

「宗門におけるジェンダー平等の推進に向けて」  
答 申 書

ジェンダー平等推進委員会

## 目 次

- I. はじめに
- II. 宗門におけるジェンダー平等がめざすもの
- III. ジェンダー平等を推進するための取り組み課題

### 【短期的課題】

- 1. 推進体制について
- 2. 各宗務機関（中央・地方）及び本願寺における具体的施策について

### 【中・長期的課題】

- 3. 今後の方向性について

## IV. まとめ

## I. はじめに

ジェンダー平等推進委員会（以下「委員会」という。）は、2024（令和6）年度 宗務の基本方針の具体策に「宗門におけるジェンダー平等の推進」が掲げられ、2024（令和6）年6月3日付にて発布・施行の「宗門におけるジェンダー平等推進基本規程」（令和6年宗則第3号。以下「規程」という。）に基づき、同12日付にて設置された。

本委員会においては、6月12日の設置以降、6回の協議を行い、その協議内容を8月29日に委員会の「中間報告」としてまとめ提出した。

その後、宗門を取り巻く環境や急速に移り変わる社会の変化に伴う人権課題や人々の意識の変化も見据え、宗門におけるジェンダー平等を推進するための具体的な方針について、4回の協議を重ね、このたび「中間報告」の内容も踏まえ、規程第9条第3項に基づき答申を行うものである。

## II. 宗門におけるジェンダー平等がめざすもの

宗門においては、親鸞聖人の御同朋御同行のみ教えと乖離する性差別の解消について、これまでも提言されてきた。

今日、社会の潮流としてダイバーシティ（多様性）の推進やSDGs（持続可能な開発目標）の実現に向けた取り組みがある。一方、この事象は宗門の運動の歴史からみると、これまで取り組んできた性差別の問題を顕在化し、さらなる推進力になるものである。

宗門においてジェンダー平等の推進に取り組むことは、あらゆる性差別を解消し、性的

少数者を含め誰一人排除されることなく「あらゆる人々が平等に参画する」同朋教団をめざすことである。あらためて、親鸞聖人のみ教えに基づく差別解消・人権尊重であることを確認し、念仏者として、ジェンダー平等の推進に一層取り組み、自他ともに心豊かに生きることのできる社会の実現、御同朋の社会をめざすものである。

### Ⅲ. ジェンダー平等を推進するための取り組み課題

#### 【短期的課題】

#### 1. 推進体制について

##### (1) ジェンダー平等推進に取り組む専門部署、相談窓口の設置

現在、宗門内に宗門全体における性差別やハラスメント等を含む人権問題等に対処できる場は存在しない。

宗門におけるジェンダー平等の推進を強力かつ持続的な取り組みとして推進するためには、宗務組織機構内に権限を有し独立した専門部署を設置すべきである。併せて、性差別・ハラスメント事案発生時に対処でき、なおかつ、包括的に対応できる相談窓口の設置が必要である。

##### (2) ジェンダー平等に関する広報活動、学習・研修機会の提供

宗門においては、今なお性別による固定的な役割分担等の意識が根強く、ジェンダー平等を推進するうえでの大きな障壁となっている。

宗門を構成するすべての個人及び団体がジェンダー平等に関する理解を深め、自主的な取り組みを行うことができるようにするためには、広報活動や学習・研修機会の提供などを継続して行い、一人ひとりが学びを深め、その理念を実行に移すことができるようにしなければならない。

##### (3) 性別による固定的な役割分担等を反映した宗門内における慣行や制度の検証及び解消

宗門においては、性別による固定的な役割分担意識や偏見による無意識の思い込みに基づいた構造的・制度的な問題があると考えられる。

多様性を認め合い、平等で公平な宗門を構築するため、ジェンダー平等の視点からそれぞれの現場における課題について、丁寧に検証し、見直しを行うことが求められる。

#### (4) ジェンダー平等推進に関わる人材の養成

今後、宗門内においてジェンダー平等に関する学習・研修等を行うにあたり、それに関わる講師等の人材の養成が急務である。性差別や現代社会に関わる広範な知識にとどまらず、宗門にかかる現状を理解したうえで、推進していく中心的な役割を担う「人」が大切である。そのためには宗門内での人材養成に注力しなければならない。

## 2. 各宗務機関（中央・地方）及び本願寺における具体的施策について

### (1) ジェンダー平等推進のための意見交換できる機会の設置

各宗務機関の管理職等における、ジェンダー平等に対する取り組みや現状に関する情報交換、職員同士の意見交換の機会を設け、それぞれの取り組みや課題を互いに共有し、連携して推進していくことが特に重要である。

### (2) 各関係機関・団体等への理解の促進及び連携

各関係機関・団体等へ、研修会や各種刊行物等によりジェンダー平等推進にかかる理解の促進をはかるとともに、それぞれの役割や特徴を最大限発揮しながら、連携していくことが求められる。

### (3) 各機関における男女構成比の検証及び見直し

宗門には、意思決定機関となる宗会をはじめとした議決機関や協議する機関が置かれているが、各機関の男女の構成比等、現状を検証し、その改善方法について検討を行うべきである。

なお、女性参画の取り組みを進めるにあたっては、各機関に応じた人材の養成、支援体制を整える必要がある。

### (4) ジェンダー平等推進のための環境整備

宗門全体におけるジェンダー平等を推進するためには、各宗務機関の改革が必要不可欠である。

各機関における雇用機会や待遇差の解消、妊娠・出産・育児休業等（男性の取得も含む）を理由とした不利益な取り扱いなどの各種ハラスメントの防止等、一人ひとりがその能力を十分に発揮し、生き生きと働くことができる環境整備を行うことが求められる。

## 【中・長期的課題】

### 3. 今後の方向性について

#### (1) 教化団体等のあり方や、門信徒の宗門参画にかかる検討

宗門におけるジェンダー平等を推進するにあたっては、門信徒組織として存在する様々な教化団体等のあり方や、僧侶だけではなく、全ての門信徒が宗門に参画できる施策について検討を行う必要がある。

#### (2) ジェンダー平等推進に関する実態調査の実施

ジェンダー平等推進にかかる各種取り組み・研修の浸透、広がりに伴って、教区・組及び一般寺院、各種教化団体等におけるジェンダー平等に関する実態調査を定期的実施し、実情を分析・把握のうえ、課題を抽出して、さらなる推進に資するものとする。

#### (3) 性差別とみ教えに関する取り組み

現在、各教区、組での「御同朋の社会をめざす運動」（実践運動）人権啓発僧侶研修会のテーマである『み教えと差別の現実』において、経典の用語を通して性差別についても学びを深めている。しかし、セクシャルハラスメントや性の多様性の観点から十分とは言えず、それらも含めた今日の人権課題とみ教えについて、今後もジェンダー平等を中心に継続して学びを深めていく必要がある。

#### (4) 取り組みの検証と改善

ジェンダー平等推進に関する取り組みは短期で解消する問題ではなく、取り組みを進めることにより新たな課題も生じてくる。

また、宗門を取り巻く環境や社会的な状況は絶えず変化し続けており、社会の変化に伴う人権課題や人々の意識の変化も把握し、それに対応する必要もある。常に取り組みの検証と改善を重ね、継続して取り組みを行うことが重要である。

## IV. まとめ

宗門においては、今年度、本委員会の設置を端緒とし、ジェンダー平等の推進にかかる取り組みを始めたばかりである。よって、具体的な行動や理解の促進は、まだまだ乏しい現状にある。これらについては、直ちに解決するものではなく、なによりも継続した様々な取り組みが必要不可欠である。

具体的施策について述べてきたが、これらは個別に推進されるものではなく、それぞれの課題を互いに共有し、時に連携をしながら、また、それぞれの現場に集う人々の願いを聞きながら進めていくべきである。

そのためには、ジェンダー平等推進に関わることについて、宗門の内外を問わず多くの人々と、対話・交流する環境をつくることが最重要課題である。

あらためて、宗門においてジェンダー平等推進に取り組むことは、性の固定的な役割分担意識を脱皮し、性の多様性を尊重し、宗門全体が御同朋の社会の実現に向けて、第一歩を踏み出すことにつながるのである。親鸞聖人のみ教えに生きる私たちのめざす社会は、互いに多様性を認め合う、自他ともに心豊かに生きることのできる社会である。

本答申に基づく施策としての取り組みと宗門のあり方を検証しながら、具体的な施策を持続的に実行すべく、宗門の現実から出発したジェンダー平等推進について、規程に基づき答申するものである。

以 上