

組織改革提案

＜中間報告書＞

ジェンダー共同参画特別委員会

2021.3.9

組織改革提案中間報告

ジェンダー共同参画特別委員会

[1] ジェンダー共同参画特別委員会は、以下の提案をいたします。

1. 日本連盟理事会における女性理事の割合について、40%を目標とし、2022年までに30%とする。

(1999年施行の男女共同参画社会基本法第25条「男女のいずれか一方の議員の数は総数の十分の四未満であってはならない」とする努力目標に基づく)

- ・各県連盟においても、女性理事の登用について努力目標を設定するよう協力を求める。
2. 日本連盟各委員会に、女性の委員を必ず選出する。
 3. 2021年全国大会に於いて、ジェンダー共同参画特別委員会の分科会を開催する。
 - ・各県連盟理事およびコミッショナーにご参加いただき、ヒヤリングも兼ねたセッションを想定している。

[2] 当活動におけるジェンダーに関する問題に着目し、以下のことを提案いたします。

- ・登録システムの見直し
 - ① 登録費の家族割引
 - ② 登録が途切れても復活の際に奉仕歴や研修歴などがリセットされない など
- ・表彰制度の新設、および見直し
- ・関連プログラムの企画
- ・各種委員会との連携
- ・情報発信

[3] 以下に本提案の根拠をまとめ、資料を添付いたします。

<根拠資料の要点>

1. 日本連盟理事会の現在の女性理事の割合（2021.3.9現在）

日本連盟理事会の女性理事は、24名中1名であり、割合は4.2%である。
2. 日本連盟理事会の年齢分布（2021.3.9現在）
3. 全国都道府県連盟の理事会女性理事の割合
各県連盟の女性理事は、694名中50名であり、割合は7.2%である。
4. 常設委員会の女性の割合
常設委員会の女性委員は、47名中8名であり、割合は17.0%である。
5. 加盟登録状況
女性指導者（成人）は37,030名中10,741名であり、割合は29.5%である。

6. 他団体及び企業のダイバーシティに関連する取組みー女性役員・女性理事の割合

掲載企業・団体リスト

- ① アクセンチュア(株)
- ② 朝日新聞社
- ③ (株)コーセー
- ④ (株)ヤクルト本社
- ⑤ 日本生活協同組合連合会

7. 現在の登録システムの問題点

* 最終報告時に添付

8. 関連する社会的ニュース

* 別紙（ワード文書）

組織改革提案中間報告資料

＜2021年3月9日現在＞

ジェンダー共同参画特別委員会

資料 1. 日本連盟理事会の現在の女性理事の割合（2021.3.9.現在）

総数	内女性	割合
25名	1名	4.2%

資料 2. 日本連盟理事会の年齢分布（2021.3.9.現在）

	人数（人）	割合（%）
20代	0	0
30代	0	0
40代	2	8.3
50代	5	20.8
60代	7	29.2
70代	10	41.7
合計	24	100.0

資料 3. 全国都道府県連盟の理事会女性理事の割合

県	理事総数	内女性理事	割合（%）	県	理事総数	内女性理事	割合（%）
北海道	14	1	7.1	滋賀	9	0	0.0
青森	8	0	0.0	京都	15	0	0.0
岩手	11	2	18.2	兵庫	24	3	12.5
宮城	16	1	6.3	奈良	16	0	0.0
秋田	13	0	0.0	和歌山	8	1	12.5
山形	13	0	0.0	大阪	15	2	13.3
福島	17	3	17.6	鳥取	16	1	6.3
茨城	13	0	0.0	島根	21	0	0.0
栃木	18	3	16.7	岡山	11	1	9.1
群馬	18	2	11.1	広島	14	0	0.0
埼玉	27	4	14.8	山口	18	1	5.6
千葉	19	2	10.5	徳島	7	0	0.0
神奈川	17	0	0.0	香川	11	2	18.2
山梨	12	0	0.0	愛媛	8	0	0.0
東京	25	2	8.0	高知	5	1	20.0
新潟	13	1	7.7	福岡	9	1	11.1
富山	14	2	14.3	佐賀	8	0	0.0
石川	17	4	23.5	長崎	13	0	0.0
福井	26	4	15.4	熊本	16	1	6.3
長野	15	0	0.0	大分	18	1	5.6
岐阜	9	0	0.0	宮崎	12	1	8.3
静岡	11	1	9.1	鹿児島	13	0	0.0
愛知	27	0	0.0	沖縄	15	0	0.0
三重	19	2	10.5	合計	694	50	7.2

資料4. 常設委員会の女性の割合

	委員数	内女性委員	割合(%)
団支援・組織拡充委員会	7	1	14.3
プログラム委員会	8	0	0.0
指導者養成委員会	5	1	20.0
国際委員会	5	1	20.0
社会連携・広報委員会	7	2	28.6
「セーフ・フロム・ハーム」・安全委員会	5	2	40.0
財務委員会	5	0	0.0
信仰奨励委員会	5	1	20.0
合計	47	8	17.0

資料5. 加盟登録状況

加盟登録状況表(抜粋)

2021年2月28日現在

	現在数	前年同月末	増減	前年同月比	前年度末数	増減	前年度比
加盟員総数	85,955	91,812	-5,857	93.62%	91,827	-5,872	93.61%
スカウト数	48,925	52,875	-3,950	92.53%	52,888	-3,963	92.51%
ビーバースカウト数	7,147	8,198	-1,051	87.18%	8,204	-1,057	87.12%
カブスカウト数	14,750	16,082	-1,332	91.72%	16,087	-1,337	91.69%
ボーイスカウト数	14,243	14,908	-665	95.54%	14,907	-664	95.55%
ベンチャースカウト数	5,962	6,300	-338	94.63%	6,303	-341	94.59%
ローバースカウト数	6,823	7,387	-564	92.36%	7,387	-564	92.36%
指導者数	21,310	22,485	-1,175	94.77%	22,485	-1,175	94.77%
ビーバー隊指導者数	3,981	4,208	-227	94.61%	4,207	-226	94.63%
カブ隊指導者数	7,124	7,568	-444	94.13%	7,565	-441	94.17%
ボーイ隊指導者数	5,724	5,999	-275	95.42%	6,000	-276	95.40%
ベンチャー隊指導者数	2,740	2,900	-160	94.48%	2,903	-163	94.39%
ローバー隊指導者数	1,741	1,810	-69	96.19%	1,810	-69	96.19%
団委員数	14,891	15,555	-664	95.73%	15,556	-665	95.73%
役職員数	354	364	-10	97.25%	365	-11	96.99%
スカウトクラブ会員数	475	533	-58	89.12%	533	-58	89.12%
女子加盟員数	24,199	25,449	-1,250	95.09%	25,462	-1,263	95.04%
女子スカウト数	13,258	14,023	-765	94.54%	14,032	-774	94.48%
女子指導者数	7,091	7,465	-374	94.99%	7,468	-377	94.95%
女子団委員等数	3,850	3,961	-111	97.20%	3,962	-112	97.17%
女性指導者比率	7,091/21,310			33.28%			
女性団委員比率	3,830/14,891			25.85%			
合計	10,941/36,201			30.22%			

資料6. 他団体および企業のダイバーシティに関連する取り組みー女性役員、女性理事の割合

アクセンチュア(株)
経営幹部女性比率 23% (→2025年までに25%)
SDGs統合推進プログラム・インクルージョン&ダイバーシティ
Pride at Accenture 「平等な社会こそがイノベーションを促進する」
性的指向や性自認などの性的価値観を含むマイノリティな個性に対する障壁を取り除き、すべての社員にインクルーシブな環境を保障するための取り組みを推進。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 自分らしく活躍できるように ・ 自分らしさ ・ Respect ・ Freedom ・ Acceptance ・ 国連LGBTI企業行動基準 ・ インクルーシブな環境
<p>平等な職場環境を目指しています。それは、性的指向や性自認、性表現を含む様々な個性を備えた全ての社員が、「自分らしさ」を生かして存分に能力を発揮することにつながります。</p> <p>世界中のパートナーと共に、国連LGBTI企業行動基準を支持し、職場環境におけるインクルージョンを促進。</p> <p>2018年はチャットボット（AIを使用した自動問い合わせツール）による人事制度の問い合わせシステムがベストプラクティス賞を受賞。従業員が性的マイノリティに関する社内制度について人事部に問い合わせることでカミングアウトせざるを得ない、という状況を回避できるように配慮。チャットボットで制度の内容や手続き方法を調べたら申請もオンラインで完結するため、評価やキャリアに関係する社員に知られることはない</p>

朝日新聞社
役員女性比率 17.24% 29人中5人 (2030年までに30%)
Beyond the Goals SDGs女性応援プロジェクト
「誰も置き去りにしない」 「新しいものさし」で考えよう
<p>国連が2030年までの目標として掲げるSDGsに賛同 読者をはじめとする多くのステークホルダーとの議論を深め、報道や事業を通じて「誰一人取り残さない」世界の実現を目指している。世界経済フォーラムが毎年発表しているジェンダーギャップ指数ランキングで、日本の低迷が続いている。2019年は過去最悪の世界153カ国中121位。特に政治経済分野の意思決定層の少なさがスコアを大きく下げる要因となっている。リーダー層に女性が少ないことは、政策やビジネスに人々のニーズが十分に反映されないことを意味する。それを改善したい</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 誰も置き去りにしない ・ 誰一人取り残さない ・ 「新しいものさし」で考えよう ・ ジェンダーを超えて、だれもが自分らしく生きられる未来を創る ・ リーダー層に女性が少ないことは、政策やビジネスに人々のニーズが十分に反映されない ・ 男女の偏りをなくしていくこと ・ 「男性はこれまでゲタをはかされてきた。もう脱いてもいいんだ」
<p>日本では「リーダーは男性」「家事と育児は女性」という刷り込みが家庭や教育の場、メディアでも強く、こうしたアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）は、女性にも男性にも自分らしく生きることの妨げになる。2016年に女性プロジェクトをスタート、グループ内の部門間連携をはかりながら、女性の多様な生き方に寄り添う情報発信や活動を続けてきた。</p> <p>2017年からは現場の記者の提案が発端となって、毎年3月8日の国際女性デーを中心に、ジェンダー平等について集中的に報道。その紙面企画、「Dear Girls」をまとめた冊子は教育現場やイベントで活用。</p> <p>メディア自らこの課題に取り組むために、2020年4月、社として「朝日新聞社ジェンダー平等宣言」を公表した。</p> <p>すべての国連加盟国が2030年までの達成をめざすSDGs（Sustainable Development Goals＝持続可能な開発目標）。その17の目標の一つ、「ジェンダー平等の実現」に向けて、私たちは「朝日新聞社ジェンダー平等宣言」を発表し、取り組んでいきます。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 朝日新聞紙面や朝日新聞デジタルで発信するコンテンツは多様性を大切にします。取材対象や識者を選ぶ際には、性別などの偏りが出ないように心がけます。朝日新聞の朝刊にほぼ毎日掲載する「ひと」欄をその指標とし、年間を通じて男女どちらの性も40%を下回らないことをめざします。 2. 国際シンポジウム「朝日地球会議」をはじめとする、朝日新聞社が主催する主要なシンポジウムの登壇者は、多様な視点から議論ができるように、関係者の理解を得ながら、男女どちらの性も40%を下回らないことをめざします。 3. 朝日新聞社は、女性管理職を増やし、管理職に占める女性比率を現状の約12%から、少なくとも倍増をめざします。男性の育休取得率を向上させます。性別を問わず、育児や介護をしながらでも活躍できるように働き方を見直し、人材の育成につとめます。 4. ジェンダー平等に関する社内の研修や勉強会を定期的に関き、報道や事業に生かしていきます。 5. ジェンダー平等に関する報道をまとめた冊子を定期的につくり、教育現場や企業で幅広く活用していただけるようにします。 6. 宣言内容の達成度や実施状況を定期的に点検し、公表します <p>紙面やデジタルなどのコンテンツ、主要な主催シンポジウムの登壇者などで男女の偏りをなくしていくこと。</p> <p>女性管理職比率と男性育休取得率の向上。社内のヒアリングでは、「女性にゲタをはかせるのか」という声があった一方で、「男性はこれまでゲタをはかされてきた。もう脱いてもいいんだ」という意見も出た。</p>

(株)コーセー
役員女性比率 28.5% 11人中2人
ダイバーシティ&インクルージョン・取り組み1：女性活躍・LGBTQ
ジェンダーにとらわれずに誰もが活躍するために
「ジェンダーにとらわれずに活躍できる社会への貢献」 いま、私たちが叶えたいのは、誰もが自信と活力にあふれ、自分とまわりを認め合える未来。そして、誰もが安心して暮らせる、すこやかな地球の未来。
・ 誰もが自信と活力にあふれ、自分とまわりを認め合える未来
・ 自分らしさを発揮して活躍できること
・ 安心して自身の能力を発揮できる
・ 十分な能力を発揮できるためには、一人ひとりの意欲に加え、職場全体の意識向上も必要
<p>1999年の「男女共同参画社会基本法」の施行に先駆け、1985年にはコーセーグループで初めて女性の取締役が就任するなど、多様な価値観を企業のチカラへ反映する企業文化。</p> <p>現在、コーセーグループでは、女性の割合が従業員全体の8割を占め、様々な部門で働いている。それぞれのライフイベントに合わせた柔軟な働き方ができる環境を整備し、安心して自身の能力を発揮できるための様々な取り組みを実施</p> <p>STEP 1：【両立支援の取り組み：制度整備】</p> <p>子育て世帯の父母双方が職場で活躍するためには、父親側の積極的な育児参加が重要と考え、女性社員への支援に加え、男性育児休業制度の導入。2020年度には、男性育児休業の取得を促すための、「コーセーイクバパサポート制度」を導入。当事者と、当事者の上司や職場の意識向上を促すために、個別に制度利用についてのアドバイス等のサポートを実施し、育児休業を取得する男性社員には支援金を給付するなど</p> <p>STEP 2：【活躍支援の取り組み：風土づくり】</p> <p>十分な能力を発揮できるためには、一人ひとりの意欲に加え、職場全体の意識向上も必要であると考え、管理職を対象に、女性活躍を含むダイバーシティ&インクルージョン推進の意義や、アンコンシャス・バイアスへの理解促進などをテーマとしたセミナーを実施。</p> <p>長時間労働が常態化した職場環境では、子育て世代の女性が十分な意欲をもって活躍することが難しくなるという側面から、長時間労働の削減を実施することで、安心して働くことを継続できる職場風土を醸成</p> <p>STEP 3：【登用支援：育成・強化に向けた取り組み】</p> <p>管理職を含む、指導的立場に登用するための前段階として、モチベーション向上を目的とした研修を、性別に関わらず実施。その中では、自身のキャリアプランを考えるきっかけを提供。</p> <p>出産など、様々なライフイベントにより登用の機会が損なわれることがないように、適正な人事評価に基づいたリーダー登用を実施</p> <p>近い将来マネージャーに相当する職位を目指す女性社員を中心に、女性をはじめとする多様な個性が活躍する重要性や、キャリアプラン構築に向けたセミナーを実施。様々な場で活躍する女性社外取締役から直接レクチャーを受け、自ら多様なキャリアプランを描く重要性を理解することで、管理職登用への意欲を喚起</p> <p>社会に向けた女性活躍への取り組み</p> <p>女性がいきいきと活躍できる支援の輪を社会へと広げていくために、特に女性の人権問題が深刻なタンザニアの「さくら女子中学校」の支援</p> <p>優秀な女子学生の教育環境を整えることで、将来の就業、活躍ができるようサポートを推進</p> <p>LGBTQの理解促進</p> <p>従業員一人ひとりの多様な性（性的指向や性自認を含む）を尊重し、自分らしい環境で能力を発揮できる環境整備をすると共に、当事者に対する理解を促進する取り組み</p>

管理者向けのマネジメント教育の中では、国籍・人種・宗教・学歴・年齢などに加えて、多様な性についての理解に基づく人権尊重のための研修を実施するなど、人権啓発・教育を推進

日本生活協同組合連合会
理事女性比率 32.43% 37人中12人
「コープSDGs行動宣言」の7つの取り組み
ジェンダー平等（男女平等）と多様な人々が共生できる社会づくりを推進します
私たちは、地域における活動を通じて、社会のジェンダー平等と多様な人々が共生できる社会の実現に貢献します。女性も男性も、誰もが元気に、生きがいを持って働き続けられる生協づくりを進めます。
・多様な人々が共生できる社会づくり
・誰もが元気に、生きがいを持って働き続けられる
多様な人材が働く元気な組織 生協では、時代の変化に対応した人材の育成と活用に努め、誰もが元気に働き続けられるよう、風通しの良い組織風土づくりを進めています。 さまざまな雇用形態、ライフステージの人々が生きがいを持って働き続けられる組織を目指した取り組み 日本生協連は、2017年度に「全国生協・人づくり支援センター」をスタートさせ、生協職員が家族の転勤や介護等のやむを得ない事由で他県転居をする際に、転居先の生協で働き続けられる仕組み「生協人材コネクト『転居人材対応機能』」に取り組んでいます。経験豊かな人材の継続確保と職員が安心して働き続けられる環境づくりにつなげられるよう、54生協・1関連団体が「生協人材コネクト」（転居対応）に登録。 全国生協・人づくり支援センターでは「女性幹部交流会」を、2018年8月に東京で、10月には京都で2日間にわたって開催し、全国36生協から68人の女性管理職職員が参加。 交流会1日目は、他企業の女性執行役員の講演と、外部講師から「自分も相手も尊重した上で、誠実に率直に対等に自分の要望や意見を相手に伝えるコミュニケーション」を学ぶ研修。 2日目は、担当業務が近い参加者でグループになり、仕事で大切にしたいこと、現状の悩みや課題を出し合った後、全体交流の場で各自が生協に戻り実行することを1人ずつ発表する「行動宣言」

(株)ヤクルト本社
役員女性比率 10.00%
CSR活動 Corporate Social Responsibility
従業者・人権
年齢・性別・学歴を問わず、能力・意欲・適性を踏まえた最適な人員配置を推進。 個性を尊重し、主体性と創造性を持った人材が集まり、自由闊達で開かれた企業風土が醸成されるよう尽力。
・個性を尊重
・主体性と創造性
・自由闊達で開かれた企業風土
2016年4月に施行された「女性活躍推進法」についても、法の趣旨に沿った行動計画を策定 1. 性別を問わず、能力・意欲・適性を踏まえた最適な人員配置の推進 2. キャリアを志向する女性が、仕事と家庭を両立できるための職場環境の充実 3. 明確な数値目標の設定および行動計画の策定 育児休業取得者復職前懇談会 働きやすい職場環境づくりの一環として、育児休業を終了する社員が安心して復職し、復職後も仕事と育児を両立させながら十分力を発揮できるように、さまざまな情報提供を行いサポートする場として、育児休業取得者復職前懇談会を開催。 育児休業取得 繰り越し限度を超えた有給休暇を「保存休暇」として、「育児休業」や「介護休業」を取得する際に使用が認められており、これにより男性の育児休業取得は増加傾向。

資料8. 関連する社会的ニュース

※日経新聞2019年3月7日

「国際労働機関（ILO）は7日、2018年に世界の管理職に占める女性の割合は27.1%だったとする報告書を発表した。ゆるやかに上昇しているものの、職場での男女格差は依然大きい。日本は12%と主要7カ国（G7）で最下位。女性のリーダー層への登用は遅れている。」

「報告書によると、世界の企業などで管理職に就く女性の割合は1991年は24.8%で、過去27年間で2.3ポイント上昇した。地域別では米州が39%と最も高く、アジア太平洋は22.5%。最も低かったのはアラブ諸国で11.1%だった。」

「ILOは「改善のスピードは遅く、水準も依然低い。育児や介護などに追われているのが一因」と分析する。6歳未満の子どもがいる女性の管理職の割合は25%と、いない場合に比べ6ポイント低い。こうした無給の仕事に費やす時間は女性が1日平均4時間25分、男性は1時間23分となっている。今のペースでいくと、この格差を解消するには「209年かかる」と予測している。」

※ダイヤモンド・オンライン 2021年2月16日：

女性役員比率が高い大企業ランキング【全566社・完全版】 | DIAMONDランキング&データ

「女性役員比率が46.15%で1位となったのは、資生堂（時価総額は3兆0728億円）とローソン（同5376億円）の2社である。

時価総額が大きい資生堂から見ていこう。同社の女性役員は6人で、男性役員が7人という構成になっている。ちなみにトップの魚谷雅彦社長兼CEO（最高経営責任者）は、女性役員比率の向上を目指す「30%クラブ・ジャパン」の会長を務めている。同クラブは英国発祥の組織で、日本では19年に発足した。資生堂のほか、味の素や花王、キリンホールディングスなどの大手企業トップがメンバーに名を連ねており、女性活躍に向けた課題や解決策について、議論を重ねている。

ローソンの女性役員も6人、男性役員が7人となっている。新卒採用の男女比率5割を目指すなど、同社も職場の人材の多様性（ダイバーシティー）を高める取り組みには熱心だ。男性の育児休職の取得を促進する目的で「イクメンキャンペーン」も推進しており、18年度以降の取得率は90%を超えている。

3位は新生銀行（同3525億円）で、40.0%だった。女性役員が4人、男性役員が6人となっている。

同社は18年に「ダイバーシティ推進室」と「グループ女性活躍推進委員会」を設置。また19年には

「女性人材育成プログラム」を開始して、女性管理職を育てる体制を整えている。」

「上位9社までの顔触れを確認しておこう（10位は同着で5社も該当したため本文では割愛）。

4位はディー・エヌ・エー（サービス業、時価総額は2729億円）、アンビスホールディングス（サービス業、同1400億円）、プレステージ・インターナショナル（サービス業、同1036億円）の3社。女性役員比率は、いずれも33.33%だった。

7位は30.0%のエムスリー（サービス業、同5兆9437億円）とスギホールディングス（小売業、同4737億円）。9位は28.57%のコーセー（化学、同1兆0773億円）となっている。

最後に、女性役員比率が2割以上の76社について、社数が多かった業種をチェックしておこう。

それぞれ12社で最も多かったのがサービス業（時価総額の平均値は1兆3913億円）と小売業（同6587億円）。次いで10社の食料品（同1兆2159億円）、7社の化学（同8487億円）、6社の情報・通信業（同2兆1350億円）という順番となった。」

※朝日新聞 2020年7月30日

ジェンダー平等の実現に向け、朝日新聞社は「30% Club Japan」に加盟しました

「株式会社朝日新聞社（代表取締役社長：渡辺雅隆）は、本日7月30日、「30% Club Japan」のメディアグループに加盟しました。私たちは4月1日に「朝日新聞社ジェンダー平等宣言」を公表し、コンテンツとその作り手における男女格差の解消を目標に掲げています。新聞社としては初めて、「30% Club Japan」に参画することによって、ジェンダー平等の実現に向けた取り組みを加速させていきます。

「30% Club」は2010年に英国で創設された、企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上を通して企業の持続的成長の実現を目的とする世界的なキャンペーンで、現在14カ国で展開されています。

「30% Club Japan」は2019年5月に発足。企業、メディア、大学、金融機関など55名の企業・組織のトップが加盟し、2030年までにTOPIX100の役員に占める女性の割合を30%にすることを目標にしています。朝日新聞社はこのキャンペーンの趣旨に賛同し、メディアグループの一員として、ジェンダー格差の解消と多様性確保のための情報発信に力を入れていきます。」

※琉球新報 2021年2月25日

「3月8日の「国際女性デー」に合わせたオンライン企画「森氏の発言とスポーツ界のジェンダー平等」に法学者で日本ラグビーフットボール協会理事の谷口真由美氏が登場します。

ラグビーフットボール協会の仕事に専念するため、メディア露出を控えている谷口氏がこのタイミングでどうしても伝えたいことはなんでしょうか。ウェビナーを前に取材しました。

―東京五輪・パラリンピック組織委員会の会長だった森喜朗氏が女性蔑視発言で辞任に追い込まれたのは記憶に新しいところです。森さんの発言がなぜこれだけ問題となり、辞任にまで追い込まれたのでしょうか。

五輪の根本的なところに関わるから。五輪憲章が有名だが、実は五輪はいろんなルールを決めている。東京五輪は大会の準備・運営で調達が必要なすべての物品に「持続可能性」への配慮を求めた「調達コード」を定めている。その中には環境への配慮のほかに、性別や性的指向で差別されないことも記されている。これだけ細かく決めるのはいろんな国の多様な人が参加するから、共通の目線を持たないといけないため。

オリンピック・パラリンピックはグローバルスタンダードとはなんぞや？を知らせてもらういい機会。世界のスポーツの水準、環境問題への取り組みの水準など世界の潮流に乗っていない国で開催することを想定していないという建前をIOC（国際オリンピック委員会）も持っている。スポーツをすることは人権の一部だったり、平和のためだと五輪憲章で決めているのに、今回の森さんの発言によって、日本では安心安全に暮らせない一つの性があることが明らかになった、という意味でとても重い。

また今回の東京五輪は出場選手の48%が女性で、これまでの五輪の中で1番参加率が高い。「ジェンダー平等」をものすごく掲げられるはずの五輪で、組織委員会のトップが全くそんな意識がなかった。」

―森氏の発言は日本社会でのジェンダーの問題だけでなく、スポーツ界のジェンダーという問題も関係していると思います。

そもそもスポーツ界は男尊女卑の塊みたいなところ。近代スポーツはイギリスのパブリックスクールから派生している。大英帝国の覇権を守る指揮官として動くために、パブリックスクールで男性に施された教育の一環が近代スポーツの成り立ち。もともと女性は排除されている。だから、スポーツにおける一流は男性で、女性は二流だったんです。スポーツはさわやかなもの、よきものとして語られるが、実は差別構造を内包している。女性指導者の少なさがセクハラの温床となっているという問題もある。

日本的に言うと体育会系の上意下達や、有無を言わせない先輩後輩の関係性の中で日本のスポーツ界は進んできた。でもスポーツの語源は「楽しむ」。どうやって本来の意味のスポーツになるか。時代に合わせた形で社会が変わっているのに、スポーツだけが変わらないのはあり得ない。

―ラグビーフットボール協会の仕事に専念するため、メディアでの仕事を「卒業」した谷口さんが、今回琉球新報のオンライン企画に出演するのはなぜですか。

沖縄には生き生きしている女性たちもたくさんいるが、根底にあるジェンダー差別は根強いと感じている。トートーメー（位牌）継承問題に代表される固定化されたジェンダー役割が残っている。森さんの発言もそうだけど、時代に合わせてアップデートしていかないといけない。アップデートするために必要なのは人権を学ぶこと。人権は人間の中にもともと備わっている感情でも欲求でもないから、学ばない限り理解できない。

これを機に男性もアップデートしないとイケないし、男性の論理で動いてきた女性たちもアップデートしないとイケない。女の人たちがアップデートできていないと感じるのは、たとえば「嫁姑問題」がなぜ固定化されて続いているのか。嫁姑が争う必要は本来ない。また、女の人が主に子育てを担っているなら、男社会、ジェンダー規範を再生産しているのは女の人の方だったりする。「男の子は泣いちゃだめ」とか子どもに言っている。男女こだわらず、みなさんアップデートしよう。」

※英国Guardian紙 2019年6月16日

Scouting for girls gives group its biggest boost in years

Nearly a third of beavers, cubs and scouts are now female after Baden Powell's boy-only rule was dropped in 2007

女子のためのスカウティングで、グループは近年最大の盛り上がりを見せている

2007年に男子のみというベーデンパウエルのルールが解除されて、今や、ビーバー、カブ、スカウトの3分の1近くが女性

Chief scout Bear Grylls: 'We've come a long way since Scouting for Boys'

Girls have been the revelation, though. Hussain says they make up more than 70% of members, and there's a waiting list that would double their size. "We're really girl-heavy. It's amazing," she says, as she rattles off the list of activities on offer, from axe-throwing to rifle-shooting and trekking. "But it's always the girls first at it."

Hussain believes scouts have made the whole community more sociable and cohesive. It is having an impact on school life too, she says. "The teachers tell us it's really obvious which children go to scouts because they're more independent and very good at problem solving."

CJ Ledger, a mother of two and a scout leader in Ashford, Middlesex, says scouting had to move with the times or fade into obscurity. A girl guide as a teenager, she believes that the "wild child" outdoors ethic of scouting is what gives it the edge over girl guides and brownies.

"In a society which is so risk-averse, I think scouting gives kids a chance to do things their parents probably wouldn't allow them to do – but in a safe environment," she says.

Girl guiding is still Britain's biggest youth organisation for girls, with around 400,000 members, according to Ruth Marvel, the group's deputy chief executive. But numbers are down on last year, and about half of what they were in the 1970s heyday.

Marvel says that this is more to do with a shortfall of volunteers and less about the rising popularity of scouts. But she concedes that the guides movement has to evolve to stay relevant. To that end it recently asked 70,000 of its guides to identify the issues they cared about most.

Scouts march back into Britain's inner cities as membership soars
"They told us about gender stereotyping and gender discrimination all the way through to animal rights and the environment. So we have taken that on board," she says. And there are new badges for skills such as vlogging, aviation and campaigning.

But would the guides consider the ultimate update and allow boys in?

"It's something we think about quite a lot," says Marvel. But when it was put to the members, she says, the overriding response was that they value their "girls-only" space.

"What we offer is more relevant than ever in terms of giving girls opportunities to genuinely explore who they are and what they want to be, and without having anyone telling them that that's not OK," she says.