

# ガラスの天井とガラスの地下室

一日仏比較によるジェンダー教育の在り方について―

千 菅 里 奈

## 序論

なぜ性別によって生き方に制限をかけられなければならないのだろうか。「女らしく」妊娠や出産、育児に時間を割き、経済的に活躍したくて上を目指しても見えない壁に阻まれてしまう現象を「ガラスの天井」<sup>1)</sup>という。一方で、「男らしく」一家の大黒柱として稼ぎ手としての役割を全うすることが男性の役割だという男性に不利な状況を「ガラスの地下室」<sup>2)</sup>という。そういった現代社会の構造や性別役割分担は、人々の豊かな人生を阻害するものである。フランスは、女性の自立や社会参画といった面で日本より進んでいると一般的に考えられているため、ジェンダーの日仏比較研究をすることで日本がフランスから学べることがあるのではないだろうか。また、両国の今後の課題や展望も見えてくるだろう。本研究はデータ・資料分析により行った。先行研究では、政府の施策を軸にした研究は散見されたが、基礎自治体である市役所の日仏比較検討をした例はほとんどない。そこで、ジェンダーに関する理論と学術研究について歴史的背景を確認し、データにより性差別の現状を明らかにした後、それらを踏まえて、ジェンダーに関し特徴ある取り組みを行っているパリ市役所と横浜市役所の教育施策を比較検討し、ジェンダー教育の将来性を明らかにすることを試みた。

## 1. ジェンダーに関する理論と学術研究の歴史

『フェミニズム大図鑑』、『日本のフェミニズム 150年の人と思想』、『男性学入門』、『男性権力の神話「男性差別」の可視化と撤廃のための学問』などを参考として、ジェンダーに関する理論や学術研究の歴史をたどるならば、社会の構造は男性が中心となって作られてきたものであり、女性の存在は軽んじられてきたということがわかる。だからこそ、女性は男性よりも立場が低く隷従する存在にならざるを得なかった。それに対し、声をあげ、変

革をもたらしてきたのが多くのフェミニストたちである。彼女らは女性の地位向上のために力を尽くし、その成果として現代の社会がある。また、女性に関しての問題が取り上げられる中、男性に関しての問題に注目した研究者も現れた。女性学の歴史と男性学の歴史を比較してみると、女性学が知識人だけでなく一般市民まで参加した長きにわたる闘いであったのに対して、男性学は知識人を中心とした小規模な運動にとどまっているということがわかる。男性学は女性学から派生して誕生したものであり、まだ歴史も浅い。男性学に関しては、男性自身が自らの問題に関心を持つことがまず必要だと考えられる。長期間、議論がなされてきた女性学でさえ、いまだ解決の道は見えない。女性学や男性学の問題を解決するには、女性の問題を男性が理解し、男性の問題を女性が理解する相互理解が大切だ。

## 2. 性差別の現状

### 2.1 「女らしさ」に抑圧される女性

女性の社会進出を促進するため、日仏両国においてジェンダークオータ制という対策が取られている。クオータ制のなかでも、フランスでは50%クオータ制を導入しており、これを「パリテ法」と呼んでいる。日本でクオータ制実現の一步が踏み出されたのは、2018年に施行した「政治分野の男女共同参画推進法」である。国会、地方議会での選挙で男女の候補者数をできるだけ均等にしよう政党に努力を求めている。村上彩佳によれば、「パリテ法は一般的なクオータ制とは異なるものであり男女平等を『是正』するに留まるものでなく、『実現』するものだ」という。以下の表により、パリテ法がいかに強力な効果を発揮し、男女平等を「実現」しているのかを検証していく。

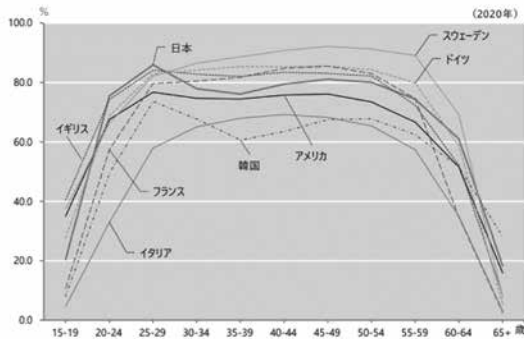
表1 ジェンダー不平等指数

	2005年	2010	2015	2017	2018	2019	(2019年順位/Rank)	
スイス	0.073	0.062	0.047	0.041	0.039	0.025	(1)	CHE
デンマーク	0.064	0.056	0.044	0.041	0.040	0.038	(2)	DNK
スウェーデン	0.052	0.050	0.045	0.044	0.041	0.039	(3)	SWE
ベルギー	0.104	0.091	0.057	0.052	0.048	0.043	(4)	BEL
オランダ	0.083	0.054	0.048	0.045	0.043	0.043	(5)	NLD
ノルウェー	0.085	0.075	0.054	0.048	0.046	0.045	(6)	NOR
フィンランド	0.088	0.077	0.063	0.057	0.054	0.047	(7)	FIN
フランス	0.138	0.107	0.085	0.061	0.055	0.049	(8)	FRA
アイスランド	0.125	0.099	0.075	0.069	0.063	0.058	(9)	ISL
スロベニア	0.134	0.126	0.063	0.055	0.072	0.063	(10)	SVN
韓国	0.110	0.098	0.076	0.067	0.064	0.064	(11)	KOR
シンガポール	0.155	0.094	0.067	0.067	0.066	0.065	(13)	SGP
オーストラリア	0.118	0.111	0.089	0.079	0.076	0.069	(14)	AUT
イタリア	0.176	0.124	0.086	0.081	0.070	0.069	(15)	ITA
スペイン	0.117	0.115	0.084	0.078	0.076	0.070	(16)	ESP
ポルトガル	0.170	0.135	0.099	0.090	0.085	0.075	(17)	PRY
カナダ	0.139	0.132	0.114	0.095	0.088	0.080	(19)	CAN
ドイツ	0.117	0.097	0.076	0.084	0.084	0.084	(20)	DEU
アイルランド	0.191	0.170	0.128	0.105	0.099	0.093	(23)	IRL
日本	0.146	0.121	0.121	0.103	0.100	0.094	(24)	JPN
オーストラリア	0.139	0.138	0.110	0.104	0.103	0.097	(25)	AUS
ギリシャ	0.179	0.157	0.124	0.129	0.125	0.116	(30)	GRC
イギリス	0.200	0.183	0.147	0.131	0.124	0.118	(32)	GBR
ニュージーランド	0.170	0.174	0.149	0.133	0.129	0.123	(33)	NZL
中国	0.227	0.194	0.172	0.168	0.167	0.168	(39)	CHN
アメリカ	0.263	0.259	0.238	0.229	0.211	0.204	(47)	USA
ロシア	0.359	0.305	0.256	0.236	0.231	0.225	(50)	RUS
マレーシア	0.285	0.273	0.270	0.263	0.251	0.253	(59)	MYS
メキシコ	0.430	0.403	0.347	0.336	0.324	0.322	(71)	MEX
タイ	0.386	0.364	0.424	0.432	0.424	0.359	(80)	THA
ブラジル	0.474	0.456	0.439	0.428	0.410	0.408	(95)	BRA
フィリピン	0.481	0.457	0.436	0.432	0.429	0.430	(104)	PHL
インドネシア	0.550	0.508	0.494	0.478	0.474	0.480	(121)	IDN
インド	0.624	0.590	0.550	0.525	0.512	0.488	(123)	IND
調査対象国数	144	150	158	160	160	162	Number of countries	

出典： UNDP Human Development Data (https://hdr.undp.org/en/data) 2021年6月現在

出典：『国際労働比較 2022』

表2 年齢階級別女性労働力率



出典：『国際労働比較 2022』

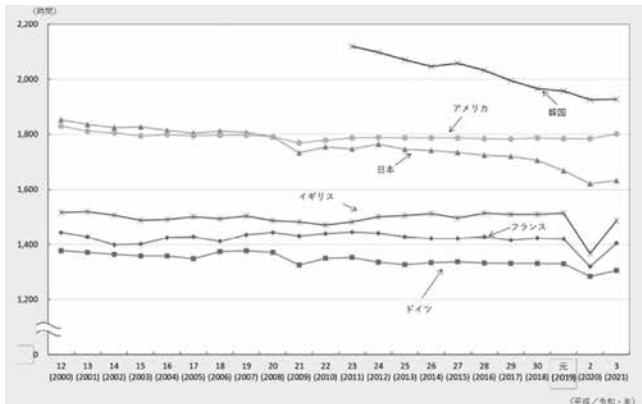
表1で示されるように、日本のジェンダー不平等指数は0.094で世界ランキング24位に位置しており、フランスは0.049で世界8位である。指数で

みると、約2倍の差が付いており、日本はフランスに大きな後れを取っているのがわかる。特に日本の世界ランキング24位というのは、先進国の中でも後ろから数えた方が早い順位となっており、不名誉な結果となっているのではないか。これがクオータ制導入の進んでいない国の実態である。一方フランスはパリテによって、ジェンダー不平等指数を小さなものにし、先進国の中でも引けを取らない順位に位置している、パリテという50%クオータ制がもたらした影響力は一目瞭然である。表2の年齢階級別女性労働力率の表を参照すると、日本の女性活躍推進が進んでいないのは明らかである。妊娠や出産、育児に追われる30代前後の期間には日本の女性労働力を示す曲線は下降し、全体としてはM字型の形を帯びている。一方で、フランスの女性労働力の曲線は台形を描いており、女性はライフイベントと仕事を両立し、社会で活躍していることがわかる。ここから、男女平等を「実現」するパリテ法の効果が見て取れるが、フランスも依然として女性の社会進出は男性と比較すると後れをとっており、まだ対策が必要であるといえよう。

## 2.2 「男らしさ」に束縛される男性

『国際労働比較2022』や厚生労働省『令和3年版過労死等防止対策白書』、Inseeのデータによると、日本人男性およびフランス人男性ともに仕事を理由とした自殺率が高く、平均余命が短いことがわかる。

表3 諸外国における年平均労働時間の推移



出典：厚生労働省「令和3年版過労死等防止対策白書」

表 4 失業率

	2005年	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	%
日本	4.4	5.1	3.4	3.1	2.8	2.4	2.4	2.8	2.8	JPN
アメリカ 1)	5.1	9.6	5.3	4.9	4.4	3.9	3.7	8.1	5.3	USA
カナダ	6.8	8.1	6.9	7.0	6.3	5.8	5.7	9.5	7.5	CAN
イギリス 1)	4.9	7.6	5.3	4.9	4.4	4.2	3.9	4.6	—	UK
ドイツ	11.2	7.0	4.6	4.1	3.8	3.4	3.1	3.8	—	DEU
フランス	8.5	8.9	10.3	10.1	9.4	9.0	8.4	8.0	—	FRA
イタリア	7.7	8.4	11.9	11.7	11.2	10.6	9.9	9.2	—	ITA
オランダ	5.9	5.0	6.9	6.0	4.8	3.8	3.4	3.8	—	NLD
ベルギー	8.4	8.3	8.5	7.8	7.1	6.0	5.4	5.6	—	BEL
ルクセンブルク	4.5	4.4	6.7	6.3	5.5	5.6	5.6	6.8	—	LUX
デンマーク	4.8	7.8	6.3	6.0	5.8	5.1	5.0	5.6	—	DNK
スウェーデン	7.5	8.6	7.4	7.0	6.7	6.4	6.8	8.3	—	SWE
フィンランド	8.4	8.4	9.4	8.8	8.6	7.4	6.7	7.8	—	FIN
ノルウェー	4.4	3.5	4.3	4.7	4.2	3.8	3.7	4.4	—	NOR
ロシア 2)	7.1	7.3	5.6	5.5	5.2	4.8	4.6	5.8	—	RUS
ギリシャ	10.0	12.7	24.9	23.5	21.5	19.3	17.3	16.3	—	GRC
スペイン	9.2	19.9	22.1	19.6	17.2	15.2	14.1	15.5	—	ESP
ポルトガル	7.6	10.8	12.4	11.1	8.9	7.0	6.5	6.8	—	PRT
中国	4.2	4.1	4.1	4.0	3.9	3.8	3.6	4.2	—	CHN
香港	5.6	4.3	3.3	3.4	3.1	2.8	2.9	5.8	—	HKG
台湾	4.1	5.2	3.8	3.9	3.8	3.7	3.7	3.8	—	TWN
韓国	3.5	3.3	3.5	3.6	3.6	3.7	3.8	3.9	3.6	KOR
シンガポール 3)	4.1	3.1	2.8	3.0	3.1	2.9	3.1	4.1	—	SGP
マレーシア	3.5	3.3	3.1	3.4	3.4	3.3	3.3	4.5	—	MYS
タイ	1.4	0.6	0.6	0.7	0.8	0.8	0.7	1.1	—	THA
インドネシア 4)	11.2	7.1	6.2	5.6	5.5	5.3	5.2	7.1	6.5	IDN
フィリピン	3.8	3.6	3.1	2.7	2.5	2.3	2.2	2.5	—	PHL
オーストラリア	5.0	5.2	6.0	5.7	5.6	5.3	5.2	6.5	5.1	AUS
ニュージーランド	3.8	6.6	5.4	5.2	4.7	4.3	4.1	4.6	—	NZL
ブラジル	9.6	—	8.6	11.7	12.9	12.5	12.1	13.9	—	BRA

出典：『国際労働比較 2022』

表 3 の諸外国における年平均労働時間の推移を参照すると、日本の年平均労働時間が少しずつ短縮されているが、フランスの年平均労働時間と比較すると 200 時間以上多いことがわかる。日本人男性の自殺率の高さはこの労働時間の長さにある。表 4 を見てみると、日本は 2010 年には 5.1% という少し高い失業率であったが、2020 年には 2.8% と低い数値に落ち着いている。それに対して、フランスの失業率は非常に高く、2010 年には 8.9% であり、2015 年には 10.3% もの就業者が職を失っている。2020 年でも 8.0% という高い数値を出しでおり、雇用が不安定である。ここから、フランス人男性の主な自殺原因は失業率であることがわかる。また、松田・村松・得津・藤野によると、「フランスにおいても、近年、職場におけるパワーハラスメントや業務過多によるストレスなどに起因するメンタルヘルスの問題が深刻になっており、特に自殺予防が大きな課題になっている。フランスにおいては、勤務者の労働時間は 35 時間労働法（1 週間の労働時間を 35 時間に定めた法律）によって制限されているため、我が国のような長時間労働は、一般労働者に関してはあまり生じていない。しかしながら、国内外の厳しい競争環境

下で、労働者は従来以上に成果を出すことが求められるようになっており、それが職域のメンタルヘルス問題に大きな影響を及ぼしている。」<sup>3)</sup>としている。つまり、フランス人男性は、成果を出さなければ失業してしまうという仕事のストレスを抱えて生きているのである。

確かに女性は家事や育児に縛られていたが、男性は仕事に縛られ自殺する人が非常に多く、平均寿命も短いか弱き存在となってしまうのである。これが男性の生きづらさであり、女性だけでなく男性差別もあることの証明である。

### 3. ジェンダー教育の現在

#### 3.1 成人を対象としたジェンダー教育

データをもとにした考察では、日本の女性議員や女性管理職、そして子育て世代の女性には、社会進出に課題があることがわかった。続いて、女性の活躍のために、成人を対象としてどのような教育が施されているのかを見ていきたい。

パリ市役所では、2021年3月8日国際女性デーにパリのフェミニスト協会と協力して男女平等について話し合うイベントを開催し、ジェンダーに関して理解を深める3つの機会を提供している。ステレオタイプを打開するためのワークショップや会議の開催、ジェンダー・ステレオタイプを見極める手助けとなるツールの提供、専門家とのトレーニング・セッションの企画である。また、2022年11月にはフェスティバル・フェミクシテの第6回目が開催された。これはジェンダーの不平等に疑問を投げかけることを目的とした、女性に関する芸術とスピーチの祭典である。学際的なプログラムを通じて、多様性とそれらを取り巻く差別の問題に対する考えを深めることを狙いとしている。第6回のフェスティバルでは、「検討、伝達、保護」という3つの概念を中心テーマとして、市民に自分の考えを「話す」スペースが提供された。このように、パリ市役所は市民に問いかけ、考える機会を与え、話し合う場を提供している。これにより、議員や管理職は男性だけでなく、女性もできるという意識が培われ、男女平等への土壌が出来上がるといえよう。

横浜市役所では、女性管理職を増加させるために独自の取り組みを行っている。全庁での取り組みは主に3つある。第一に、責任職の意識改革のための責任職向け研修である。職員一人ひとりが意欲と能力を最大限に発揮できる人材育成と職場づくりを進めるため、経営責任職向け研修をはじめ、各職

場でマネジメントを実践する責任職の意識改革に取り組んでいる。第二に、女性のチャレンジ・キャリア支援のための、早期からのキャリア形成支援である。入庁後早い段階で中長期的な成長イメージを持つことを狙いとして、平成28年度からキャリア研修の受講時期を前倒し、採用2年目、また、昇任前の複数回実施している。その他、若手職員向けに「ライフタイムキャリア研修」を男女別を実施しているほか、「女性管理職との座談会」、「メンター制度」なども実施している。第三に、ワークライフバランスの推進や仕事と家庭生活の両立支援である。具体的にはテレワークの実施、そして、職員の仕事と介護の両立を支援するため、いざという時に備えるための「仕事と介護の研修会」をはじめ、個別相談に応じる「両立支援ほっとライン」の実行、また、関連制度や体験談等の情報を提供する「両立支援通信」の発行なども行っている。

パリ市役所では市民の意識改革に力を注いでいるが、横浜市役所では、職員の研修に力を入れていた。これは、世界に遅れを取っていることを自覚した日本が急速に女性活躍推進を進めようとした結果、女性管理職の数を底上げするために打ち出した独自の施策である。女性管理職の数を伸ばすには、女性が無理なく働くことの出来る環境づくりなどの確かな土壌を培うことが必要であると思う。管理職になる能力のない女性や能力はあるが家庭に時間を取られ管理職になりたがらない女性を無理に管理職にさせるのは、組織の崩壊につながると考えるためだ。具体的には、能力のない女性が管理職になることによって仕事がうまく回らなくなったり、能力のある男性が女性に押しつけられて昇級できなくなったりすることがある。また、家庭に注力したい女性を管理職にさせることは、仕事をやめるきっかけを与えることになってしまいかねない。女性の活躍推進のためには、まだ課題の多い日本である。そして、フランスもまた、女性管理職の数はまだまだ少ないため、課題は残されている。このように女性のための施策が数多く打ち出されているが、見落とされている存在はないだろうか。マイノリティにばかりに目を向けており、マジョリティの中で苦しんでいる人を見過しているのではないか。パリ市役所や横浜市役所が行う成人に対するジェンダー教育は女性差別を中心としたものであり、成人男性が性役割分担から抜け出すための直接的な施策は見当たらなかった。日本では労働環境の改善、フランスでは失業者手当の支給などが行われているが、そもそもの男性の性役割分担意識を変える取り組みは行われていない。フランスでも日本でも、男性の性差別にまだ焦点が

当てられていないのだろう。ジェンダー教育に参加する男性が声をあげ、男性にも生きづらさがあるということを一般的に認知させていくことが今後必要なことであろう。

### 3.2 子どもに対するジェンダー教育

性役割分担の意識が出来るのは幼少期の頃や思春期の頃である。根本的な解決策を見出すには、成人になってからジェンダー教育を施すことも重要であるが、子どもの頃にジェンダー教育を行い、性役割分担の意識をなくすことが大切である。

パリ市では、真の平等文化を構築するため、中高生に向けた男女平等と差別の撤廃に関する啓発プログラムを開発した。その一つが、「それはステレオタイプだ！（C'est cliché!）」というカードを使用したロールプレイングゲームである。ゲームの中では、ジェンダーにまつわるクイズに答えたり、「僕が女の子だったら、、、」や「私が男の子だったら、、、」という性別が逆だった時の想像をしたりする。カードは、女の子は利他的であるというステレオタイプや男の子は野心的であるというステレオタイプを示している。これが思い込みであって全ての女の子や男の子に当てはまることではないと話し合いの中で確認ができるのがこのゲームの特徴である。ゲーム形式であることによって、子どもたちが楽しみながら意欲的にジェンダーの問題について考える効果がある。性役割分担の意識を持たない人材育成が可能になり、将来的に男女平等な社会を作り上げていくことが可能になるといえよう。

横浜市では、ジェンダーに関する理解促進プロジェクトを行っている。そのうちの一つが、市立みなとみらい本町小学校で配られた「子どもジェンダーみんなの個性」という冊子である。この冊子によって若い世代が主体的に自分らしい生き方を選択することを学ぶ機会の充実を図っている。この冊子は実際に小学生にアンケートを取り、リアルな声を取り上げて作成されており、身近な悩みの一つ一つと向き合ってじっくり考える事で解決方法を探ることを目的としている。例えば、髪の毛の短い女の子が男の子に間違えられるという小学生の抱えるジェンダーに関する悩みの一つとそのアドバイスを紹介している。わかりやすいイラストで説明することによって、小学生でも理解しやすい内容となっている。

パリ市も横浜市も、子どもに理解してもらい、興味を引き付ける工夫を凝らした施策を講じていた。性役割分担の意識が定着し始める小中学生に対し



でジェンダー教育を行い、ステレオタイプを解消していくことは大変効果的なことであり、ジェンダー・ステレオタイプの根本的な解決につながるだろう。子どもに対するジェンダー教育は、女の子だけでなく、男の子にも向けられたものであった。何故成人になると女性の問題だけに焦点があてられ、男性のことは問題にされないのだろうか。これは、社会構造が女性の活躍を阻害する要因が多いため、女性の問題ばかりが取り沙汰されてしまうからだ。子どものときに、男性にも生きづらさやステレオタイプがあるということを知らせ、新しい世代には男性の問題に注目できるようになってほしい。そのために、子どもを対象としたジェンダー教育を全国的に行い、理解を促進させることが大切である。

## 結論

大切なのは、男性にとっても女性にとっても、古いステレオタイプによる「らしさ」を超えて、一人の個人として「自立」しているのと同時に、他者との対等なコミュニケーションに開かれた「私」をどう生み出すかということだ。誇るべき「自分」、肩書抜き「自分らしさ」といったものに自信を持つことが大切である。「らしさ」という鎧は、何よりも、自分の空虚さを他人の視線から守るためにあったと言ってもいい。「男らしさ」や「女らしさ」の鎧にがんじがらめにならず、「自分らしさ」を追求できる環境づくりが今後必要である。

## 注

- 1) Warren F., 1993, *The Myth of Male Power : Why Men Are the Disposable Sex*, Simon & Schuster, = 2014, 久米泰介訳, 『男性権力の神話「男性差別」の可視化と撤廃のための学問』 作品社.
- 2) 同上
- 3) 松田晋哉・村松圭司・得津慶・藤野善久, 2020, 「フランスの自殺予防対策と産業保健制度について」 *Review of Japan Society of Health Support Science* Vol.5 :1-7.

## 参考文献

- 伊藤公雄, 1996, 『男性学入門』 作品社.
- 井上輝子, 2021, 『日本のフェミニズム 150年の人と思想』 有斐閣.
- 厚生労働省, 2021, 「令和3年版過労死等防止対策白書」, 厚生労働省ホームページ (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000138529.html>).

- , 2022, 「令和元年中における自殺の内訳」, 厚生労働省ホームページ (<https://www.mhlw.go.jp/content/R1kakutei-03.pdf>).
- , 「主な年齢の平均余命」 (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life10/01.html>).
- 辻村みよ子, 2011, 『ポジティブ・アクション——「法による平等」の技法』岩波書店.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2022, 『データブック国際労働比較 2022』 (<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2022/documents/Databook2022.pdf>).
- 内閣府・男女共同参画推進連携会議, 2020, 「ひとりひとりが幸せな社会のために」, 内閣府ホームページ ([https://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/pamphlet/pdf/panphlet\\_all.pdf](https://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/pamphlet/pdf/panphlet_all.pdf)).
- 松田晋哉・村松圭司・得津慶・藤野善久, 2020, 「フランスの自殺予防対策と産業保健制度について」 *Review of Japan Society of Health Support Science* Vol.5 :1-7.
- 村上彩佳, 2018, 『フランスの性別クオータ制「パリテ」に関する社会学的研究——女性たちの運動と差異のジレンマに焦点をあてて』大阪大学人間科学研究科博士論文 (<https://doi.org/10.18910/69290>).
- 横浜市, 2019, 「イクボス宣言」, 横浜市ホームページ (<https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/saiyo-jinji/jinji/weplan/ikuboss.html>).
- , 2022, 「ジェンダーに関する理解促進プロジェクト」, 横浜市ホームページ (<https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/rikaisokushin.html>).
- WOMAN SMART キャリア, 2021, 「女性議員を増やす切り札 クオータ制導入の課題は」, NIKKEI STYLE (<https://style.nikkei.com/article/DGXKZO70359560W1A320C2TY5000/>).
- Hannah M., 2019, *The Feminism Book.*, Dorling Kindersley, = 2020, 最所篤子, 福井久美子訳 『フェミニズム大図鑑』三省堂.
- Insee (Institut national de la statistique et des études économiques), 2022, « Taux de mortalité prématurée selon le sexe » Insee ホームページ (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2383442>).
- Loire Atlantique, « Les actions de sensibilisation des collégiennes et collégiens à l'égalité des droits et aux discriminations », Loire Atlantique ホームページ ([https://www.loire-atlantique.fr/44/egalite-des-droits-et-discriminations/les-actions-de-sensibilisation-des-collégiennes-et-collégiens-a-l-egalite-des-droits-et-aux-discriminations/c\\_1304352](https://www.loire-atlantique.fr/44/egalite-des-droits-et-discriminations/les-actions-de-sensibilisation-des-collégiennes-et-collégiens-a-l-egalite-des-droits-et-aux-discriminations/c_1304352)).
- PARIS, 2021, « Le 8 mars, parlons égalité femmes-hommes » (<https://www.paris.fr/pages/droits-des-femmes-parlons-egalite-16840>).
- , 2022, « L'éducation de l'égalité » (<https://www.paris.fr/pages/education-a-l-egalite-20297>).
- , 2022, « Femmixité 6<sup>e</sup> édition » (<https://www.paris.fr/evenements/femmixite-6e-edition-28276>).
- Santé publique France « Synthèse L'état de santé de la population en France » (<https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/286468.pdf>).

Warren F., 1993, *The Myth of Male Power : Why Men Are the Disposable Sex*, Simon & Schuster,  
= 2014, 久米泰介訳, 『男性権力の神話「男性差別」の可視化と撤廃のための学問』  
作品社.

(URL は全て 2023 年 2 月 3 日に最終確認を行った。)