

# データで見る宗門のジェンダー平等の今

今、宗門におけるジェンダー平等は、どのようになっているのでしょうか。

1985年の男女雇用機会均等法成立から約40年が経過した現在に至るまで、宗門内のさまざまな分野での変化をデータで確認し、ともに宗門のジェンダー平等推進という課題に取り組んでいくため、ジェンダー平等推進委員会の矢野治世美委員にご執筆いただきました。

(ジェンダー平等推進課)

## はじめに

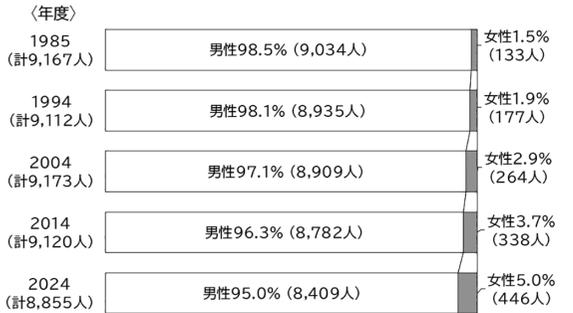
2024年11月、ジェンダー平等推進委員会による答申書「宗門におけるジェンダー平等の推進に向けて」（以下、「答申書」）が提出された。<sup>\*</sup>

「答申書」以前には、2001年に、当時の男女共同参画を考える委員会に

よって「提言書」教団の男女共同参画をすすめるために」（以下「提言書」）が提出されている。「提言書」が出された当時、宗門において女性の参画は少しずつ増加しつつあったものの、性差別的な障壁がジェンダー平等を妨げている現実が存在していたため、さまざまな制度や組織の見直し、性差による不均衡の是正等、量的拡大の手法が課題として提示さ

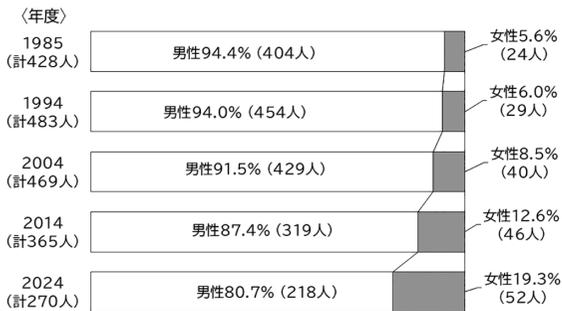
れた。親鸞聖人のみ教えに基づき、一人ひとりの尊厳と多様性を尊重し、差別のない御同朋の社会の実現をめざすことを目標に掲げた「提言書」の理念や指摘は、「答申書」にも引き継がれている。制度や慣習を検証し、組織内の格差や不均衡を是正し、ジェンダー平等を実現するためには、現状の把握が不可欠である。本稿では、宗門内のさまざまな場面

グラフ1 住職



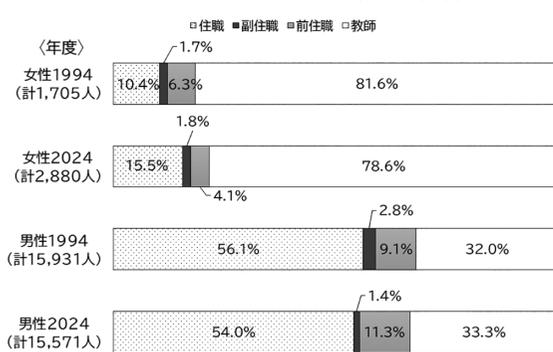
注) ( ) 内の人数は、1985年度のみ4月1日、その他は年度末の3月31日の数値。

グラフ2 副住職



注) ( ) 内の人数は、1985年度のみ4月1日、その他は年度末の3月31日の数値。

グラフ3 ジェンダー別の役職の割合



注) ( ) 内の人数は、各年度末の数値。

におけるジェンダー比の推移と現状を確認することで、宗門内のジェンダー平等の「現在地」について認識を共有することを第一の目的とした。

\*本稿で利用したデータ・統計は、原則として各年度の『宗勢要覧』を典拠とした。それ以外の資料に基づく場合は注で示した。また、各グラフ内の数値は、小数点第2位以下を四捨五入した。

## 1 寺院・僧侶

### ①住職・副住職

約1万カ寺ある浄土真宗本願寺派の寺院の住職に占める女性僧侶の割合は、2024年度末の時点で5・0%となっている。約40年前の1985年度と比較すると、およそ3・4倍に増加している(グ

ラフ1)。また、住職を補佐する副住職に占める女性の割合は20%に近くなっている(グラフ2)。

グラフ3は、ジェンダー別に住職・副住職・前住職・教師の割合を示したものである。「提言書」以前の1994年度以降、男性僧侶の場合、住職の割合はほぼ変化していないが、女性僧侶のうち、住職の割合は、この30年で約5%増加し

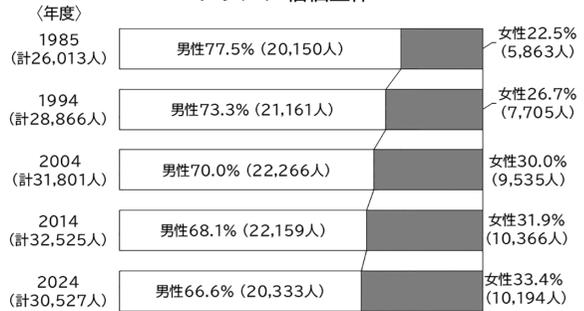
② 僧侶

僧侶全体でみると、2024年度末の

組長については、1994年度には女性が組長の組は0であったが、2024年度には全組長522人のうち、女性の組長は10人となっている（ジェンダー平等推進課調べ）。

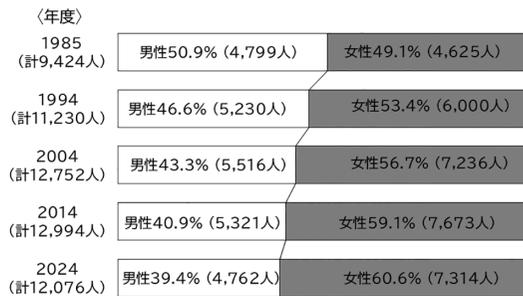
ている。

グラフ4 僧侶全体



注（ ）内の人数は、1985年度のみ4月1日、その他は年度末の3月31日の数値。

グラフ5 未教師



注（ ）内の人数は、1985年度のみ4月1日、その他は年度末の3月31日の数値。

時点で、男女比はほぼ2…1となっている。これを約40年前の1985年度と比較すると、女性僧侶の人数はおよそ1.7倍に増加している（グラフ4）。僧侶数は2014年度をピークに減少している。特に男性僧侶が減少しており、2024年度には1985年度の水準とほぼ変わらない状況になっている。その一方で、女性僧侶は直近の10年ではやや減少

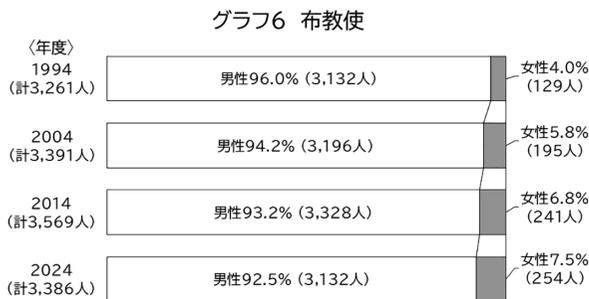
しているものの、1985年度以降、増加傾向にある。なお、女性僧侶の割合は、未教師で特に高くなっている（グラフ5）。

ところで、2021年に実施された『第11回宗勢基本調査』によれば、坊守が僧籍を有している寺院は5割という結果が報告されている<sup>\*3</sup>。グラフ4で示した僧侶全体の人数には、僧籍を持ち、かつ坊守を務めている層が相当数含まれると考えられる。ただし、『宗勢基本調査』に回答した寺院数は、宗門に所属する寺院の約7割にとどまっており、坊守の正確な人数を把握できている訳ではない。『宗勢要覧』には、年度ごとの坊守式受式者の内訳は公開されているが、住職や僧侶のように、全数を登録する仕組みがない坊守の実人数は把握できていない。「提言書」では、坊守の実態調査に基づく規定の見直しが求められたが、数的な実態を可視化するに至っていない<sup>\*4</sup>というのが現状である。

③ 布教使

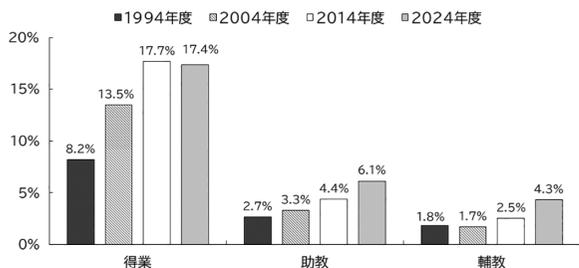
「提言書」では、教化活動に関わる各種資格の取得について、ジェンダー比の均等性を保証する施策の策定が求められた。しかしながら、布教使全体に占める女性の割合は未だ低い水準にある（グラフ6）。

とはいえ、「提言書」以前の1994年度と比較すると、2024年度末の時



出典：ジェンダー平等推進課調べ  
注）（ ）内の人数は各年度末の3月31日現在の数値。1985年度は、ジェンダー別の人数が不明のため省略。

グラフ7 学階の女性比率



出典：ジェンダー平等推進課調べ  
注）各数値は、各年度の3月31日時点の人数を基準とした。1985年度は、ジェンダー別の人数が不明のため省略。

④ 学階

点で、女性布教使の人数は倍増している。現在、布教使課程には全寮制コースと自主学習コースが設けられている。資格取得の多様化が、女性僧侶の布教使資格取得と関係している可能性も考えられよう。

学階は、教師で真宗学及び仏教学に通

暁したと認められた人に授与される。特に定員は設けられていない<sup>\*5</sup>。輔教、助教および得業は、原則として、学階試験及び殿試に合格（通暢）することが授与の条件となっている。1994年度以降、得業を授与された女性の割合は年々増加しており、2024年度には391人中68人（17.4%）が女性である。なお、これまで女性で勸学、司教を授与された人はいない（グラフ7）。

布教使、学階におけるジェンダーの不均衡の是正や多様性の確保をより一層進めるためには、「答申書」が指摘するように、ジェンダー平等推進に関する実態調査を実施し、ヒアリング等を通して、女性の資格取得を妨げている要因を明らかにし、改善点を見出すことが有効であろう。

2 門信徒

① 帰敬式受式者

「答申書」は、中・長期的な課題として、

住職・僧侶だけではなく、すべての門信徒が宗門に参画できる施策の検討を掲げている。

門信徒の状況をみると、帰敬式受式者はこの30年で減少が続いているが、男性よりも女性の割合が高い状況は変化していない（グラフ8）。

グラフ8 帰敬式受式者

〈年度〉	男性	女性
1994 (計23,749人)	37.8% (8,974人)	62.2%(14,775人)
2004 (計17,467人)	39.6% (6,919人)	60.4%(10,548人)
2014 (計11,562人)	42.7% (4,939人)	57.3%(6,623人)
2024 (計8,330人)	44.7% (3,725人)	55.3%(4,605人)

出典：ジェンダー平等推進課調べ  
注）1985年度は、ジェンダー別の人数が不明のため省略。（ ）内の人数は年度（4/1～3/31）で算出した。

グラフ9 門徒推進員登録者

〈年度〉	男性	女性
1994 (計2,952人)	61.1% (1,805人)	38.9% (1,147人)
2004 (計5,707人)	56.1% (3,199人)	43.9% (2,508人)
2014 (計8,242人)	55.3% (4,560人)	44.7% (3,682人)
2024 (計7,649人)	54.9% (4,203人)	45.1% (3,446人)

注）1985年度は『宗務要覧』に登録者数が掲載されていないため省略。（ ）内の人数は各年度（4/1～3/31）の累計で算出した。

## ② 門徒推進員登録者

門徒推進員は、寺院・僧侶と連携して、一般社会や日常生活に根差した「御同朋の社会をめざす運動」（実践運動）の推進を担う存在である。全国の寺院・組・教区が開催する研修会（連研）を修了し、中央教修を受講すると、門徒推進員として登録される。この30年間で、女性の門徒推進員の割合は増加傾向にある（グラフ9）。

フ9）。また、2024年度のデータによれば、全国32教区・特区のうち7教区で、門徒推進員のジェンダー比が男女ほぼ同数か、女性が上回っている。

帰敬式受式者や門徒推進員登録者について、女性の割合が高い理由はデータだけでは明らかにすることは難しいが、ジェンダー平等の理念にもとづく門信徒組織の形成を実現する上で、この事実には十分留意したいところである。

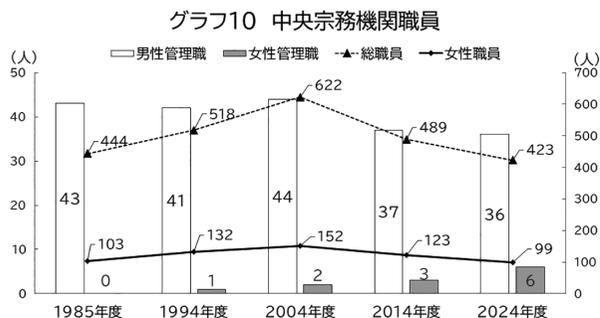
## 3 宗務機関職員

### ① 中央宗務機関職員

「答申書」が指摘するように、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。

1994年度以降、中央宗務機関（宗務所・寺務所）では、女性の管理職は徐々に増加しており、2024年度には、管理職42人のうち6人が女性で、割合になると14.3%である。これは、日本の一

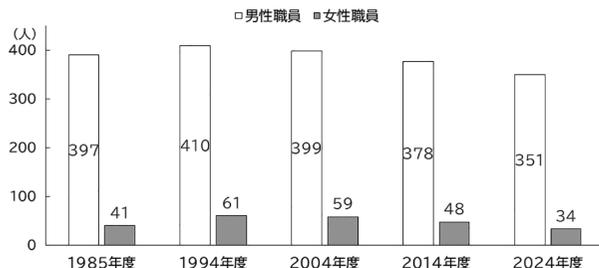
② 地方宗務機関職員  
 地方宗務機関では女性職員の比率は、1985年度以降、10%前後で推移している。2024年度には8.8%となっており、中央宗務機関の23.4%と比較



注) 職員数は、各年の4月1日現在の人数を基準とした。また、2012年の機構改革により宗務所と寺務所が区分されたため、2014年度以降の人数は宗務所・寺務所の職員を合計した数値である。

一般的な企業の係長相当職以上の管理職等に占める女性の割合(15.1%)に近い数値である(グラフ10)。

グラフ11 地方宗務機関職員



注) 各年の4月1日現在の各教務所、別院、教堂の常勤職員数の合計。非常勤職員については、2024年度を除いて『宗務要覧』には男女別の記載がないためグラフには反映していない。なお、2024年度の地方宗務機関の非常勤職員は合計47人で、女性は0人である。

すると低い水準である(グラフ11)。ただし、教区の事情や地方社会の人口減を鑑みると、女性職員が少ないことのみをもって、一概に問題があるとはいえない。くり返しになるが、宗門のジェンダー平等推進を実効性があるものにするには、各宗務機関の改革は必須である。そのためには、職場としての宗務機関における雇用機会や待遇差の解消、ハラス

メントの防止等の環境整備が求められる。一般的に職場等におけるハラスメントは、個人の「心がけ」だけの問題ではない。ハラスメントが起こりやすい環境や組織(長時間労働・残業が多い、コミュニケーションの不足など)の問題も大きいとされる。職場におけるハラスメントに関しては、1997年の男女雇用機会均等法改正にもなつて、女性労働者に対するセクシユアルハラスメント防止の配慮が事業主に義務化され、2007年には、男女双方へのハラスメント防止措置が義務づけられた。現在では、セクハラだけではなく、マタニティハラスメントやパワーハラスメントの防止も事業主の措置義務の対象となつている。  
 女性職員・管理職が少ない職場だからこそ、よりいっそうジェンダーに基づく差別や抑圧を生じさせない環境づくりが重要であるともいえる。

## 4 意思決定機関

宗門には、宗会をはじめ、さまざまな意思決定機関や協議機関が置かれている。「答申書」は、これらの意思決定に関わる機関について、「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」と指摘している。

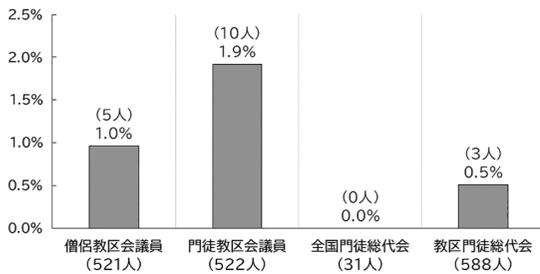
2025年3月の時点で、宗会は僧侶議員、門徒議員、ともに女性は0人である。教区会は、僧侶教区会議員521人中5人、門徒教区会議員522人中10人で、いずれも1%台にとどまっている（グラフ12）。

政府の男女共同参画基本計画（第5次）は、2030年までに国会議員や企業の管理職など指導的地位に占める女性の比率を主な先進国並みの30%以上にするという目標を掲げている<sup>\*</sup>。この目標値を達成することは、社会の多様性と活力の向上をめざし、制度や慣習がどちらか一方のジェンダーに不利に働くことなく、実

質的な機会の平等を担保するという観点から極めて重要とされる。

組織内の少数派（マイノリティ）が、組織の意思決定や慣習・文化の変化に影響をもたらす存在になるための最低限の比率をクリティカル・マスというが、その比率は30%以上とされる。少数派の意見を、ただの少数意見として扱うのではなく、組織の改善や活性化につなげると

グラフ12 教区会議員・門徒総代の女性比率



出典：ジェンダー平等推進課調査  
注）数値は、2025年3月31日時点の人数を基準とした。

いう観点から、意思決定機関において一定数以上の比率を設定することには大きな意義があるといえる。

女性住職・僧侶の増加や門信徒のジェンダー比の実態、そして社会状況の変化を考慮すると、宗門内の各意思決定機関におけるジェンダー比の是正は、もはや避けられない課題となっている。

ただし、比率を是正する必要があるからといって、少数派の人びとに対してのみ、意思決定や協議の場に参加する努力を求めるのではなく、各機関の役割・機能に応じた人材の養成と支援する体制を十分に整える必要がある。この点は、「答申書」でも指摘されているところである。

### おわりに

宗門におけるジェンダー平等を実現するためには、各種データの収集だけでなく、教区・組・寺院を対象とした細やかな実態調査やヒアリング、意見聴取の機会の設定が必要であろう。また、すぐ

に改善に着手できる課題もあれば、中期にわたって取り組まなければならない課題も多い。本稿で示した各データは数字上の現状を提示したにすぎないが、宗門におけるジェンダー平等を実現するための一助となれば幸いである。

(矢野 治世美)

\*2 男女雇用機会均等法が制定された1985年は、女性に対するあらゆる差別の撤廃を目的とする女性差別撤廃条約を日本政府が批准し、社会の現状を打破する第一歩となった年である。

\*7

厚生労働省の定義では、マタニティハラスメント(マタハラ)は、妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取り扱いを指す。また、パワーハラスメント(パワハラ)は、上司と部下、先輩と後輩といった優越的な関係を背景として、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動によって、労働者の就業環境が害されることをいう。

\*3

「第11回宗勢基本調査 中間報告(単純集計)」 [https://j-soken.jp/files/shuho/shuho\\_2201\\_21-79.pdf](https://j-soken.jp/files/shuho/shuho_2201_21-79.pdf)

\*4

ジェンダー平等の視点からみた坊守制度の課題については、岩本智依「不透明化される「坊守」」(『月刊ビューマンライツ』第43号、2025年12月)に詳しい。

\*8

「第5次男女共同参画(令和2年12月25日)」 [https://www.gender.go.jp/about/danjo/basic\\_plans/5h-2/pdf/print.pdf](https://www.gender.go.jp/about/danjo/basic_plans/5h-2/pdf/print.pdf)。なお、2025年度末を目前に、政府は第6次男女共同参画基本計画の策定を予定している。

\*1 『宗報』2025年1月号に掲載。

「答申書」は、ホームページでも公開されている。ジェンダー平等推進委員会答申書「宗門におけるジェンダー平等推進に向けて」[https://www.hongwanji.or.jp/news/upload\\_img/002687\\_1.pdf](https://www.hongwanji.or.jp/news/upload_img/002687_1.pdf)

\*5

勸学については、「学階規程」第2条第2項で、「80歳未満の者が15人を超えてはならない」と定めている

\*6

厚生労働省「企業調査結果概要(令和5年度)」 <https://www.rhlw.>

## 矢野 治世美



1979年生まれ。2017年より熊本学園大学教員(部落解放論などを担当)。2024年より、浄土真宗本願寺派ジェンダー平等推進委員。著書・論文に、『和歌山の差別と民衆―女性・部落史・ハンセン病問題』阿吽社、2017年(単著)、『女人禁制 伝統と信仰』阿吽社、2020年(共著)、『宗教と部落差別―熊本の水平運動から』『佐賀部落解放研究所紀要』第41号、2024年、ほか。