

外務省

平成 25 年度 NGO 研究会「ジェンダーと NGO」

事業完了報告書

公益財団法人ケア・インターナショナル ジャパン

2014 年 3 月

## もくじ

<b>第一章： 研究会の目的と活動概要</b>	1
1－1． 研究会の目的	
1－2． 研究会活動概要	
1－3． 研究会の協力団体およびリソースパーソン	
<b>第二章：事前 WEB アンケートの分析結果（サマリー）</b>	4
<b>第三章：各回ワークショップ及びセミナーの報告</b>	8
3－1． 東京開催	9
3－2． 大阪開催	15
3－3． 福岡開催	17
3－4． 名古屋開催	28
3－5． 東京開催（セミナー）	34
<b>第四章：ハンドブックの作成の目的・概要</b>	44
<b>第五章：二国間政府援助機関の主流化への取り組みにかかわる調査</b>	46
概要	46
1． 各国政府援助機関のジェンダー関連戦略・方針及び事業実施報告	52
5－1． スウェーデン国際開発協力庁（SIDA）	52
5－2． カナダ国際開発庁（CIDA）	55
5－3． オーストラリア国際開発庁（AusAID）	62
5－4． デンマーク国際開発援助活動（DANIDA）	65
5－5． ドイツ国際協力公社（GIZ）	68
5－6． 英国国際開発省（DFID）	72
5－7． 米国国際開発省（USAID）	76
5－8． 韓国国際協力団（KOICA）	81
5－9． 国際協力機構（JICA）	85

2. 政府 NGO 向け援助資金におけるジェンダー主流化	89
<b>第六章：ジェンダーに関する研修機会</b>	91
<b>第七章：今後の展望と提言</b>	93
<b>第八章：まとめ</b>	97
<b>別添1 ジェンダー・ハンドブック</b>	
<b>別添2 事前 WEB アンケートの分析結果（詳細版）</b>	
<b>別添3 ワークショップ後アンケートの分析結果</b>	
<b>別添4 二国間政府援助機関の主流化への取り組みにかかわる調査（英語版）</b>	

## 第一章：研究会の目的と活動概要

### 1-1. 研究会の目的

ジェンダーに基づく差別を是正し、ジェンダーの平等に取り組むことは、途上国における開発支援および緊急支援の効果を拡大し、（ポスト）MDGを達成するためにも、必要不可欠である。ジェンダー視点に立った開発・緊急支援・環境政策と事業の運営、ジェンダー主流化にそった組織運営が重要である。

しかしながら、日本のNGOにおいては、ジェンダー主流化についての十分な知識、方法論の理解が不足しているのが現状である。その背景には、日本のNGO関係者がジェンダーについて関心をもっているにもかかわらず、実用的な学習機会を得るのが難しいということがあげられる。

そのため、当研究会では、日本のNGOがジェンダー主流化を理解し、実践できるようになるための能力の育成と、NGO間、およびNGOと研究者、開発実務者間におけるジェンダー主流化促進のための連携体制の強化を目指すことを主な目的として研究会活動を進めた。

### 1-2. 研究会活動概要

以下が研究会として実施した活動の概要である。各活動の詳細については第二章以降に記載してある。

#### ① 日本のNGOを対象としたアンケート調査

日本のNGOに対するジェンダーに関するアンケート調査を行い日本のNGO関係者のジェンダー主流化に対する関心や知識について調査した。

#### ② ワークショップ・セミナーの開催

アンケート調査の結果も反映した上で、ジェンダーに詳しい専門家と実務者を講師に招いての事例セミナー及びワークショップを5回（東京2回、名古屋1回、大阪1回、福岡1回）開催した。

#### ③ ハンドブックの作成

本研究会のワークショップ及びセミナーで扱われた内容をまとめ、NGOの実務者がジェンダー主流化を実践するためのガイダンスとするための「ジェンダー・ハンドブック」の作成にも取り組んだ。

#### ④ 関係機関に対するジェンダー主流化への取り組みの促し

NGOへ助成金や研修機会を提供する機関およびNGO間の調整に従事する機関（国際協力機構（JICA）、国際協力NGOセンター（JANIC）、国際開発センターなど）と面会の機会を持ち、該当機関のより一層のジェンダー主流化への取り組みを促した。

#### ⑤ 二国間支援の政府援助機関のジェンダー主流化についての調査

日本のNGOにおけるジェンダー主流化への取り組みを促す上で、二国間援助機関におけるジェンダー主流化への取り組み・成果や教訓を調査し、NGOにおけるプログラム管理や組織運営において参考となる情報がないかを検討することは有益である。そのため、ジェンダー主流化について積極的といえる数カ国（スウェーデン、カナダ、オーストラリア、デンマーク、ドイツ、イギリス、米国）と日本・韓国を選び、①二国間援助機関におけるジェンダー主流化の取り組み状況、②NGOへの助成金選定・モニタリング条件としてジェンダー主流化を含めているかどうかの2点を中心に調査を実施した。

#### ⑥ 提言

①～⑤の活動に基づき、日本のNGOにおけるジェンダー主流化を促進するための提言をまとめた。

### 1-3. 研究会の協力団体およびリソースパーソン

以下が本研究会の協力団体およびリソースパーソンである。

#### 【リソースパーソン】

- ・池田恵子氏 静岡大学教授
- ・石井正子氏 大阪大学特任准教授
- ・織田由紀子氏 北九州サステイナビリティ研究所
- ・梶房大樹氏 かいはずマネジメント・コンサルティング
- ・萩原なつ子氏 立教大学教授
- ・藤掛洋子氏 横浜国立大学教授

#### 【アンケート調査およびワークショップの協力団体】

- ・（特活）国際協力NGOセンター（JANIC）
- ・（特活）ジャパン・プラットフォーム（JPF）
- ・（特活）関西NGO協議会
- ・（特活）名古屋NGOセンター
- ・（特活）福岡NGOネットワーク（FUNN）

- ・動く→動かす
- ・J-FUN（日本UNHCR・NGO評議会）

### 【講師兼ファシリテーター】

#### ワークショップ

- ・東京開催 梶房大樹氏（株）かいはつマネジメント・コンサルティング
- ・名古屋開催 池田恵子氏（国）静岡大学教授
- ・大阪開催 梶房大樹氏（株）かいはつマネジメント・コンサルティング
- ・福岡開催 織田由紀子氏（特活）北九州サステナビリティ研究所

#### 事例セミナー

- ・東京開催 ヒルデ・ローレン氏 CAREノルウェー

### 【ハンドブックの協力団体・執筆者】

【ジェンダー主流化の概要】梶房大樹氏（株）かいはつマネジメント・コンサルティング

【ジェンダーに基づく暴力】福井美穂氏（国）お茶の水女子大学

【母子保健とジェンダー】浅村里紗氏（公財）ジョイセフ

【自然災害とジェンダー】池田恵子氏（国）静岡大学

【環境とジェンダー】織田由紀子氏（特活）北九州サステナビリティ研究所

【障害とジェンダー】中西由起子氏 アジア・ディスアビリティ・インスティテ  
ート

【アドボカシーとジェンダー】稲場雅紀氏 動く→動かす、(特活) アフリカ日本  
協議会

【男性の巻き込み/男性とジェンダー】

武田勝彦、名雪典子（公財）ケア・インターナショナル ジャパン

【地域・文化・宗教とジェンダー】石井正子氏（国）大阪大学

【組織ジェンダー】倉科和子氏 人事部給与厚生課（独）国際協力機構（JICA）

【事業ジェンダー】岩瀬誠氏 経済基盤開発部ジェンダー平等・貧困削減推進（独）国  
際協力機構（JICA）

【企業における組織ジェンダー】塩入徹弥氏 人事部人材いきいき推進室 大成建設（株）

【ジェンダー分析ツールおよびNGOワーカーのためのリソース】

尾立素子（公財）ケア・インターナショナル ジャパン

以上

## 第二章：事前 WEB アンケートの分析結果

### 1-1. 目的

ワークショップを含め、今後の活動をより効果的に進めていくために、対象とするNGOに対してジェンダーに関するアンケート調査を実施した。この結果から、ジェンダーに関する認識や各団体の取り組みの現状を把握・理解し、より効果的な今後の活動の方向性を明らかにしていく。

### 1-2. 調査概要

調査方法	ネット調査（Google Docs内調査票への自主回答）
回答者募集方法	NGO福岡ネットワーク（FUNN）、国際協力NGOセンター（JANIC）、ジャパン・プラットフォーム（JPF）、関西NGO協議会、名古屋NGOセンター、動く→動かす、J-FUNからそれぞれの加盟団体へのメールによる周知・勧誘
回答対象者	上記ネットワークに加盟する主に首都圏、東海、関西、九州に所在する249団体の職員
回答期間	2013年6月4日から2013年7月2日
回答票数	49団体から71票（女性44名、男性27名）

詳細は、「別添2 事前WEBアンケートの分析結果（詳細版）」を参照。

### 1-3. 調査結果

ジェンダー関連の認知度について、「ジェンダー」自体は理解度が高く、全回答者が認知しているが、事業ジェンダー、組織ジェンダー、ジェンダー主流化となると、理解度、認知度ともに低くなる。

回答者が女性、管理職、勤務5年以上、首都圏勤務、40歳以上である場合の方が、それ以外の場合よりも理解度・認知度ともに高い傾向が見られた。

	‘言葉の意味を理解している’割合	‘言葉は聞いたことがあるが、意味がわからない’割合	‘言葉を聞いたこともなく、意味もわからない’割合
‘ジェンダー’ について	88.7%	11.3%	0%
‘事業ジェンダー’ について	40.8%	19.7%	39.4%
‘組織ジェンダー’ について	42.3%	22.5%	35.2%
‘ジェンダー主流化’ について	60.6%	14.1%	25.4%

所属団体の活動におけるジェンダー配慮の必要性については、回答者の93%が必要だと思っており、必要性が高いことがわかった。

ただし、回答者が20代、60歳以上の場合、回答数が少ないので参考値であるが、とても必要だと思う割合がそれぞれ60.0%、57.1%と低く、比較的不要だと思わない傾向がある。逆に、40代、50代の回答者はそれぞれ96%、90.9%と高く、比較的強く必要だと思う傾向がある。

ジェンダー主流化の実施状況については、ジェンダー主流化を認知している回答者の所属する団体の63%が実施している。

回答者が管理職、勤務5年以上、首都圏勤務、40歳以上の場合の方が、それ以外の場合よりも所属団体が主流化を実施していると回答している。年齢が若い、勤務歴が浅い、また役職がない場合、所属団体が主流化を実施しているかどうかを判断できていないことが推測される。首都圏の団体の方が首都圏以外の地域の団体よりも主流化が進んでいる傾向がある。

ジェンダー主流化を実施しない理由については、回答数が少ないので参考値であるが、専門知識を持った職員や関係者の不在（36.4%）、予算不足（36.4%）、組織内の理解不足（36.4%）が主な理由として挙げられる。

ジェンダー主流化を導入・促進するための有益な手段については、研修セミナー（84.9%）、ワークショップ（83.0%）の回答が高く、事例集（60.4%）、ハンドブック（58.5%）の回答が引き続き高い。

研修セミナーが有益だと考える傾向が高いのは、スタッフ（93.3%）、勤務5年未満（100%）、首都圏以外勤務者（90.0%）の回答者だった。

ハンドブックが有益だと考える傾向が高いのは、男性（66.7%）、勤務5年以上（63.6%）、40歳以上（69.4%）の回答者であった。

事例集が有益だと考える傾向が高いのは、管理職（65.8%）、40歳以上（69.4%）の回答者であった。



#### 1-4. 調査結果からジェンダーワークショップへの示唆

ジェンダー研修への参加意向については、回答者の49.3%が機会があれば参加したいと考えている。

参加意向が相対的に高いのは、管理職（56.5%）、勤務5年以上（55.8%）、首都圏勤務（60%）、40歳以上（60.5%）の回答者であったので、ワークショップへの参加者もこの属性が相対的に多いと推測される。

研修内容への希望については、基本的な知識（2.9%）よりも実践的な事業管理手法（85.7%）や主流化に関する事例研究（82.9%）の要望が高い。これについては属性による回答結果に差異は見られなかったが、年齢や勤務歴、管理職かスタッフが、男性が女性かによってジェンダーに関する理解度に差があったので、参加者の属性によっては研修内容を工夫する必要があるかもしれない。

また、回答者の11.3%がジェンダー研修に参加したくないと考えている

不参加意向が相対的に高いのは、男性（25.9%）、勤務5年未満（21.1%）、スタッフ（20.0%）の回答者であったので、ワークショップへもこの属性からの参加者が相対的に少ないと推測される。

研修に参加したくない理由については、回答数が少ないので参考値ではあるが、ジェンダーは優先事項ではない（37.5%）、時間がない（25.0%）が主な理由として挙げられる。

回答数が少ないのであくまで参考であるが、ジェンダー配慮の必要性が相対的に低く（75.0%）、ジェンダー主流化の認知も低い（50.0%）。実際の業務でジェンダー視点があまり必要ではないことが参加意向の低さの背景として考えられる。

最後に、回答者の39.4%がジェンダー研修に参加するかどうかかわからないと考えている。参加がわからない意向が相対的に高いのは、女性（50.0%）、勤務5年未満（47.4%）、首都圏以外勤務（66.7%）39歳以下（57.1%）の回答者であった。

研修に参加するかどうかかわからない理由については、研修内容が自分のニーズにあうかどうか不明だから（75.0%）、開催時間や日程が自分の都合にあうかどうか不明だから（67.9%）、参加費が不明だから（32.1%）が主な理由として挙げられる。

日程の都合について、女性（77.3%）、39歳以下（75%）の回答者の割合が高く、所属する団体の了承がとれるかどうかについて、スタッフ（9.1%）、勤務5年以下（11.1%）の回答者の割合が高く、参加費の不明について、スタッフ（54.5%）、勤務5年以下（44.4%）の回答者の割合が高く、研修の内容が自分のニーズに合うかどうかについて、スタッフ（100%）の回答者の割合が高かった。

女性、39歳以下の場合スケジュールを懸念、スタッフや勤務歴が浅い場合、団体の承認を懸念、スタッフ、勤務歴が浅い、39歳以下の場合参加費を懸念、スタッフは研修内容へ

の懸念を持つ傾向がある。

この回答結果を裏返して考えると、研修内容が自分のニーズに合い、日程が自分の都合に良く、参加費が手頃であれば、研修参加を迷う回答者が研修に参加するのではないかと推測できる。

その他、首都圏・それ以外での属性の違い、ジェンダー認知度の違いを考慮した上で、ワークショップの内容を必要に合わせて変化させてもよいかもしれない。

首都圏以外では、首都圏に比較して、女性が多く、スタッフの割合が高く、39歳以下の年代が多い。ジェンダーに関する認知・理解度も首都圏に比較して低いが、ワークショップに対しては具体的な内容を希望している。

#### 1-5. 調査結果から今後の活動への示唆

前述したが、事例集やハンドブックについては、ジェンダー主流化を導入・促進するための有益な手段であると回答されており、回答された割合はそれぞれ、事例集（60.4%）、ハンドブック（58.5%）であった。

ハンドブックが有益だと考える傾向が高いのは、男性（66.7%）、勤務5年以上（63.6%）、40歳以上（69.4%）の回答者であった。

事例集が有益だと考える傾向が高いのは、管理職（65.8%）、40歳以上（69.4%）の回答者であった。

これらについては、職務経験が豊富な管理職に活用される傾向が高いと考えられるので、内容的にそれらの属性に役立つ内容にすることを念頭に置いた方がよいと推察できる。

ドナーや支援者へのジェンダー教育の必要性については、回答者の77.1%が必要であると思っている。

この必要性について相対的に回答が高いのは、管理職（84.5%）、勤務5年以上（83.5%）、40歳以上（85.7%）の回答者であった。

職務経験が豊富な管理職でないと、逆に業務上必要に感じる場面が少ないことが推察できる。（=>マネージメントレベルでのドナーや支援者へのジェンダー教育の必要があるのではないか？）

以上

### 第三章：各回ワークショップ及びセミナーの報告

NGO 研究会「ジェンダーと NGO」では、日本の NGO に対しジェンダー主流化推進のために、ジェンダーに詳しい専門家及び実務者を講師として招き、東京、大阪、福岡、名古屋（実施順）の四都市でワークショップを開催した。これらワークショップではジェンダー主流化の基本事項に加え、各ワークショップ講師の専門領域（地域研究、防災・災害支援、環境など）におけるジェンダーの課題が触れられた。また、国外の開発支援機関の事例として、CARE ノルウェーよりジェンダー専門家を招き、東京にて主に男性の参画およびジェンダーに基づいた暴力（Gender Based Violence: GBV）の防止をテーマとする事例セミナーを開催した。

ワークショップ（4回）およびセミナー（1回）の総括としては、ジェンダー主流化についての知識と情報の提供が十分にできた事と、参加者のジェンダーにかかる学習意欲の向上に貢献できたことが挙げられる。以下が計5回のワークショップとセミナーに対するフィードバック結果である。

1. ワークショップとセミナーの参加者合計は 50 名（女性 35 名、男性 15 名）であった。そのうち 8 割近く（38 名）は NGO からの参加であった。
2. 参加人数の 7 割以上（35 名）から本ワークショップについての感想シートを回収できたが、そのうち 9 割（31 名）がワークショップおよびセミナー全般について満足したと回答した。
3. 複数の参加者から、より多くの演習時間が欲しかった、ジェンダーに関する学習を継続したい、より実用的な内容について学びたいなどのコメントを得た。

以下に各回のワークショップおよびセミナーの内容を掲載する。

なお、ワークショップ後のアンケートについては、「別添 3 ワークショップ後アンケートの分析結果」を参照。

---

### 3-1. NGO 研究会第一回ワークショップ（東京）

会場：JICA 地球ひろば

日時：7 月 18 日（木）14：00～17：00

参加者： 計 21 名（NGO 職員 18 名、企業 2 名、独立行政法人 1 名）  
女性 17 名、男性 4 名

講師： 梶房大樹氏（株）かいはつマネジメント・コンサルティング（第 1 部）  
高橋聖子氏（特活）オックスファム・ジャパン／東日本大震災女性支援ネット  
ワーク（第 2 部）

#### **I. 講義・演習概要・質疑応答 要旨**

##### **1-1 ジェンダー主流化の基本を理解する**（講師：梶房大樹氏）

###### **＜講義・演習概要＞**

###### **① ジェンダー主流化について**


最初に 7 枚の絵を見て男性・女性のどちらが描いた絵なのかをあてるクイズが紹介された。参加者は、クイズで不正解になった理由を見直すことで、それぞれが男性・女性に対する思いこみがないかを考える機会を得ることができた。クイズに続き、ジェンダーに関する定義、日本における男女共同参画の状況、WID（女性と開発）から GAD（開発とジェンダー）への変遷、開発援助政策・事業において議論されてきた異なる 5 つのアプローチ（福祉・反貧困・公正・効率・エンパワーメント）についての解説があった。

ジェンダー主流化については、ジェンダー平等の視点に立って事業の企画・実施・モニタリング・評価を行うこと、政策・組織運営体制においてもジェンダーの視点を組み込むことが必要であるとの説明があった。なお、MAD（開発と男性/男性性）の着眼点についても触れていただいた。

###### **② ジェンダーと開発：分析手法について**

ハーバード・フレームワーク、モーザ・フレームワーク、社会関係フレームワークに関する説明があった。その後、JICA イエメン女子教育事業のビデオを見て、そのビデオから得られた情報及び推測で補足した情報をもとに、イエメンの状況を 3 つのフレームワークを使ってグループに分かれ分析した。以下がその結果である。

〈グループ 1〉 ハーバード・フレームワーク

	アクセス		コントロール	
	女性	男性	女性	男性
<b>資源</b> ・教育・訓練 ・就学	(女兒) ・機会が少ない  (女性) ・母親も教育がない ↓ 学校について知らない  	(男児) ・女兒に比べたら 良い方？  ・父会はプロジェクト 前からあった	・両親のサポート不足 ← 自然と男性中心 (父性) 学校 理解 (eg. 男性教員から 教わるのは・・・)  ↑ 女性教員が不足  ・トイレ等の施設の不足 ・通学路の確保	

〈グループ 2〉 モーザ・フレームワーク

実際の(practical)ジェンダーニーズ	戦略的(strategic)ジェンダーニーズ
女性の置かれている現況から派生し、緊急の必要性に 応えるもの。既存の性別分業や女性の従属的地位 には挑戦的でない。	既存の権力の不均衡を女性が転換していくことが できるようにするもの。平等の達成を目指し、従属的な 地位や社会における役割へ挑戦する。
☆教育へのアクセス ・識字教育 ・女性教員の増加 ・学校整備(トイレ、教室) ・保護者の関与増加 ・安全性の確保	・保護者の意識向上 (宗教指導者と協力) ・地域住民 ・校長 ・行政官 ・校長の経験・能力 ・女子の就業機会増加 ・女性の決定権 (声が聞かれる)

〈グループ 3〉 社会関係フレームワーク

活動： 女子教育

主な組織制度	形態
国家	・女性教員の不足 ・行政官・女子教育への無理解(学校に行ったことない) ・十分な予算がない ・モニタリングをしていない ・意識が低い・学校長と教員の無理解
コミュニティ	・慣習・社会規範が女子教育を勧めていない ・宗教指導者が「女子教育はイスラムの教えに反しない」と積極的に伝えていない ・学校運営にコミュニティが参加していない ・性別役割がはっきりしている
家族	・母親が教育を受けたことがない(非識字) ・父親が娘を学校に通わせると「危ない！」と思う
市場	

〈質疑応答〉

1. 3つの分析ツールはいつ、どういう目的で、何のために使うのか？

(回答) ジェンダー視点に立って事業を実施するために、事業実施前の調査・計画時に使うプランニングのツールといえる。しかしながら、事業を実施してしまった段階でも使うことはできる。すでに実施している活動をジェンダーの観点からより平等・公正になるように是正する目的でこれらのツールを使うこともできる。

2. ジェンダー・ニーズというのは、女性のニーズではないとのことであったが、それについて再度ご説明願いたい。

(回答) 女性の中でもいろんな人がいる。女性だから皆同じ状況にあり、同じニーズをもっているというわけではない。そのため、ジェンダー・ニーズ=女性のニーズではない。社会的におかれていた状況によりジェンダー・ニーズは異なる。

3. ジェンダー・ニーズ、もしくはジェンダーの課題は、男性のこと・男性のニーズも含まれると考えるが、そうではないのか？

(回答) 男性のニーズも含まれると考えられる。しかし、多くは女性のニーズを示すことが多い。これらのフレームワークを使った場合、男性のニーズがうまく分析できないこともある。

**1-2. 東日本大震災の事例** (講師：高橋聖子氏)

〈講義概要〉

東日本大震災でオックスファム・ジャパンが地元の女性団体などとパートナーシップを組んで実施した活動事例、そこから得られたジェンダーに関する課題をご説明いただいた。

例えば、避難所において女性が必要とする物資（生理用品等）が不足している、間仕切りがない等という状況があった。アレルギーの子どもに配慮された非常食の備蓄もなく、水のみで過ごしていた子もいた。シングルマザーの方が避難所で知らない男性にセクハラに遭いそうになり怖くて眠れなくなる、授乳スペース等がないため、母親は車で授乳しなくてはならないなど、女性が安心できるスペースがなかったことも問題であった。

町内会の婦人部が避難所で炊き出し役を担なくてはならず、毎日数百人の食事を用意するなど負担が増えた事例もあった。DVの相談件数も東日本震災の発生後に増加した。



一方で父子家庭が抱える困難など、男性ならではの生きづらさの問題も確認された。女性は収入や地位が男性より低い傾向があるとしても、地域で知り合いが多くいる場合が多い。男性は地域での知り合い・ネットワークがあまりないということがある。父子家庭で、震災後に残業・出張ができなくなり収入・生活レベルがさがったというケースもあった。

以下の参考文献の紹介もあった。

- ① 「3.11 後を生きる ～シングルマザーたちの体験を聞く」(NPO 法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ) (<http://risetogether.jp.org/?cat=6>)
- ② 「こんな支援が欲しかった！～現場に学ぶ、女性と多様なニーズに配慮した災害支援事例集」(東日本大震災女性支援ネットワーク) <http://risetogether.jp.org/?p=2189>
- ③ 『男女共同参画の視点で実践する災害対策 テキスト 災害とジェンダー<基礎編>』(東日本大震災女性支援ネットワーク) <http://risetogether.jp.org/?p=4085>

### 1-3. 自由討議

#### 1. ソーシャル・ビジネスでどうジェンダーを配慮すべきか？ご意見をいただきたい。

(回答)

・ CARE ではガーナでソーシャル・ビジネス事業を実施している。ジェンダーへの配慮について、企業の方に啓発をしている。

・ ある企業では既にジェンダーについて職員は理解しているようで、ジェンダー主流化を常に強調しなくても、すでに理解されているようだ。

・ WID や MAD というアプローチも必要な場合があるので、状況により異なるアプローチの適用を考慮する必要がある。

・ 貧困層に女性が多い、その割合が増えているということはよく言われることなので、BOP 層へのターゲティングにジェンダー視点を含めることは可能と思われる。また、BOP 層のビジネス参入・起業支援という点でも、マイクロクレジットや能力強化などのビジネス条件の改善といった先例が活用できるのではないかと。

2. ジェンダー主流化を主目的とした事業であれば、ジェンダー分析結果を事業の立案時などに反映することは行い易いと思う。しかし、例えば、女性・女子を主なターゲットにするのではなく、男性・女性双方を対象とした事業で、これらのジェンダー分析結果をどう活かせるのか、それをもう少し教えてもらいたい。

(回答) ジェンダーに配慮しない事業のままにするのか、ジェンダーに配慮した事業にするのかということであり、どのような事業・政策であってもジェンダー分析結果を反映することはできる。

明らかな不平等があるから、分析を行い、その結果を基にジェンダーに配慮した事業を立案するという場合と、明らかな不平等はないけど今後それが起こらないようにジェンダー分析結果を活用して、ジェンダー視点に立った事業や政策の立案をすることもできる。

**3. イエメン女子教育事業の事例は事業のジェンダー主流化が実施されているということは示されていたが、組織のジェンダー主流化については、あまり示唆されていなかったようだ。それでも、JICA がイエメンの事業をジェンダー主流化案件としている理由は何か？**

(回答) 確かにビデオの中では、組織のジェンダー主流化という観点はあまりクリアに示されてなかった。支援対象のイエメンの教育省の組織内でジェンダーの主流化がどれだけなされているかはまだわからない。ビデオの中でフェーズ 2 の可能性に触れられているが、フェーズ 2 で教育省内のジェンダー主流化が進んでいくことが重要だろう。

**4. ハンドブックに関してコメントがあったら教えていただきたい。ハンドブックにはジェンダー分析の結果をどう事業の立案・実施・モニタリングなどの事業サイクルには反映してくかなどの実用的なポイントも含めていきたい。**

-ワークショップ終了-

## II. 参加者フィードバック結果

本ワークショップには 21 名が参加し、8 割にあたる 17 名が当ワークショップのフィードバックに回答くださった。その結果、主に以下の 5 点が重要事項としてあげられる。

### ① ジェンダー主流化にかかる知識/情報を提供するという点で貢献ができた。

全般的な感想として、本ワークショップに非常に満足したかやや満足したとの回答者は 94% (16 名) であり、ジェンダーに関して非常に学べたかやや学べたとの回答者も 94% (16 名) であった。本結果から、当ワークショップを通じて、ジェンダー主流化にかかる知識/情報を参加者に提供することに貢献できた。

### ② ワークショップで取り扱う内容の実用性・具体性をより高めるための見直しが必要。

一方で、ワークショップで取り扱われた内容の実用性・具体性については改善を求める声もあった。回答者からは、もっと具体性のある ODA 及び NGO の事業の事例紹介、事業の



運営管理面におけるジェンダー主流化の手法、フレームワークの結果をいかに事業立案/実施/モニタリングで反映していくかの方法説明、ジェンダー分析結果が反映されていることが分かり易い事例の紹介を求める声があった。

**③ 内容を考慮した時間配分が必要。**

内容に対して時間が短い、ジェンダー分析フレームワークの実用性があっても演習する時間が短かったという回答が多かった。東日本大震災にかかる事例もより多く知りたかったという声もあった。

**④ 演習時間がより確保されたワークショップ/対象者(基礎・上級)等で分けたワークショップ開催の提案**

今後の提案としてあげられたコメントで主なものは、もっと演習ができて、具体的事例が学べるワークショップの開催、概論と演習で時間を分けること、定期的な基礎・上級に対象者を分けたワークショップの開催を提案する声もあった。

**⑤ ワークショップの運営管理(時間管理・会場管理等)にかかる提案**

会場レイアウトの改善、資料配布方式の改善(クイズ以外は講師の説明前に資料を配布する方が好ましい)、第2部の講義時間が予定よりかなり遅れたが、そういったことが発生しないよう時間管理の向上、集合時間を早めるなどの工夫が求められた。なお、参加申込の受付返答の方法の改善も求められた。

**Ⅲ. まとめ**

当研究会としては、以上のフィードバックの結果をよく検討して、今後地方で開催するワークショップの内容を再度検討し、会場レイアウト・資料配布方式等の運営管理における配慮もより改善していきたいと考える。本研究会で発行するハンドブックを作成する際にも、ワークショップ参加者の皆さんの声を反映するように努力していく予定である。また、より実用的な内容の学習機会を求める声、基礎/上級と対象者を分けた上でよりニーズに沿った内容を求める声があることも十分考慮し、本研究会として追加の研修を提供するか、それが難しいとしても他関係機関(JICA、FASID等のNGOへ研修を提供している機関)との連携の上でのジェンダー主流化に係る更なる研修機会の提供をNGOの実務者を対象に提供できるように努めていきたい。

### 3-2. NGO 研究会第三回ワークショップ（大阪）

会場：（公社）アジア協会アジア友の会（JAFS） 事務所

日時：7 月 22 日（月）18：00～20：00

参加者：3 名（NGO 職員・役員 3 名）

女性 1 名、男性 2 名

講師： 梶房大樹氏（株）かいはつマネジメント・コンサルティング（第 1 部）

石井正子氏 大阪大学（第 2 部）

#### **I. 講義・演習概要・質疑応答 要旨**

##### 1-1 ジェンダー主流化の基本を理解する（講師：梶房大樹氏）

###### 〈講義概要〉

###### ジェンダー主流化について

最初に数枚の絵を見て男性・女性のどちらが描いた絵なのかをあてるクイズが紹介された。参加者は、クイズで不正解になった理由を見直すことで、それぞれが男性・女性に対する思いこみがないかを考える機会を得ることができた。クイズに続き、ジェンダーに関する定義、日本における男女共同参画の状況、WID（女性と開発）から GAD（開発とジェンダー）への変遷についての解説があった。

2 名ペアになって、週末にどのような活動をしたか、起床から就寝まで時系列で行動をシェアした。これにより各人の家庭での役割分担が見えてきた。

ジェンダー主流化については、ジェンダー平等の視点に立って事業の企画・実施・モニタリング・評価を行うこと、政策・組織運営体制においてもジェンダーの視点を組み込むことが必要であるとの説明があった。

###### 〈質疑応答〉

##### 1. 日本政府は内閣府が主導で男女共同参画を促進している。他の国はどうか？

（回答） まさに各国の省庁を見ると、その国のジェンダー主流化がわかる。縦割りや横断的に取り組む等、各国の方針が反映されている。

##### 1-2. イスラムの事例（講師：石井正子氏）

###### 〈講義概要〉

助成申請の申請書類を多数審査していると、ジェンダーの記述項目に認識不足な点を目

にする。イスラム教を信仰する国や地域と言えば、「社会が保守的である」「男女隔離がある」等の記述が多い。イスラムの多様性を理解していない団体が多い。そこで、イスラムにおけるジェンダーに関する視点をご説明いただいた。

国家との結びつきで解釈が異なり、同じ地域でも多様な現れ方があるなど、平時と非常時にジェンダー規範が変わることをご説明いただいた。

-ワークショップ終了-

## II. 参加者フィードバック結果

本ワークショップには3名が参加し、フィードバックに回答してくださった。

## III. まとめ

大阪では、参加者を集めることにとっても苦労した。協力団体にも色々と広報していただいたが、集まらなかった。ジェンダー関連のワークショップを開催した他の組織にも聞いてみたが、関西での参加は少なかった。海外にてプロジェクトを実施している団体が少ないのが要因とも思える。

当研究会としては、以上のフィードバックの結果をよく検討して、本研究会で発行するハンドブックを作成する際にも、ワークショップ参加者の皆さんの声を反映するように努力していく予定である。

---

### 3-3. NGO 研究会第四回ワークショップ（福岡）

会場：福岡市人権啓発センター「ココロセンター」

日時：8月24日（土）14：00～16：00

参加者：8名（NGO6名、JICA1名、自治体関係者1名）

女性5名、男性3名

講師：織田由紀子氏（北九州サステナビリティ研究所）

#### I. 講義・演習概要・質疑応答 要旨

##### 第一部 ジェンダー主流化の基礎を理解する

###### （1）ジェンダーとは

最初に参加者及びその他の人々への事前アンケートで行われたジェンダーに関する理解度の結果の紹介が行われた。結果として理解度はあまり高いものではなかったという事が示された。

以下、アンケートの結果を掲載する。

Q: あなたはジェンダーに関してどの程度ご存知ですか？

「言葉の意味を理解している」「言葉を聞いたことはあるが、言葉の意味はよくわからない」という回答が半々。聞いたことがないという人はいなかった。

Q: あなたは貴団体の活動や運営においてジェンダーに配慮することは必要だと思いますか？

多くの人はとても必要だと思うと回答。

Q: あなたはジェンダー主流化に関してどの程度ご存知ですか？

ジェンダーという言葉になじみがないという結果だった。

Q: 貴団体ではジェンダー主流化を行っていますか？

結果を見ると、主流化についてはあまり行っていないようである。

Q: なぜジェンダー主流化を行っていないのですか？

「他に専念することがありリソースを割けない」という回答が多かった。

上記のことから、以下の主なポイントに注視し、説明がなされた。

- ・ジェンダーという言葉は知られている。

- ・事業ジェンダーと組織ジェンダーは知られていない。
- ・ジェンダー主流化は知られていない。

ジェンダーという言葉の定義は次の通りである。「生物学的な性別ではなく、社会的・文化的につくられる性別のことで、女らしさや男らしさといった言葉に代表されるような、特定の社会での価値観や、男女の社会的・文化的役割の違いや男女間の関係性のことを示します。」

ここで強調したいのは、ただ単に性別で違う、社会的・文化的に違うのではなく、その違いによって片方に不利な状況があるということである。違いがあることは問題ではないが、違いがあるゆえになんらかの問題があることが問題であるということである。

次にグループディスカッションとして以下のやり取りがなされた。

- <参加者 1>** 男の方が家庭の中でも強い。稼ぐときは男性の方が、稼ぎが良い。
- <講師>** 事実としてはそうだが、この状態をどう考えるか。「生物学的な性別ではなく社会的・文化的性別」という言葉としての意味が分かるだろうか。留学生と接して思うことはあるか？
- <参加者 2>** アルバイトの仕事の種類でそう感じる。おそらく男女で仕事の種類は違うだろう。
- <講師>** 学問の専攻に違いはあるか？
- <参加者 2>** あまり分からない。
- <講師>** 日本では女性の理系は少数である。あまり性別の違いがない国もある。物理の先生で女性が多い国もある。ベラルーシと日本で違うと覚えることはあるか？
- <参加者 3>** ベラルーシには徴兵制がある。男が家を空けることがあるため、女性がわりと仕事を持っている。育児休暇を取りながら仕事する医者もいる。日本の学生はそれを見てうらやましいと言っている。
- <参加者 4>** 日本に来る外国人の女性は、例えば親の介護のために日本にいて、ずっと介護ばかりしている。家族の世話だけを強要されている。主婦的な価値観を強要して苦しむ女性は多い。中国の人は家のことは二人でやっていると

いう社会なので、日本に来るとすごくフラストレーションを感じている。

**<参加者 5>** 日本の研修の機会を得るというのは、その国内での競争が激しい。男性が目立っている。何人か出してきたてもプライオリティは低い。研修に来ている女性はその国の中でも強く、ステータスのある人だろう。もしかしたら日本の女性より強いかもしれない。仕事への誇りを持っていたりするだろう。

その後以下の説明が講師よりなされた。

性別による役割やあり方は文化や国によって異なる。頭の中にある、こうあるべきというものにとらわれてしまう。日本では長い間、こうすることが良いという思い込みがある。男性はこうだ、女性はこうだという考えにとらわれるのがジェンダーの問題である。それらは国によっても違う。固定的なものではないのに、何となく思い込んでしまう。例えば、わが国古来のものだ、という考えなど。実はその国の中でもどんどん変わっているのにそれにとらわれてしまっている。

工場のラインで働くケースを考えて見たい。男性はそうした仕事にすぐにあきてしまうが、女性は細やかなので取り組むことができるという思い込み。そのようなことはないはずなのに、結果、女性が安くてつらい仕事を担当させられてしまう。逆に、本当に力を使うような仕事は男性が適しているかもしれないが、例えば重機の運転は実際にはそれほど力があるわけではないのに、男性の役割と考えられることがある。小柄な女性であれば力がないかもしれないが、必ずしも女性の方が、力が弱いわけではない。フィジカルな力を持つ女性もいる。

以前は自身も生物学的性別は固定的で、社会的な違いは変えられると言っていた。しかし、生物学的性別も固定的ではないことに気付いた。肉体と心が合わない人もいる。ジェンダーによる男性と女性も、生物学的性別も固定的なものはない。赤ちゃんが生まれたかからと言って男の子女の子と決めない。その子がどう思うか、である。この話は新聞に載っていた。

なぜジェンダーというようになったのか、歴史を見てみたい。話が出てきたのは 20 年前前である。それ以前から学説はあったが、それほど昔からある言葉ではない。それまでは女性差別という言い方をしていた。

これは単に性別である女性だけの問題ではなく、人の分ける基準によって分けることは

本人にとっても社会的にも良くない。障害者が普通の生活ができるようにしましょう、外国人だからといって住みにくい社会にはさせない、という風になっている。「男性は稼いで当然。定職にも就かず、妻子を持たずに・・・。」という考えは、男性が外で働いて、女性は家にいるという風に考えているからである。線を引いて分けることはやめようということからジェンダーという線を引っ張ってきた。

「男女は異なるのだから違って当然」と言う人はいるが、あなたはどうか。これは選択の幅が狭くなる。最終的に問われるのは、自分たちはどんな社会にしたいのかということ。貧しい田舎に生まれたら大学へのチャンスがないという人はたくさんいる。でもそれは良くないと考えて奨学金という制度がある。決めつけてしまう社会だと動きがなくなる。社会が活性化しない。

- ・日本における性別格差：教育を受けた人が労働市場でうまく使われていない。
- ・雇用形態別性別格差：男性は 8 割が正規だが、女性は半数が非正規である。女性の方が非正規は圧倒的に多い。
- ・女性の就業形態の変化：第 1 子、第 2 子、という風に連れて正規割合が低くなる。
- ・年齢階級別労働力率：M 字型である。若い時は働くが、結婚や出産を機に下がる。これに対して台形や山形など、落ち込みがない国もある。結婚しても子どもが生まれても辞めない。辞めなくていいような社会システムになっている。最近は子育てが終わったら働くという傾向になってきたために M 字型になっている。以前は上がっていきなり下がるという形だった。
- ・共働き世帯の増加：今や共働き世帯の方が断然多くなっている。クロスが起きたのは平成 8 年頃である。「標準家庭」というものも実際の現状と合わなくなっている。誤った思い込みによって政策を決めているので由々しき問題である。
- ・管理的職業従事者における女性の割合：女性の管理職が少ない理由として、必要な知識や判断力などを有する女性がいない、女性が希望しない、仕事がハードで女性には無理、該当する人がいない、などが挙げられている。衆議院議員選挙候補者、当選者の女性比率を見ても候補者における女性の比率が少ない。

こうした社会はどうなのか。ジェンダー格差のない社会と言えるだろうか。どう見ても格差があると言える。なぜ日本では格差が生まれるのだろうか。他の国では貧困のせいだ



と言う人もいるが、それだけが理由とは言えない。社会の問題、それらを変えようとする人がいないから続いてしまう。これまでに見てきた数値をどうにかしたいと思わないだろうか。

## (2) ジェンダー主流化とは

次にジェンダー主流化の説明がなされた。

ひとつのやり方として考えられるのがジェンダー主流化である。ジェンダー主流化とは、あらゆるところにジェンダー格差解消の視点を組み入れることである。例えば神社でもこれからそういうものが出て来るかもしれない。

グループディスカッションとして以下のやり取りがなされた。

**<参加者 2>** 女性の神主さんもいる。しかし経験値などを顧慮され、給料格差はあるだろう。

**<講師>** ジェンダー主流化というのはあらゆるところに組み込む。世界中そうである。世界中のギャップをなくすためのジェンダー主流化という方法論が入ってきている。ジェンダーと開発というアプローチがある。JICA はジェンダー主流化のために組織化されているだろうか。

**<参加者 5>** 上の役職にあたる人材をどのように女性にしていくか？ということをやっている。対話しながらできるところで少しずつというのが目に見えにくい。奮闘している。

**<講師>** 例えば道路を造ることにおいて、それがジェンダーではどういうものを与えるか、あるいは与えないかを考える。貧困層を増やすことにならないか？をチェックするようになっていた。システムがあるので目をつぶれない。問題ないと書いても、何年後するとモニタリングもある。そういうシステムにしてしまう。公務員の世界ではこういうものが作られてきた。例えば市では広報紙があるが、ジェンダーのチェックなどもある。男性の医者と親子連れの子のイラストなどであれば、それは意識させてしまうからやめよう、といったチェックがある。

**<参加者 1>** 女性の方が支援しやすいというものはあるようだ。男性はお金をバクチャ飲み代に使ったりする。女性は育児に使う。



**<講師>** 世界中で、貧しい女性を対象にしたプロジェクトなど女性に奨学金を出そうという流れがある。学校委員会のメンバーを男女同率にした、という例もある。他方で、女性だけを対象にしたらジェンダー平等はできるかといえば必ずしもそうではない。本当にここでは何が問題か？と分けることがひとつのやり方である。ジェンダーの視点を持って分析することもジェンダー主流化である。

## 第二部 NGO の活動においてジェンダーはどう関係してくるのか？

### (1) 事例紹介：災害とジェンダー

次に災害とジェンダーに関し、参加者とのグループディスカッションが行われた。

**<講師>** 防災、救援、復興。どこにジェンダーの視点を入れるチャンスがあるだろうか。こういうところが問題になるかもしれない、などがあれば出して欲しい。

**<参加者 5 >** 女性の性別というところで、考慮が必要である。

**<講師>** 生理用品など。救援物資の中で配るものに配慮が必要かもしれないという話だった。

**<参加者 5 >** 妊娠している人などもある。一括りにすることはいけない。

**<参加者 4 >** 避難場所。洗濯物も干せないとか。

**<講師>** 避難所でもシステムがあったりする。地区の代表者や、伝達システムや救援物資を配る流れなどもシステムがある。普段のシステムがそのまま避難所の体育館にも使われる。システムを作っておかないと女性側からのそうした声が漏れることもある。炊き出しなどでも性別分業になる。女性は作って、男性は別のことをするなど。女性の方が慣れていて手早いからどうしてもそうなるのかもしれないが、そうしたことが起こる。また、女性は自動的に食料分配係になったりもする。

日本で見直していることの一つに、防災会議というものがある。都道府県から市町村でいろいろな人が構成している。これは自治会、消防団などのためほとんどが男性だった。しかし今回の震災や新潟中越地震などで見直しが行われ、防災会議に女性の視点を入れるということになった。福岡県は女性の割合が 7.3%。全国は 5%くらいなのでそれより少し高い。防災において、ジェンダーの主流化が入るようになっている。

**<参加者 2>** 防災では、他言語のパンフレットを作成したが、大きな壁は個人情報だった。2000 人の留学生がいるが、本人が登録して来ない限りはこちらから発信できない。トラブルがあったという声も片側通行である。だれが痴漢にあったのか？という場合でも個人情報なので言えない、などのこともあった。

**<講師>** 防災でいえば、防災関係施設がある。授乳や着替えができるスペースがあるのかないのかななどを調べているが、今は作られてきているようだ。

次に講師よりスリランカでの災害とジェンダーに関する事例紹介がなされた。

スリランカでの津波被害の事例だが、ある地域では元々は女系で、女性はその土地を引き継ぐという文化であったのが津波で流されてしまい、他者が買い上げてレジャーランドになったため別の土地に移ることになった。そこで旧式な考えの人が、世帯主は男性でないといけないということで別の男性の名前で登録してしまったため、女性たちは災害の被害だけでなくもともと持っていた資産まで失ってしまった。ここからの学びも含めて、男性を世帯主で登録するという所がある場合には、これを機会に夫婦で登録しようというところもできた。

災害とは、失う機会でもあり、作り上げるチャンスにもなる。防災も復興もいろいろなことをやりとげることにつながる。日本の場合、東北でそういう変化があるのか疑問である。例えば補助金が出る際は所帯単位で、世帯主はほとんど男性である。DV の被害を受けたため津波前に別居していた場合、その男性のところに戻らないと補助金を受け取れないという報告もある。災害一つを通してジェンダーの視点がある。

## (2) 環境とジェンダー

次に講師より環境とジェンダーに関する説明が行われた。

木を植える事や里山や海岸を大事にするという事は、ジェンダーとは無関係だろうか？大事なのは、環境が悪化すればその影響は男性女性同じとは限らないということである。

途上国では、女性が水をくんだり薪を運んだりすることが多い。環境が悪化して近場に木がなくなったりすると、女性は遠くまで取りにいかなければならない。水汲み場も枯渇して遠くなることもある。水汲みは行列もできるため、大変な仕事である。この様に、途上国における環境の悪化は日本で経験する以上に死活問題である。

日本では公害の問題が大きかった。東電も、会社が起こしたという意味では公害である。1960 年代に北九州市も公害が発生した。その時に真っ先に声を上げたのは婦人会の女性だった。工業都市だから、公害がひどいからどうかしてくれとは誰も言えなかった。その時に婦人会が声をあげた。

なぜ女性が声をあげたのか？これこそジェンダー役割である。男の人は工場で働いているからそんなことは言えない。女性は家にいて、多くは専業主婦である。子どもはいろいろなところがすすだらけ、ばい煙がひどいので年がら年中すすと戦う状況である。工場とのしがらみのない女性が、子どもの健康が心配であると声をあげた。

運動のやり方も特徴的であった。今でいうアクションリサーチを行ったのである。その当時は企業が強かった。そこで、こんなに公害はひどいのだと分析を行った。布団や布についたすすを大学に持って行って調べてもらうなどの証拠をきちんと出して訴えかけた。これは当時としてはすごい取り組みであった。選挙に出る人にみんなに手紙を書いて「公害問題についてどう取り組むつもりか？」と送った。数年かけて市を動かし、市が間に入って、粉塵防止装置をつけるようになった。それらによって徐々に環境は良くなっていった。UNEP などの国連の表彰も受けた。なぜこの人たちが言うことができたか。ひとつはジェンダー役割にもとづいていたからである。食わせてもらっているのにどういふことだ！と、家庭総意は難しかったようである。また、夫がそうした企業に働いている家庭の主婦は辞めてしまったというケースもあった。

次にインドのチプロコ運動について紹介する。これは 1970 年代から起きたのだが、スポーツ用品作成のため木材を売る契約を男性が勝手に取り決めたが、女性は日常的に薪を取ったり、葉っぱを薬にしたりしていたため、木を切られたら生活が成立しないため、森林を守るために女性が木に体を縛り付けて戦った運動である。これがジェンダー役割である。男性は普段木を切ったりしないため、森林が生活に必要なものであると分からなかった。軍隊も出動する騒ぎとなったが、会社が諦め、女性たちが勝った。家庭内暴力などが大変だったという話であるが、女性たちは苗木を植える運動などを広げていった。また、ケニヤにグリーンベルト運動というものがある。ワンガリーマータイさんが 1970 年代の始めに始めた運動であるが、道のそばに木を植えて、緑のベルトを作ろうというものである。これは今も続いている。簡潔に言うと、森が後退しているので植林しようというところから始まったという事だが、植民地時代に外来種を持って来られたことから、ただ植林しただけではなく、在来種を増やすべきだと活動した。

なぜ女性ががんばっているのかというと、一番生活に密接しているからである。暮らしにもとづいた知恵もあり、問題も感じている。しかし、それをうまく政策の中に活かし切

れないという現状がある。これらに共通して言えるのは、勉強した人が言うことが正しく、おばさん達が話をしても専門家だとは見てくれないという事である。政策を立てる時に誰も話を聞きにいかないが、実はそれによって大事な知恵や経験を見逃していることにもなる。こうした経緯から当事者の話を聞くシステムを作らなければいけないという流れになってきている。

途上国では自然資源を活用する知恵を活かすという方向になっているが、これは日本でもある事である。母親同士が SNS で繋がり、放射線から子どもを守ろうと情報をシェアしている。本当は父親も心配だろうが、どうにかしようという気持ちが母親の方が父親より強い。しかしそれが国の政策には反映されない。これは問題であり、どうにかしないといけないことである。

気候変動枠組み条約、COP 会合への各国代表に占める女性比率及び加盟している国の女性比率を参照頂きたい。世界地図で色分けして発表したものであるが、政府代表の半分以上が女性というが紫の国で、10パー以下は茶色であるが、日本は下から2番目になっている。日本では女性の科学者も少ないのでこうした会議に入れてもらえない。日本ではどうしたらいいのか。発言する人も違う、経験も違うので、発言する機会を与えるというのがジェンダー主流化になるという事である。

次に上記テーマに関する質疑応答が行われた。

**<参加者 5 >** 日本の場合、女性の社会進出という話もあるが、自殺する人の人数というところでも男女の違いがあると思う。自分が養っていかなければというプレッシャーを共有できない。女性も大変だが、男性も同じようにとらわれているという問題もありそう。

**<講師 >** 両方が生きづらくなっている。男性の自殺率は高い。特に働き盛りに多い。

**<参加者 1 >** 積極的に社会進出したいという女性の割合はどうか？男性は社会的な目線もあるが、女性は社会的に厳しいだろうが進出する人もあり、家庭に入る人もあると思われるが。

**<講師 >** どういう生き方を望むか、子どもが生まれたら辞めたいという考えは少しずつ変わってきている。女性だけが選択の余地があり男性は一つしか道がないというのは窮屈ではないか？選択肢がある社会の方が良いと思う。女性だけが選択肢がある、男性だけがないというのは残念である。

**<参加者 5>** ボランティアや留学も男性より女性の方が多くしている。また、年齢を経たからの留学は男性より女性の方が多い。一回レールからはずれると自分で選択していかなければならないため、男性は大変になるため、そういう人は若くて順当にキャリアを積む人位になっている。

**<講師>** 一本道からはずれると元に戻れなくなるというのは窮屈な社会である。

**<参加者 6>** 性別役割分業の本を読んでいる時に、夫と自分との関係も考えた。そうした時に、男女の中で表せられないものがあると感じた。男性は水道を止めないなど、非科学的かもしれないが、なにか男女の間では違いがあると思う。女性は選択肢があるのか？とも思う。結婚したら家にいるというものが自然と社会的に刷り込まれている気がする。最近では、定年退職していきなり家庭のことを手伝ってといってもやれないと感じる。それは夫が悪いのではなく、意識として刷り込まれているのかと。男女の生き方を少しずつ変えていく必要があると思う。男の人も女の人も生きやすい社会になれないかなと思っている。

**<講師>** 個人差の話であるのに、男の人、女の人と一括りに考えてしまうことがある。

「これは男の人の特性だ」と思うことがあるのではないか。

**<参加者 4>** ジェンダー格差は社会を整理する機会になると励まされたように感じる。

**<講師>** 社会は変わってきている。

**<参加者 7>** 固定された枠をはめられてしまっており、そこから抜けられない。それを変えずことで変わっていく。これは外部から行く人の方が枠を意識させやすい。枠が何であるのか？それを取ったときのインパクト、などを配慮した姿勢が必要だと思われる。ジェンダーやダイバーシティなどを我々自身が持っていないといけない。枠があることを常に意識し、その中から解決策を考えていく事が必要である。我々が介入することで家庭が、世帯が変わっていき、女性支援することで家庭が変わる。母親、父親の役割が変わり、子どもも変わるという構図になる。

例えばアフガニスタンでの女子教育は、イスラム社会だから女子に教育させないのではなく、教育は重要だと考えられているが、宗教ではなく固定観念がそれを阻んでいる。それを打破するためには、女子の教育が重要だと色々な人を説得していく必要があり、その

ための配慮、意識を持つ事、そのためにジェンダーを的確に意識しておく必要がある。

これは身近にある問題でもある。海外でジェンダーの主流化をしている状況を見ているが、他方で日本では全然進んでいない。他の支援国ではジェンダー主流化の度合いは世界的にもトップ 10 に入っている。日本の状況は男性社会というのがはびこっており、異常な状況である。日本においてもジェンダーの配慮は必要であり、男性が変わらなければいけない。それが社会を変えていく。そうした意識を持ってもらうことがまわりにも広がっていく。特に男性にそうした意識を持ってもらうことなど、今回のワークショップを活かしてもらいたいと思っている。

-ワークショップ終了-

## II. 参加者フィードバック結果

本ワークショップには 8 名が参加し、うち 6 名が当ワークショップのフィードバックに回答してくださった。その結果、主に以下の 2 点が重要事項としてあげられる。

### ① 事例を多く取り入れた内容で、分かりやすくジェンダーに関する知識を提供できた。

全般的な感想として、本ワークショップに非常に満足したかやや満足したとの回答者は 100% (5 名) であった。本結果から、ジェンダーの定義及びジェンダー課題にかかる知識/情報を参加者に分かり易く提供することが十分に達成できたといえる。

### ② 担当講師のジェンダー配慮も必要。

ジェンダーをテーマとする場合どうしても女性が講師の場合が多いため、男性の視点からのジェンダー問題について意見を聞きたいという声もあった。本研究会においては、東京と大阪のワークショップにおいて男性講師による講義も含めることができた。日本において、ジェンダー主流化に関する男性の専門家・実務者の人数は限られているが、今後も当研究会では男性の専門家との連携も継続していきたい。

## III. まとめ

福岡では、女性・男性の参加者がバランス的にもよかった。また、多様な参加者が来ていたのが特徴的であり、多様性の尊重という点でも有益なワークショップであった。

---



### 3-4. NGO 研究会第二回ワークショップ（名古屋）

会場：（特活）アジア日本相互交流センター

日時：10月12日（土）13：00～15：00

参加者：6名（NGO2名、NGO インターン2名、他2名）

女性2名、男性4名

講師：池田恵子氏（静岡大学教授）

#### **I. 講義・演習概要・質疑応答 要旨**

##### **第一部 ジェンダー主流化の基本を理解する**

講師より、ジェンダーの定義について以下の説明が行われた。

##### **（1）ジェンダーとは**

普段生活する中で、男である、女であると意識をして生活をする、体の仕組みや仕事や日常生活に対する男女のイメージを全てまとめたものをジェンダーと認識する。また、ジェンダーとは日々の暮らしや地域・場所によって変化していくものである。ジェンダーはニュートラルなものと考えられる。ジェンダーフリーとは矛盾であり、ジェンダーから解放される訳ではない。違いがあるからこそジェンダーであり、ジェンダーと地位・権力がどのように結びつくのかが問題である。ジェンダーそのものをなくすのではなく、ジェンダーを理由に起こる不平等をなくしていくことが大切といえる。また、人の不利益を考える時、ジェンダーだけを視野に入れるとジェンダー以外の不利な点を見逃してしまうことがある。つまり、ジェンダーを男と女の違いだけと決めつけるのではなく、年齢・環境などあらゆる視点から人権を守ることに、すべての人が意識を向ける事が課題である。

##### **（2）日本と海外のジェンダー認識の違い**

日本はジェンダーに関する意識が低い。

- ・賛同者が回答した日本と海外のジェンダーの認識について：フィリピンは女性の管理者が多く、日本は低いことからジェンダーに対する意識が違うのではないと思われる。

##### **（3）日本におけるジェンダー格差**

- ・男女で労働に対する所定賃金が異なる。女性は300万円以下が6割以上占めているが、男性は約2割しかいない。
- ・母子世帯の貧困率は6割程で高い割合となっている。これは、ジェンダーが作り出した貧困率といえる。
- ・出産後も働き続ける女性が38%しかおらず、9.7%の女性は育児休暇無しで働いている。子どもが生まれたら女性は子どもの面倒を見るべきという意識がある。

- ・各分野のリーダー・専門職に女性が半数いても良いはずだが、実際は少数しかいない。世界で見ると日本と韓国は女性の管理職が低い。また、UNWomanが東日本大震災時に専門家の派遣について提案したところ、日本政府が断っている。ヨーロッパでは国をあげて政策をとることで、女性の管理職を増やしていった。
- ・週60時間働いている労働者は女性より男性の方が多い。ジェンダーは女性だけの問題ではない。
- ・ジェンダーは男性・女性に対するイメージでだけではなく、様々な不利益を生んでいるといえる。

#### (4) WID(開発と女性)とGAD(ジェンダーと開発)

WID…女性が教育や農業・畜産業の訓練などで開発のメリットを受けていないのではないかと問題が浮上し、1960年代から行われた。緊急的、実践的なものに対して、女性も主婦としてではなく開発に貢献して成果があったと言われている。女性省や子ども省が誕生した。

WIDの問題点：元々の男女の役割分担を変えずに女性が開発に参加したため、よりジェンダー格差が広がった。

GAD…不平等な力関係が女性の参加を阻害していることから、ジェンダー分析が必要であると考え、主体性を尊重するようになった。女性だけではなく不利な立場にあった人達自身が、どのように開発に携わっていけるかを考えることが、エンパワメントされていること。エンパワメントとは、自分が希望する状況になるために、出来ない原因となっている障害を自分自身で分析し、解決に至る手段を模索して理想に近づけていくこと。GADでは今と理想のギャップを埋めるためのニーズを追及することが必要であると考えられている。

実践的ジェンダーニーズ…現在置かれている自分自身の役割をより良くこなしていくこと。生活に直結していて、緊急性のあるものに有効。短期間で改善できるが、現在の立場のまま改善を図ると性別分業や社会関係を固定してしまう可能性がある。

戦略的ジェンダーニーズ…既存の関係性を変更し、均衡した関係を築くこと。長期的な取り組みが必要となる。実践的ニーズと戦略的ニーズの双方を考えていかなければ、問題は解決されない。

#### (5) ジェンダー主流化

組織すべての活動にジェンダー格差解消のための視点を組み入れること。政策や開発のプログラムの中に組み込むだけではなく、組織や各個人もジェンダーの意識改革を行わな



ければならない。

## 第二部 ジェンダー主流化 ～東日本大震災の事例～

次に、講師より東日本大震災の事例をもとにしたジェンダー主流化の話があった。

亡くなった方はお年寄りの方が多くの割合を占めた。男性と女性では、救助に行くことの多い男性の方が死亡の割合が多かった。

### (1) 仕切りの設置

避難所は仕切りがないことが多く、プライバシーが無かった。仕切りがない為、衛生状態を保つのが難しく、子どもの様子に気を遣う親がいた。仕切りをしない理由の一つとして、被災者同士で様子を見守ることが挙げられるが、被災者の希望に合わせて仕切りがある部屋、ない部屋に分けるという考えはなかった。そのため、子どもや障害者のいる家族は遠慮して避難所を出てしまうケースもあった。

### (2) 支援物資に対する要望

特定の性別・年齢のみに必要なものが長い間不足していた。物資の支給を決定している人が限定的な年齢層の男性が多い為、他の世代や女性が必要としている物資への配慮が少なかつた。また、在宅避難者は物資を受け取りづらい状況となっていた。

### (3) 安全面

東日本大震災女性支援ネットワークで調査したところ、100件以上の暴力があった事が判明した。大災害が起こると性暴力を含めて、犯罪が増える。支援者が物や情報の引き換えにハラスメントを行う事もある。また、災害時は性暴力を訴えづらい。海外では当たり前のように性暴力に対する対策が取られている。

### (4) 避難生活における関連死

震災では関連死で亡くなった方も多い。2,600人以上の方が関連死で亡くなっている。避難所生活における肉体的・精神的疲労により亡くなるケースもあり、特に福島で関連死が多かった。

### (5) 家庭・社会生活面の影響

幼稚園や介護施設が震災により閉鎖となり、水も不足していたため介護や育児に苦労した。介護や育児と合わせ、避難所の炊き出しも女性が担う為、女性への負担が多かった。震災後の仕事については、女性は男性に比べて解雇されやすく、男性はすぐに職場復帰を

求められた。家の事をやらなければならない中、仕事に復帰しなければならないプレッシャーはジェンダーの視点で問題といえる。

### (6) 復興計画策定への参画

避難所の運営組織である自治会の会長は、女性が4.3%しかいなかった。復興のとりまとめを行うのは男性が多く、復興の参画に女性が参加しても意見を出しにくかった。復興に女性や障害者の意見が含まれない場合、女性・障害者が暮らしにくい社会を作り上げてしまう。

## 第三部 ケーススタディ

次に、講師より東日本大震災の事例紹介及びその中で出た疑問、回答の説明があった。「山本さんは民間支援団体ピースの職員として、震災のあったA市の避難所で運営支援を担当する事になった。避難所では町内会の男性4名が避難所生活の運営を行っていた。ある日、避難所へA市で津波の被害を受けていない鈴木さんと仲間の女性4人が訪ねてきて、女性に必要な物資の調達や悩みを聞く申し出をしてきたため、山本さんや町内会の男性が立ち会いのもと、避難所にいる女性に要望を伺った。しかし避難所の女性で要望を伝える人はいなかった。」

Q1：避難所の女性たちが必要なものや支援を要望しない理由はなぜか。

男性に対して要望を出しづらかった。

同じ立場の女性だったら言いやすかったかもしれない。

特定の年齢層のみが必要とする物資は言いづらい心理があったのではないか。

要望を出した人が特定されることが嫌だったのではないか。

山本さん・避難所代表者：男性には言いにくい。

避難所代表者の考え方から女性が言いづらい。

女性グループ：避難所にいない外部の人には言いづらい。

Q2：避難所にいる女性にはどのようなニーズがあると考えられるか。

実践的ニーズ：更衣室、生理用品、おむつ、授与室

戦略的ニーズ：総合相談室の設置

女性の代表者

住民の方に意識改革をした後、女性だけの会合設置

支援者と被災者を直接つなぐルートの構築

ボランティアサークルの発足

Q3：鈴木さんの立場なら、どのように女性の意見を聞くか。

- ・無記名アンケートを実施
- ・女性たちが交流できる場の設置
- ・要望リストの作成

Q4：避難所で年齢・性別に応じた効果的な支援を行うための支援づくりの方法とは。

- ・支援をする側も女性・男性それぞれのリーダーを派遣する。
- ・性別・年齢ごとのリーダーもいると良い。
- ・リーダーがジェンダーの視点を持って、ボランティアにメッセージを伝えていく。

講師まとめ

- ・避難所の女性たちが要望を伝えられなかった理由
  - 共同生活だと萎縮して意見を言い出すことができない。
  - 個人的なニーズを言うとわがままだと思われて、追い出されるのが怖くて言えない。
  - 外部の人から根ほり葉ほり聞かれることに抵抗がある。
- ・要望を伝えやすい環境を作るための事例
  - お茶会を開催して、言いやすい環境をつくる。
  - 個人の女性からいうと苦情ととられる可能性があるため、複数人で女性リーダーを作り、女性の意見を取りまとめて伝える。女性が要望を伝えることで、男性リーダーの責任が分散され、男性にとっても負担軽減につながる。
  - 女性だけの場を設けて、ニーズを作成する。被災地には相談できるネイルサロンなども開設されたが、男性向けのストレスを癒す場所が無かったことはジェンダーの視点から見ても今後の課題である。
  - 性別・年代別にリーダーを作ることで、様々な問題に対処する事が出来る。

次に上記に関する質疑応答がなされた。

Q： WIDとGADの違いについて

A:

WID…不平等の是正に働きかけることができること

GAD…今の開発の在り方を不利な立場の人たちが自分たちで変えようという働き

例えば、現在週60時間働く男性がいる中、女性も正規雇用にするなら残業するのが当たり前となる発想に対して、そもそも週60時間働く事が問題だと社会に説き、運動を起こせる働きをすることをGADという。元々の理不尽なことを、不利益を被っている人たちが変えていく働き。

-ワークショップ終了-

## II. 参加者フィードバック結果

本ワークショップには6名が参加し、5名が当ワークショップのフィードバックに回答してくださった。その結果、主に以下が重要事項としてあげられる。

### ① ジェンダーに関する参加者の知識の向上への貢献

全般的な感想として、本ワークショップに非常に満足したかやや満足したとの回答者は80%（4名）であった。具体的な事例紹介も十分になされたことから、NGO活動の視点からジェンダーを考えることができる良い機会となったとのコメントもあった。

### ② 演習に関する時間配分の配慮

一方で、演習にはもっと時間が欲しかったという指摘もあった。東京で開催したワークショップでも演習時間が短いという意見があったことも考慮すると、今後は、理論の説明時間を短縮し、演習により時間を充てる、もしくは双方に十分な時間を割くなど、参加者のニーズを事前に把握した上で、時間配分も行うことを目指していきたい。

## III. まとめ

名古屋では、今までの各地でのワークショップの教訓も活かして実施した。やはり、事例紹介は参加者にとってジェンダーをより理解しやすくした。特に、東日本大震災という身近な事例を紹介してもらったことは有効であった。また、講義だけでなく、参加者全員でのグループ演習もあったことは有益であった。

---

### 3-5. 事例セミナー（東京）

会場：JICA 地球ひろば

日時：9月19日（木）14：00～17：00

参加者：12名（内訳：7名：NGO職員、その他：5名）

女性10名、男性2名

講師：Hilde Roren（CARE ノルウェー職員）

#### I. セミナー内容

**第一部：男性を巻き込む：CARE ノルウェーがアフリカで実施した男性の参画（Engaging Men：EM）を促す事業の事例紹介**

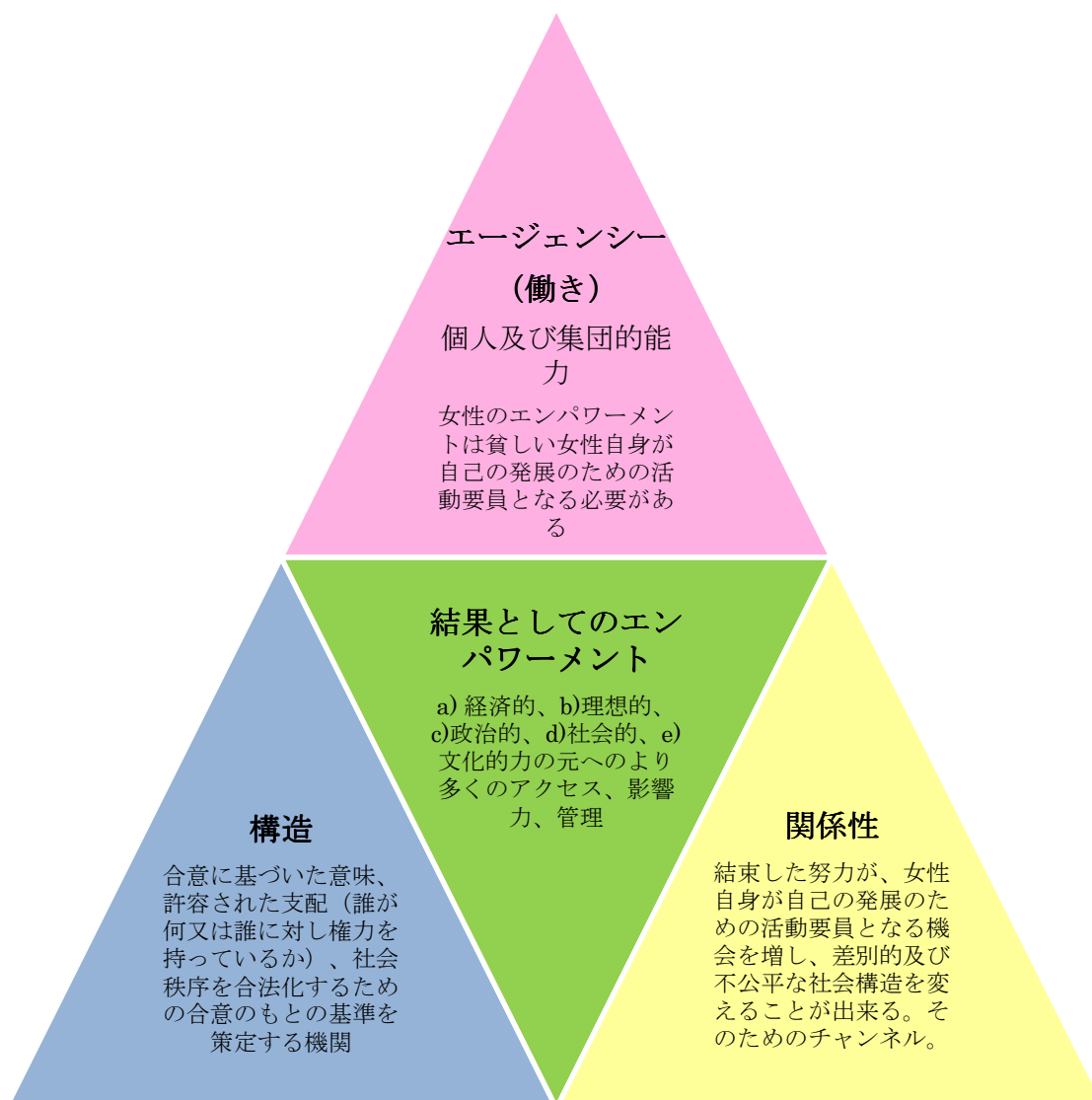
講師は最初に、アイスブレイキングエクソサイズを通じ、参加者にカップルの力関係のあり方を体感させてから、講義を開始した。

社会を変えるには「エージェンシー（働き）」、「関係性」、及び「構造」の三つ全てに働きかける事が重要である。経験値と現場の意見により、男性の参画（EM）を促す活動に力点を置くことで、エージェンシー（働き）にかかる成果がわかりやすく認識され、結果としての社会変化に効果があると結論づけられた。（図1参照）よって、2009年に多額の支援金を得た CARE ノルウェーは EM に投資し、すでに実施している女性とエンパワーメントの活動に繋げていった。

1990年代のWID活動からGADへの移行により、ターゲットが「女性」のみからジェンダーに含まれる「男女」両方となる。未だジェンダーというと女性が主体の課題と思われがちであるが、より大きな枠組みで見た場合、問題の根本的要素、つまり男女間のバランスの不均衡が存在する社会構造を変えるには男性も巻き込む必要がある。

男性の参画を促すのに重要な要素として、「男性らしさ」という点にも気を付ける必要がある。男性らしさ、女性らしさの定義は一元的なものではないことを認識することで、男女平等を導き出す鍵を見つけ出せる。また、この定義は時代と共に変わるものであるため、今後も変えることは可能である。

図 1 : CARE ノルウェーの活動の概略及び活動内容の枠組み



**Q:**「スライド 6 : \*男性が変化を支持する可能性のある 4 つの理由—関係性への関心、個人的幸福、集団的関心及び集団主義」とは何か？

**A:**コーネルの提唱する説で、男性が男女平等に向けた関係の変化を支持する場合、その理由としては変化の影響を受ける女性(家族)などに個人的に関係していること、その変化により社会的利益を受けること、そして社会的公平性を支持する意見を有していること、が挙げられるが、男性は常に変化を肯定するわけではなく、男女平等を推進する際に、男性から拒絶を受けるケースも当然ある。

CARE ノルウェーの EM に関する事業に関し、10 か国での活動内容を紹介し、いくつかを中間報告した。

評価指標には、「ジェンダーに基づく暴力」、「男性の無給家事労働への参加」、及び「性及び生殖保健（リプロダクティブ・ヘルス）」などの項目があり、「ジェンダーに基づく暴力」では、ルワンダの男性が家庭内暴力を振るう立場から EM への活動に参加し、コミュニティ内での模範男性へと変化した例を挙げた。

**男性の参画を促す手法のポイント：**1. 「男性をパートナーとして扱う」、2. 「男性を変化に必要な変革者として扱う」、3. 「男性を顧客（サービスを受ける人）として扱う」という三点。

1 の理由：特定の女性に関係のある男性（彼女の親、夫や子供、兄弟、恋人など）であるので、彼らの言動が将来的にその女性への影響を社会的に及ぼす可能性があるから。

2 の理由：村長や宗教指導者などコミュニティ内で指導力を持った人を男女平等推進活動に必要な変革者として巻き込む事でより活動を実施しやすくすることが出来るから。

3 の理由：特に男性の暴力被害者などを想定して設定している。

#### **具体的な活動手法：カップルベースの研修**

研修の中でジェンダー平等や「男性らしさ」及びその与える利点や負の影響などを扱う。その際、男性に対しジェンダー平等のみの話をしないように配慮し、男性の役割及びそれが他者に及ぼす影響、彼ら自身で彼らの役割を変えることが出来るという意識づけ、彼らの社会的役割にもスポットを当てる必要がある。そのため、男性グループを組み込み彼ら自身に自分たちを評価してもらう事は重要で、カップルベースでの研修であっても、その中で男性・女性のみ意見を反映する場を設けるべきだ。また手本となる人物を探し、その人物を主体に普及活動を広めることも有効である。

#### **その他の手法：スポーツ活動（特に若者向け）**

研修以外の交流を深める場を設ける事で「男性らしさ」、男性の性的役割等についてよりオープンに話せる場を作る事や、演劇を利用して観覧者が劇に参加し、途中から劇の内容を変えるというロールプレイを通して自己の社会的役割などについて考える機会を設ける。

その他活動における懸念点については、性に関する社会的タブーや、村落貯蓄貸付グループ（VSLA）に男性も参加できるようにすべきか、という点などがある。

#### **活動の成果：**

・身体的暴力行為自体は減ったが、その他のタイプの暴力は依然として存在するケースが



ある。また、暴力軽減の要因となるギャンブル及び飲酒の度合いも大幅に減少した。

- ・暴力が減少することで、男性の幸福感が増大したケースが報告された。
- ・性及び生殖保健に関しては、家族計画の方法について夫婦で議論を増やす機会が増えた。妻の保健所訪問に付き添う等、男性の妊娠・出産に接するケースやコミュニティーのサポートも増えた。
- ・労働の分割と有給職へのアクセスに関しては、水汲みや薪拾いなど男性が無給の家事を負担する傾向が強くなっている点が大きな変化である。
- ・女性の収入向上活動及び村落貯蓄貸付連合（VSLA）への貯蓄という経済的利益がある場合、男性は家事分担などによりサポートを示す傾向がある事が分かった。

### **国別具体的活動成果：**

#### **<バングラデシュ>**

・活動以前の 5%のベースラインに対し、41%の男性が妻（妊産婦）の保健所訪問の付添を行なった。

#### **<ミャンマー>**

- ・女性も遺産を相続するべきとする意見に以前は 61%の男性しか賛成しなかったのが、88%まで上昇した。
- ・食事が適切でなかった場合女性は男性に暴力を振るわれても仕方ないという意見に賛同する男性が、67%から 20%に減少した。
- ・性生活に関して、女性の断る権利に賛成する男性が以前の 67%に対し、活動後は 91%まで向上した。

### **活動後の懸念点：**

- 男性側の不安要素 - 今後逆に女性が男性に暴力を振る可能性や権威が逆転すること
- コミュニティー内の懸念 - 活動終了後の男性グループの活動に対する持続性
- ・ 参加する男性への偏見や嫌がらせ

**活動全体の課題：**この中間報告評価の中では今一つ活動成果の全体像が見えず、また評価するための指標が確立していないこと。

Q:活動の成果というのは、現場を確認するなどの実地調査の結果として得たのか？

A:殆どが聞き込み調査であり、男性・女性両方に公平意見を聞き、両者で変化があったという話を得られた場合に信頼できる内容として結果報告に盛り込んでいる。また、国毎の文化や習慣の違いからも評価が困難な場合がある。そのため、より多くの関係者からも意見を聞く必要がある。



### 〈質疑応答〉

Q: ミャンマーのケースでは、成果が現れるまでに、どれ位の活動期間がかかったのか？

A: このケースに関しては 2 年半かかった。

Q: どうやってこういう成果を出すことが出来るのか？何か秘策でもあるのか？

A: 時間を費やす事と、何度も何度も参加者に働きかけることである。(詳細は後半で)

## 第二部ジェンダーに基づく暴力・性的搾取/虐待問題への取り組み事例の紹介

第一部同様、参加者同士のエクササイズを通じ、力関係の是正について様々な手法があることを紹介する。

ジェンダーに基づく暴力の定義及びその防止に関する条約、暴力が引き起こす負の影響など色々あるが、暴力への傾倒が「男性らしさ」の多様性を抑制する原因とでもあるため、これを克服する事が課題である。

また、暴力により引き起こされる国家社会への経済的負担も大きい。政府に対するアドボカシーの面においては、人権という漠然とした概念や精神的影響を訴えるよりも、こうした経済的な数値で訴える方が効果的な場合もある。

### ジェンダーに基づく精神的・身体的暴力の様々な種類について

男女不平等に由来する暴力の根源として、個人、コミュニティー、社会、関係性の 4 つのレベルがある。

・ **個人レベル**：幼少時代の両親の暴力の目撃・経験、父親不在や父親拒絶、飲酒など。(特に幼少時代に家庭内暴力を目撃した又は経験した青少年は高い確率で暴力振るうとスリランカの事例紹介)

・ **コミュニティーレベル**：貧困、社会経済的状況、失業、暴力を肯定する仲間との接触、女性や家族の孤立など。貧困が暴力の主原因であるという考えには先進国でも存在することから懐疑的である。

・ **社会レベル**：男性が女性の言動や男女の役割を管理する事が許容される社会規範の存在、紛争解決の手段として暴力が許されること、支配・名誉・攻撃性が「男性らしさ」の象徴とされていること。

・ **関係性のレベル**：家庭内の喧嘩、男性の家庭内での資産や選択決定権の独占管理など。

### グレート・レイクス・アドボカシー・イニシアチブの活動紹介

グレート・レイクス地方を囲むルワンダ、タンザニア、ブルンジ、ウガンダ、DRC と言っ

た紛争経験国で行われた GBV をなくすための啓発・教育活動事例が紹介された。DRC 以外は紛争後ある程度の治安が確保されている。

#### **活動対象国の状況：**

- ・ルワンダ：44%の女性がレイプ被害者である（うち、家で被害にあった女性は31%）
- ・ブルンジ：3 地域の住民の 91%がジェンダーに基づく暴力を目撃・経験、認知していると回答した
- ・ウガンダ：「神の抵抗軍」という反政府武装グループにより多くの女性、少女が誘拐され、性奴隷や強制結婚を強要されている

これらの国々で多く見られたのはジェンダーに基づく暴力である。紛争が解決したから暴力も減るという事ではなく、それ以前からも存在した暴力を減らすために社会構造を変えていく必要がある。

#### **同活動の期待される成果：**

1. 草の根及び市民社会、組織レベルにおいて、アドボカシー活動を行う能力・スキルを向上する
2. 女性及び少女をジェンダーに基づく暴力から守るための地域・国家及び国際的政策枠組み及び手法が執行、検査、強化され、より良い方向で実施される
3. 政策及び意思決定関係機関の中での女性の参画機会の増加
4. グレート・レイクス地域内の市民社会及び組織が地域レベルでつながり、紛争の影響を受けた地域内でのジェンダーに基づく暴力にかかる政策決定及び法施行に影響を与えるために活動する

同活動により現在までに約 20,000 人が研修を受けたが、これらの活動家がグループとなり、お互いを訪問し、各国間で連携して情報交換などを行っており、活動の結果としては、国連が作成したジェンダーに基づく暴力の情報管理システム（Gender Based Violence Information Management System）への報告によると、2012 年には 6,000 の暴力のケース、2009 年から 2012 年までの間に約 9,000 ケースの報告がされ、現在も増え続けている。これは同システムが機能している事を表している。一方、活動家の意見として政府の反応が少ないことが挙げられており、支援機関や警察の能力向上が今後の課題として挙げられる。

この活動の特徴は、各国の活動グループが連携してジョイント・アドボカシーを政府や国際社会に行った事である。各国の活動家はタンパ宣言の情報を共有し、各国政府に対しその項目を法律に盛り込んだ法改正を行うよう求めている。また国際レベルにおいては、CARE として同活動グループの活動家数名をニューヨークの国連総会に招待し、彼らの活動

を紹介すると共に協力の呼びかけを行った。このような草の根活動を活用する事で問題解決を図ることも可能である。

・ビデオ鑑賞 (CARE のルワンダ及びブルンジでの活動紹介。主に現地の活動家及び参加者へのインタビュー)

#### ・ブルンジにおけるジェンダーに基づく暴力に対処する活動への男性の参画を促す例の紹介

この活動は 2010 年中期頃に始まり、男性活動家の能力向上に焦点をあて、以下の成果を期待された。

- ・同活動家が自身でジェンダーに基づく暴力の根底にある原因を調査・分析し、コミュニティ内のモデル的役割になる事。
- ・活動家が組織的能力を向上させ、ネットワークを強化し、女性及び少女の人権保護を実現させるための法的支援環境を整える事を推進する
- ・女性及び少女の人権が男性、少年、地域のリーダーにより推進・保護される。

#### ・ルワンダで EM 活動に参加する男性達が自ら立ち上げた活動グループ (「Abatangamuco」：「闇に光をもたらす者」) の紹介

- ・現在は全国に活動が普及し、CARE ではなく地元の住民が主体となって活動するため、組織体制も確立され、CARE のプロジェクト終了後も活動の継続性が確保されている。
- ・ユースグループへの働きかけ：Abatangamuco はプロジェクト対象の成年男性と若者の懸け橋としても働きかけ、将来に大きな影響を与える若者たちがモデル的役割として活動できる場や、自分たちの意見を交換できる場を提供している。
- ・メディアを利用した働きかけ：国の公共ラジオ局と協力して、36 の番組内でのジェンダーに基づく暴力や「男性らしさ」、どう変わるか、男女の性別役割などの議論や移動式映画館でのショー、スポーツイベントなどの実施。ルワンダでは「Journey of Transformation」という EM 及び女性のエンパワーメントに関する研修マニュアルが作成され、現在それがブルンジでも使用され始めている。

#### ブルンジにおける成果：

- ・暴力の減少、男女間の関係の改善、EM のネットワークの地方・全国レベルの拡大、女性リーダー選出の増加 (31 議席中 4 席から 31 議席中 14 議席へ)、2012 年には政党も含めて 276 名の新メンバーの参加などが挙げられる。特に女性リーダー選出の増加は、家庭内での選択決断権の増加は許容できても、コミュニティレベルにおける選択決断権においては女性の参画が影響を与える事が少ない社会において重要な意味を持つ。

### 第三部：グループディスカッション

ルワンダ・ミャンマーの 2 グループ（各 5 名程度）に分かれ、其々の国で男性の参画とジェンダー平等に資する事業を立ち上げるという前提で、事業の活動内容・目的・期待される成果について協議するというグループ演習を行った。事前にグループ内で配布された事業背景を説明する文書を読み込み、それを踏まえた上で、どのような EM 活動が必要か・可能かを協議した。以下が各グループの結果である。

#### ＜グループ 1＞ミャンマー

##### {目的}

男女の若者の生活向上、生活圏の安全の改善及び HIV/AIDS の危険性を減らすといった発展に向けての行動、参画促進

##### {活動内容}

・学校内に教育事務所を設け、非公式な教育セッション、コミュニティー内での識字教室  
 ・お寺などを利用  
 公式な教育セッション（同世代男性グループの構成）  
 セッション内での「男性らしさ」に関する議論  
 TV、ラジオ、DVD などの使用：映画の合間に CM でメッセージを入れる（若者が見る機会を増やす）

動機づけ：学内で人気の学生（頭のよい学生など）を活動に巻き込み、同学生から他の学生への巻き込みを行ってもらう。

##### アプローチ

宗教指導者の巻き込み、同世代同士の繋がりを利用  
 援助対応窓口（ヘルプライン）の創設  
 インフォメーション・支援センター  
 若者の集いの場における研修  
 ポスター  
 HIV/AIDS 保有者や有名人による講演

##### 対象グループ

男女の若者（少年少女）  
 就労のため移住する若者  
 学校を卒業した児童  
 親、（人身売買防止のための）警察など  
 男性が自分たちの意見を言いやすい機会を作るために男性のみのグループ議論の場も必要。  
 最初のグループ参加者を募るのが大変な作業となり得る。

**<グループ 2>ルワンダ**

目的	活動内容
1. 経済的機会	運営委員会創設 →地域リーダーの巻き込み ・コミュニティーレベル ・地域レベル ・全国レベル →アドボカシーによる動機づけ（証拠ベース・良いメッセージ・事実調査）  コミュニティーへのオリエンテーション 村落貯蓄貸付グループのエンパワーメント
2. 選択決断 (リプロダクティブ・ヘルス)	夫婦ベース（日本の例紹介など）
3. 対応のための機関創設	

ルワンダのケースにおいては、夫婦ベースの研修でお互いの経験などをシェアする機会を設けるなどしている。女性グループでは独自のネットワークを作り上げ、それを活用した活動を行っている。特に変化のあったグループの男性はその話をシェアする事を希望しており、支援団体としてはそのタイミングをつかみ、他の人々や団体をシェアする機会を作れるよう支援する事が重要である。また社会福祉事業担当員からの支援など、自治体や政府への支援要請の手伝いをするなどのサポートが考えられる。

-ワークショップ終了-

**II. 参加者フィードバック結果**

今回のセミナーには 12 名の参加があった。講義時間が延長したことが原因で、セミナー終了時間が遅延したため、事後アンケートに回答いただけたのは 5 名であった。以下が、5 名の参加者の皆様のフィードバックから示唆される重要事項である。

**① 知識及び情報を提供するという点では貢献ができた。**

全般的な感想として、本セミナーに非常に満足したかやや満足したとの回答者は 80% (4 名) であった。各テーマ「Men's Engagement」及び「ジェンダーに基づく暴力問題への取り組み」について、それぞれの講義がわかりやすかった（ややそう思う）という回答を 80% (4 名) から得ることができた。本結果から、当セミナーを通じて、該当テーマについての知識/情報を参加者に提供する面においては、十分に貢献できたといえる。

**② より具体的な事例の説明とより多くの質疑応答・協議の時間が求められた。**

一方で、より具体性のある事例・より数多くの事例説明を求める声もあった。また、講師の説明時間がのび、当初予定していたディスカッションや質問に十分な時間がさげず、

参加者の具体的な疑問に十分に答えられなかったことに関しても、改善を求める声があった。

### III. まとめ：本セミナーを実施後に見えてきた課題・教訓

#### ① セミナー・研修等の時間配分・事例の導入方法についての改善：

講義時間をより厳密に管理し、十分な質疑応答時間を確保することが重要と言える。質疑応答時間を十分に確保することで、参加者が個別の関心事項や分からなかった部分を明確にできるため、今後、研修・ワークショップ等を実施する際には、十分に注意したい。

なお、今後の研修・セミナーで取り扱う事例については、できる範囲で、参加予定者のニーズや既存の知識等を理解するための事前アセスメントを実施し、当アセスメント結果に応じた形で事例を選んで導入するようにしていきたい。

#### ② 男性の参画・ジェンダー主流化について、継続した学習機会や情報交換を行う重要性、ネットワークづくりの検討：

ジェンダー主流化・ジェンダーの平等に向けた取り組みにおいて、男性をパートナー（協力者）として、積極的に巻き込み、男性はジェンダー間の不平等・不公正に関する問題の原因ではなく、解決のために必要な人たちとして、主体的な関わりを促していくことを、今後も継続していきたい。

本研究会で 6 月に実施したアンケートの結果およびワークショップ・セミナー参加者へのアンケート結果等から、国際協力 NGO のうち、事業や組織運営において、ジェンダー主流化・男性の参画等の視点を反映している団体は、概ね全体の 1 割程度と予測される。このような状況を鑑みると、今後も継続して、国際協力 NGO 関係者に対して、ジェンダー主流化・男性の参画を促していく必要性は非常に高いといえる。

一方で、当研究会を実施したことで、ジェンダー主流化及び男性の参画といった課題に関心をもっている団体は数多く存在すること、そして、それらの団体の多くが、より具体的に有効性のある方法論・他団体のグッドプラクティスから学びたいというニーズを持っていることも認識された。

以上から、今後も、本研究会に参加してくださった団体・参加はできなくてもご関心を寄せてくださった団体との協力関係を維持していき、学習会や情報交換機会を継続して提供できるように体制を整えたいと考えている。具体的には、国際協力等に携わる NGO によるジェンダーに関するネットワークづくりを検討している。

以上



## 第四章：ハンドブックの作成の目的および概要

### 4-1. ハンドブック作成の目的および概要

当研究会では、日本のNGOがジェンダー主流化を理解し、実践できるようになるための能力の育成と、NGO間、およびNGOと研究者、開発実務者間におけるジェンダー主流化促進のための連携体制の強化を目指すため様々な試みを行った。具体的には、対象とする日本のNGOに対しジェンダーに関するアンケート調査の実施およびジェンダーに詳しい専門家及び実務者を講師に招いての事例セミナー及びワークショップの開催（東京、名古屋、大阪、福岡）である。セミナー及びワークショップの結果は第三章に示した通りである。これらをもとにした情報、およびその他実用的なツール・事例をまとめた集大成として、今後も継続的に利用可能な国際協力関係実務者向けのハンドブックを作成する事とした。

このハンドブックでは、多くのNGOの実務者が事業運営管理サイクル及び組織体制においてジェンダー視点を反映できるよう複数の活動分野や組織におけるジェンダー課題に触れている。その他、事例、ジェンダー分析ツールおよび参考文献も包括し、NGO職員が支援活動を行う際のガイドとしての活用性を高める努力をした。

### 4-2. ハンドブックの概要

ハンドブックの概要および執筆者は以下の通りである。本ハンドブックは、「別添1 ジェンダー・ハンドブック」を参照。

なお、同ハンドブックは外務省あるいは当財団のHPよりダウンロードができる。

【ジェンダー主流化の概要】 梶房大樹氏（株）かいはつマネジメント・コンサルティング

【ジェンダーに基づく暴力】 福井美穂氏（国）お茶の水女子大学

【母子保健とジェンダー】 浅村里紗氏（公財）ジョイセフ

【自然災害とジェンダー】 池田恵子氏（国）静岡大学

【環境とジェンダー】 織田由紀子氏（特活）北九州サステナビリティ研究所

【障害とジェンダー】 中西由起子氏 アジア・ディスアビリティ・インスティテュート

【アドボカシーとジェンダー】 稲場雅紀氏 動く→動かす、(特活) アフリカ日本協議会

【男性の巻き込み/男性とジェンダー】 武田勝彦、名雪典子（公財）ケア・インターナショナル ジャパン

【地域・文化・宗教とジェンダー】 石井正子氏（国）大阪大学

【組織ジェンダー】 倉科和子氏 人事部給与厚生課（独）国際協力機構（JICA）

【事業ジェンダー】 岩瀬誠氏 経済基盤開発部ジェンダー平等・貧困削減推進（独）



国際協力機構（JICA）

【企業における組織ジェンダー】塩入徹弥氏 人事部人材いきいき推進室 大成建設（株）

【ジェンダー分析ツールおよび NGO ワーカーのためのリソース】

尾立素子（公財）ケア・インターナショナル ジャパン

以上

第五章：二国間政府援助機関のジェンダー主流化への取り組みにかかる調査

同章においては、各国政府援助機関のジェンダー主流化への取り組みに関する情報の調査・分析結果を紹介する。内容は 1. 各国政府援助機関のジェンダー関連戦略・方針・事業実施報告、及び 2. 同援助機関の自国 NGO 団体に対するジェンダー主流化への取り組み（各国政府機関の自国 NGO 向け資金援助に関するガイドライン参照）となる。

調査対象国は OECD 加盟国において援助機関を有する国の中から、ジェンダー関連事業への出資金額が多い国、かつ各機関の全ジェンダー関連プロジェクト内においてジェンダー関連の活動が実際に実施されたと確認できたプロジェクトの総額が占める割合が多い国を選ぶこととする。

表 1：ジェンダー関連事業への出資金額が多い国(2010-2011 年平均)

	審査済み ジェンダー 関連 出資総額 (a)	審査済みの 国外支援事業 出資総額 (b:aを含む)	未審査の 国外支援 事業 出資額 (c)	国外支援 事業出資 総額 (d=b+c)	全出資額 における ジェンダー 関連 出資額の割合 (e=a/d)
1. ドイツ	4,213	8,874	1,289	10,163	41%
2. フランス	1,966	5,835	351	6,186	32%
3. オーストラ リア	1,875	3,203	391	3,594	52%
4. 日本	1,701	11,737	1,840	13,577	13%
5. カナダ	1,566	2,513	171	2,684	58%
6. スウェー デン	1,406	1,707	25	1,732	81%
7. イギリス	944	2,036	1,312	3,348	28%
8. スペイン	777	2,618	81	2,699	29%
9. ノルウェー	742	2,535	0	2,535	29%
10. デンマー ク	725	1,294	0	1,294	56%

(2010 USD million)

表 2：各機関の全ジェンダー関連プロジェクト内においてジェンダー関連の活動が実際に実施されたと確認できたプロジェクトの総額が占める割合が多い国

(表 1：a/c の割合)

1. スウェーデン	82%
2. ギリシャ	68%
3. カナダ	62%
4. オーストラリア	59%
5. ベルギー	57%
6. デンマーク	56%
7. フィンランド	55%
8. ニュージーランド	50%
9. ドイツ	47%
10. イギリス	46%
10. アイルランド	46%

(日本はDAC加盟国内の情報データ公表国21か国中20位の14%<sup>1</sup>。日本はジェンダー関連事業への出資金額は多いものの、全ジェンダー関連プロジェクト内においてジェンダー関連の活動が実際に実施されたと確認できたプロジェクトの占める割合は少ない結果となった。)

上記のデータを総合した結果、両ランキングにて上位に入った国はスウェーデン、カナダ、オーストラリア、デンマーク、ドイツ、イギリスである。同章ではこれに加え、OECDの報告書にはデータの記載はなかったものの、ジェンダー主流化に積極的と思われる米国、日本との比較対象としての韓国及び日本の計9ヶ国のジェンダー主流化への取り組みに関する情報を調査・分析する。

各国の政策や戦略方針の詳細は後に記述するが、その前に調査対象国の情報を分析し、傾向や共通点、それぞれの特徴点などを下記にまとめたいと思う。

対象国の多くでジェンダー戦略として掲げている点で、比較的共通するのが

- a) ジェンダー平等の政治参加
- b) ジェンダー平等の労働参画・経済的エンパワーメント
- c) ジェンダー平等の資源や法的・公共サービスへのアクセス向上
- d) リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康/権利）の確保

<sup>1</sup>OECD 報告書「Aid in Support of Gender Equality and Women's Empowerment-Donor Charts, Statistics based on DAC Members' reporting on the Gender Equality Policy Marker 2010-2011」 p4, <http://www.oecd.org/dac/stats/Aid%20in%20support%20ENG%20for%20web%20March%202013.pdf>

- e) ジェンダーに基づく暴力 (Gender Based Violence: GBV) の削減
- f) 社会内の男女平等の選択決定権確保のためのキャパシティ強化
- g) 男女問わず「(社会) 変革者 (agents of change)」の認識・特定

などである。これは調査対象国の各国政府系国際協力支援実施機関全てにおいてほぼ共通（一部ないし全項目）の政策として掲げられているものである。特に最初のa)~c)に関しては韓国を除く全ての対象国政府機関において重要項目として記載されており、またd)に関しては、ジェンダーの視点から特に政策として特記されずとも、「女性のエンパワーメント」という枠組みの中ですでにかなりの比重を占めている項目と言える。

これは、従来の女性に特化したリプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康/権利）の確保、およびGBVの削減といった、女性を社会的弱者として保護、優先する受け身の政策だけでは真の意味での女性の自立には不十分であるという認識のもと、女性自身が主体となり積極的に社会との関わりを持ち、自身に関係する社会問題について検討、解決する機会および術を側面支援する方向へと支援の形態が変化しつつある事を示している。また、ジェンダーという言葉を使う事で、支援対象も従来の女性だけに留まらず、様々な社会的弱者に対する不利・不平等がより削減出来るよう、それぞれの立場に適した支援内容を、支援を受ける側が主体となって模索し取り組むことが出来るように側面支援する事を目的としたキャパシティ強化が、ジェンダーに配慮した支援の基礎となりつつある事が読み取れる。そのためには、下記に示すドイツ国際協力公社の「ニジェールにおける飲用水整備とジェンダー」の案件例のように、時としては地域専門家の認識する従来の「社会慣習」に捉われない、あるいはそれを覆すような、既存社会構成要素・力関係の変換が効果的な場合もある。

上記政策を現場にて実施するため、かつ組織内においてジェンダー主流化を浸透させるための試みとして各機関がほぼ共通して導入、実施またはその予定としている内容としては、下記が挙げられる。

- ・ 全ての政策、プログラム、プロジェクトにジェンダー平等を反映
- ・ ジェンダー平等視点をガイドラインやチェックリストに導入
- ・ 常勤のジェンダー専門家を配置
- ・ ジェンダーをスタッフ採用および研修参加者選定の必須条件に設定
- ・ ジェンダー研修を職員に対し実施
- ・ 組織内研修コース全てにジェンダー平等の内容を導入
- ・ プログラム企画立案の段階でジェンダーに関する情報収集・分析実施
- ・ 各プロジェクトにジェンダー担当者を配置

・ジェンダー専門家グループ構成・拡大

上記の例として、後に表8に記載する通り、各機関のNGO向け資金提供プログラムのガイドラインにおいてはジェンダー配慮について事業計画で注意するよう促され、また資金提供を受ける際の申請書にジェンダー・社会配慮に関する具体的対策の記述が必須となっている所が殆どである。同様にプロジェクト実施後の報告書においても男女別の裨益者数記載を必須化する、ジェンダーおよび障害者への裨益効果を具体的に記載する事などがガイドラインにて指示されている機関が多い。

上記の項目からも分かる通り、ジェンダーとは特定の分野として個別に推進するのみならず、全ての分野に反映される事で初めて社会に浸透、定着するものであり、主流化のためにはまさに全ての分野に反映させる事が必要であると言える。そのためにも、まず国際協力支援活動を担う全ての関係者が、ジェンダーに関し一定の水準の知識・理解を有する事は必須と思われる。またジェンダー専門家は、特定のプロジェクト毎に採用され現地の支援活動に関わるよりも組織内における職員研修や、相手国政府および関係機関役員や職員、NGO関係実務者向けの研修、およびスタッフ採用や研修参加者選定時の選定担当といった傾向が強い事も上記から推測できる。資金提供を行うドナーにおいては、条件設定やチェック項目確認などにより、資金を受ける相手国政府および団体が十分にジェンダーに関する理解を有し、またプロジェクト実施時にそれを反映させることが出来るかどうかを確認し、必要とあれば研修などの側面支援を実施する事も、ジェンダー主流化のためには重要と見なされている事が分かる。

各国機関のジェンダーに関する特徴的な取り組みとしては、下記の内容が挙げられる。

スウェーデン:

- ・男女に留まらず障害者や同性・両性愛者、性転換者などの社会的弱者への配慮を促す
- ・年齢、階層、社会的地位、カースト、民族、宗教などのアイデンティティーも要考慮
- ・ジェンダー主流化を推進するスタッフに対する昇給、アイデアの共有、採用などの奨励、報酬を実施

カナダ:

- ・ジェンダー主流化に関する社会的通念と現実の違いを例示
  - ・ジェンダー視点配慮のための質問項目を提示
- (表3、4を参照)

ドイツ:

- ・ジェンダー視点を取り入れた事例およびジェンダー配慮の結果成功した事例の紹介

アメリカ:

- ・ジェンダー配慮の中でも特に性に基づく暴力 (Gender Based Violence: GBV) の予防、対策に力を入れている
- ・男女に留まらず障害者や同性・両性愛者、性転換者などの社会的弱者への配慮を促す
- ・ジェンダー関連事業成果例として相手国政府内におけるジェンダー部署設置、女性の社会参加を促す広告代理会社設立支援、女性官僚を対象とした、他国における女性の社会参加および人権保護活動視察支援などを例示

韓国:

- ・相手国政府および政府系機関対象の研修において、参加者の30%以上を女性とする割当制度 (quota system) の導入

日本:

- ・研修を主体に主流化を推進中。
- ・国別ジェンダー状況に関する情報の構築・整備を数多くの国で実施しているのが特徴。

スウェーデンのアイデア共有、採用、スタッフへの昇給はジェンダー主流化の有益なツール・インセンティブになると考えられる。特にジェンダーに関する研修は、単に組織内で受講義務化されるよりも、研修の受講が昇格や昇給に繋がる、希望するプロジェクト参加への必須条件である、研修を受ける事でプロジェクト案件形成時の議論でよりジェンダーに関する内容が理解できる、意見を出し採用される機会が増えるなどといった具体的メリットがある方が、受講する際の意欲、意識が違ってくるものと思われる。

アメリカの、女性の社会参加を促す広告代理会社設立支援や、女性官僚を対象とした、他国における女性の社会参加および人権保護活動視察支援も斬新であり、その持続性や影響度は未確定ながらも、官民双方において支援活動を実施している点や、主体となって活動するのが裨益者自身である点などは評価できる。

また、韓国の支援対象国および関係団体に対する研修において、参加者の30%以上を女性にするよう条件付ける割当制度も注目に値する。割当を行う事で、より意識も高く、意欲もある人よりも性別のみで意識も意欲も低い人材の方が「女性」というだけで優先されかねないという懸念点はあるものの、男尊女卑が根強く残る文化・風土社会の国においては、相手国政府に対し、例えば性別のバランスを考慮せずに男性のみを無条件に選定するといった行為に対し、一定の予防策が取れるというメリットがある。今後は男女のみならず、支援内容により障害者などといったその他の社会的弱者も一定の割合を占める事を条件とするという手法も考えられる。

日本は、現時点で研修を主体に主流化を推進中であり、今後それが現場で実践され、事業実績・経験として報告される事と思われる。また、国別ジェンダー状況に関する情報の構築・整備を数多くの国で実施しており、その情報が今後活かされる事も期待される。

また、スウェーデンやオーストラリアの事業実施報告においては、過去の実施事業の振り返りにおける反省点提示、問題提起、新制度の導入によるマイナス面の例示なども記載されている。一部の人に有益であっても、それが他の人々に不利益となる事は多々あり、またとある手法が一定のメリットはありつつも、デメリットも有するように、全てにおいてメリット、デメリットを踏まえた上でのバランスを検討する事は重要である。そのためにも、事業報告においても成功例だけでなく失敗例からの学びや反省、新手法や制度のメリット、デメリット両方を例示する事も有益になるのではないかと思われる。



## 1. 各国政府援助機関のジェンダー関連戦略・方針及び事業実施報告

同項目では各国の政府支援機関ジェンダーに関する戦略及び方針を比較すると共に、同機関の事業実施報告書の内容をまとめる。

1-1. スウェーデン国際開発協力庁 (Swedish International Development Cooperation Agency : SIDA)

1-1-1. SIDAのジェンダー戦略

ジェンダー平等、女性の影響力の向上、途上国における女性の権利尊重の促進が全体目標となっている。この目標を達成するために、下記の相互補完的な4つの優先項目を中心に取組を行うとしている。

- ・女性の政治参加と影響力の増大
- ・女性の経済的エンパワーメントと労働条件の改善
- ・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康/権利）の確保
- ・暴力と人身売買の排除を含む女性の安全の確保<sup>2</sup>

また、ジェンダー不平等は女性だけでなく男性や男子にも不利益を与えるとしており、特に既存社会の規範や文化的に認知されている概念から逸脱した同性愛者、両性愛者、性転換者及び障害者などは特に社会において弱い立場であり、男女関係なく差別の対象となっていると指摘している。社会において実際の権限を平等分配する事に加え、法整備や人々の法へのアクセス及び法的エンパワーメントも重要としている。こういった様々なジェンダー差別の被害者は女性だけでなく男性や児童も含まれている、また加害者も男性だけでなく女性も含まれるという事実を見逃がしてはならない。男性、女性は単一グループというわけではなく、年齢や階層、社会的地位、カースト、各個人のジェンダー・アイデンティティー、障害の有無、民族、宗教などの様々な要素により各個人の状況は変わるものである<sup>3</sup>。

ジェンダー平等推進の必須条件として男性も家事及び育児に対し責任を持ち、積極的に参加する必要があるとされ、それには男性の「父親」としての役割を強化し、男性の暴力と結びついたステレオタイプの負のイメージを克服する事が鍵となると記されている<sup>4</sup>。また、女性を男性と同等のレベルまでの「(社会) 変革者 (agents of change)」及び原動

<sup>2</sup> SIDA 報告書「On Equal Footing, Policy for Gender Equality and the Rights and Role of Women' s Sweden' s International Development Cooperation 2010-2015」

<http://www.government.se/content/1/c6/15/22/97/a962c4c8.pdf>

<sup>3</sup> 脚注 2, pp11-12

<sup>4</sup> 脚注 2, pp20-21

力として認識する事も重要だと提言している<sup>5</sup>。

1-1-2. SIDAのジェンダー事業実施報告 (2010)

ジェンダー主流化への三つのアプローチとして、

- i) プログラム企画立案の時点でジェンダー視点を積極的に取り入れ、統合していく
- ii) 特定のグループ又は課題にターゲットを絞る
- iii) ジェンダーに関する意識改革のための対話をパートナーと協議する

などが挙げられている<sup>6</sup>が、他方で事業実施における反省点及び提言として、

- a) ジェンダーは力関係でありニーズ対応以外に政治的リーダーシップも重要である
- b) ジェンダー政策を推進するには専門の人材及び財源確保が必要である
- c) 平等戦略には国家のオーナーシップが重要だが、NGOセクター、特に女性団体の参画も必須である
- d) ジェンダー主流化はモニタリング、評価、フィードバックの分野が弱く評価指標もないので、該当分野の強化が必要
- e) 女性の労働量を考慮する事はエンパワーメントの決定的要素であり、労働過多は持続的ではない
- f) 男性や男子の態度・言動を変化させる要素を盛り込んだジェンダー平等戦略の方がより成功を収め、より持続的であり、女性のエンパワーメントへの反発を軽減または回避する事が多い<sup>7</sup>
- g) 世代交代、次世代の態度・言動の変化、家事負担の平等化(夫の家事育児負担)による女兒の不登校率軽減に関する課題を考慮すべき<sup>8</sup>
- h) ジェンダー主流化を浸透させるには、ジェンダー主流化を推進するスタッフに対する昇給やアイデアの共有・採用などといった組織内での励まし、報酬が有効である<sup>9</sup>
- i) ジェンダー主流化は政府の女性対象部局及び省内の主要役員がプロジェクトの企画立案

<sup>5</sup> 脚注 2, p26

<sup>6</sup> SIDA 報告書「Gender Equality in Swedish Development Cooperation, Final Report 2010:1」  
<http://www.sida.se/Global/About%20Sida/Sida%20Utv%c3%a4rderingar/Gender%20Equality%20in%20Swedish%20Development%20Cooperation.pdf>, p43

<sup>7</sup> 脚注 6, 同報告書内には、女性のための収入向上プロジェクトの参加者である女性が、夫の反対・一家の稼ぎ手としての自信喪失を回復させるために夫に自身の仕事の一部を助けてくれるよう頼み、送迎のためのバイクを購入して夫に送迎を依頼する事で、「夫としての役割・責任」を持たせ、男性の自信回復に繋がったという事例が紹介されている。P75

<sup>8</sup> 脚注 6, pp13-14

<sup>9</sup> 脚注 6, pp80

段階から参加している方が持続しやすい<sup>10</sup>

という点が挙げられている。その結果として、以下の提言がなされている。

- a) SIDAの国別プログラムにおいて常勤のジェンダー専門家を配置すること
- b) 国別プログラムでは明確なジェンダー戦略を策定すること
- c) 国別ジェンダー戦略は同国の4つの優先項目を中心として策定されること
- d) 同機関はジェンダーに関する振り返りを中心としたモニタリング及びフィードバック・システムを強化すること
- e) 同機関は機関レベル及び国家レベルにおいて新支援法（New Aid Modalities:NAM）に対し人的及び財政的投資をすること
- f) 同機関はジェンダー戦略において男性の参画及び該当する場合には男性の不利な点も継続的かつ組織的に訴えかけること
- g) 同機関のジェンダー平等に関する組織的研修戦略を策定すること<sup>11</sup>
- h) より多くの関係者を含めた参加型のプロジェクト企画立案及び対象地域におけるジェンダー分析を実施すること

SIDAのプロジェクト実施手法として、複雑な問題ほど複合的な解決策が求められるという概念から、今後「単一の方角性でかつ決まった敏速なアプローチ（single-track, quick-fixed approach）」から、「より適合した複数の介入（the right mix of interventions）」を見出すアプローチ法（新支援法）へと移行する方向でいると報告されている<sup>12</sup>。他方で、この新支援法（NAM）は①より参加型を促す事でジェンダー主流化を国家開発政策に沿った形で実施できる反面、対話がドナー及び該当国の首脳陣に限られ、ドナーが、市民団体よりも被援助国政府の事を支援対象としてより注目しがちになる事で、女性支援団体等の市民社会が支援金を得る・国家政策の場で議論する機会が減る、②分析の共有が可能になる事でよりジェンダー政策に沿った手法が使える反面ドナーが多数の場合に全員が合意する項目が最小限になりかねない、③課題に関し対話のためのより分かりやすい枠組みを提供できる反面専門性の高い対話やプロジェクト・モニタリング実施は開発や社会正義の課題を取り残しかねないなど懸念点も残ると指摘されている<sup>13</sup>。

<sup>10</sup> 脚注 6, pp84

<sup>11</sup> 脚注 6, pp14-15

<sup>12</sup> 脚注 6, p22

<sup>13</sup> 脚注 6, p55

1-2. カナダ国際開発庁 (Canadian International Development Agency : CIDA)

1-2-1. CIDAのジェンダー戦略

CIDAでは、途上国におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメントのためのCIDAの貢献を高め、その成果の管理・評価ができるよう、2013年までにCIDAのマネジメントと組織制度を強化するとしている。ジェンダー主流化と、ジェンダー平等に特化したプログラムを相互補完的な戦略としながら、持続的かつ顕著なジェンダー平等を達成するために、より多くの支援をジェンダーに特化した取組・予算に割く必要があるという立場である<sup>14</sup>。CIDAは援助全体に占めるジェンダー事業の“principal (主要課題項目)”プロジェクトの総額が、多数の政府系援助機関の中でもCIDA内の援助総額における割合から見ても最も多くなっている<sup>15</sup>。

同機関はジェンダー平等の成果を最大限に引き出すための二つのアプローチを導入している。

- ・全ての政策、プログラム、プロジェクトにおいてジェンダー平等を明確に取り込む
- ・ジェンダー不平等を削減する事を特に対象としたプログラミングを使用する<sup>16</sup>

また、CIDAでは三つのテーマに沿った優先項目、すなわち食糧の安全保障の強化、児童及び青年の未来の安全確保、持続性のある経済成長の促進を設けているが、その全ての項目において女性、男性のみならず、女子、男子の平等を支援している。その例として食糧の安全保障の中での女性小規模農家の生産向上支援や、児童及び青年支援戦略では妊婦・新生児及び児童保健、教育などの支援、持続性のある経済成長の分野では女性の企業研修や貧困層を対象とした経済サービスへのアクセスの確保などが実施されている<sup>17</sup>。

CIDAのアクション・プランの目標として

- ・ **キャパシティ** : ジェンダー平等推進の成果を効果的にもたらすために、男女間の平等を推進しパートナー国と協力するためのCIDAのキャパシティの強化を行う

<sup>14</sup> CIDA報告書「Gender Equality 2010-2013, CIDA's Gender Equality Action Plan」

[http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Equality/\\$file/10-141%20Gender%20Equality-E.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Equality/$file/10-141%20Gender%20Equality-E.pdf)

<sup>15</sup> 脚注 1, p4

<sup>16</sup> 脚注 14, p1

<sup>17</sup> 脚注 14, p1-2

・ **責任**：ジェンダー平等の成果を達成するためにCIDAの組織管理及び責任体制をより増強する

・ **専念**：パートナーがジェンダー平等の成果を達成する事に貢献できるよう支援するためのCIDAの努力をより一層強化する<sup>18</sup>

\* 上記アクション・プランは2010より実施されている。

上記アクション・プランの中でも特徴的な項目を下記にまとめる<sup>19</sup>。

### キャパシティ

- ・ 組織内の研修関連部署の研修コース全てにジェンダー平等の内容を含める
- ・ e-learningの実施に備えたオンラインのジェンダー平等コースの開発
- ・ ジェンダー平等を管理職能力研修プログラムに含める
- ・ アクション・プラン期間の終了期には政策・プログラム策定及び広報部の全ての職員が最低一回はジェンダー平等研修コースを履修するように促す
- ・ 本部及び現地事務所に常勤のジェンダー平等専門家を最低一人確保  
(・ 本部及び事務所間での情報交換の場を設置)

### 責任

- ・ 要請の評価及び承認手順、及び実施評価枠組みがジェンダー平等基準を含むこと
- ・ 組織的戦略がジェンダー平等問題及び期待される成果を含むこと
- ・ ジェンダー平等を企画立案ガイドラインやチェックリストに含む事を通してジェンダー平等の成果が達成できるように支援する
- ・ ジェンダー平等専門家が企画立案の段階から参加する体制を整える

### 専念

- ・ CIDAのパートナー国上位18ヶ国に関しては、ジェンダー平等問題の評価を組織的戦略に取り入れる

#### 1-2-2. CIDAのジェンダー事業実施報告(2012)

2012年の年間報告書においてCIDAは、ウクライナ、中南米及びサハラ地域のアフリカ諸国の事業ではジェンダー項目の成果は期待したほどの効果を上げることが出来なかったとしつつも、今後各プログラムにおいてジェンダー平等に関するより効果的なエントリーポ

<sup>18</sup> 脚注 14, p3

<sup>19</sup> 脚注 14, p6-10

イントを模索しなければならないと結論付けている<sup>20</sup>。他方で、ペルーでは地方自治体における女性の政治参加の面では男女平等を推進したとし、今後はその他の分野における女性の社会参加及びGBVの削減に取り組むものとしている<sup>21</sup>。また、ネパール及びアフガニスタンにおいてもジェンダーに関する意識改革及び社会的変化が徐々に見られてきていると指摘している<sup>22</sup>。

パートナー機関であるWFPに関しては組織内のジェンダー意識をより高める必要があり、他方UNDPに関してはジェンダー平等に効果的なプロジェクトを実施しているとしつつも、組織的ジェンダー分析を強化すべきであると述べている<sup>23</sup>。

「Gender Equality and Humanitarian Assistance」の報告書内では、ジェンダー主流化に関する社会的通念と現実の違いを浮き彫りにし、具体的にプロジェクト内にジェンダーの視点を取り入れるにはどういう点に注意・注目すべきかを分かりやすくした質問項目を設けている。参考までに、その内容を以下に掲載する<sup>24</sup>。

表 3. CIDA : ジェンダー主流化に関する社会的通念と現実

社会的通念	現実
<p>「プロジェクト内に女性の項目を一つ入れておけばジェンダー主流化の視点を取り込む義務を果たしたことになる。」</p>	<p>ジェンダー主流化の視点を取り入れるという事は、現状を分析する手法を変えるという事を意味する。女性のニーズが何故かつどのように男性のニーズと違うのかを簡潔に書き出す事は分析の手始めであり、最終目的ではない。これらの基本的な洞察はジェンダー主流化の内容の理解への影響を及ぼすと共に及び各プロジェクト要素の中で調査される様々な課題を浮き彫りにする。</p>
<p>「女性を対象にしたプロジェクトを実施しているので、ジェンダー主流化を実践している」</p>	<p>ジェンダー主流化の手法は、単に少数派及び孤立したプロジェクトないし活動のジェンダー分析を行う事ではなく、全てのイニ</p>

<sup>20</sup> CIDA 「Annual Report 2011-2012, CIDA Learns Lessons from Evaluations」, [http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Evaluations2/\\$file/CIDA-learns-eng.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Evaluations2/$file/CIDA-learns-eng.pdf), Pp. 14-15, 27, 28

<sup>21</sup> 脚注 20, p16

<sup>22</sup> 脚注 20, pp21, 25

<sup>23</sup> 脚注 20, p18-20

<sup>24</sup> CIDA 報告書「Gender Equality and Humanitarian Assistance」, [http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Publications/\\$file/GE\\_HUMANITARIAN\\_ASSISTANCE-EN.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Publications/$file/GE_HUMANITARIAN_ASSISTANCE-EN.pdf), pp11-13



	<p>シアチブに関するジェンダー分析をする事である。</p>
<p>「ジェンダー主流化を行っているので、女性を対象とした特別なイニシアチブをとる事は出来ない」</p>	<p>主流化の手法は女性を対象とした特別なイニシアチブないしジェンダー不平等を縮小させる事を妨害するものではない。実際、女性の権利保護、女性の NGO への能力向上の機会の提供、ジェンダー問題に関し男性に働きかけること等には具体的な投資が一般的に必要とされている。これらの多くのタイプのイニシアチブは大きなプロジェクトの下位構成要素として実施するよりも切り離された単一のイニシアチブとして実施する方がより資金を得やすい。</p>
<p>「我々は人の命を助けるためにプロジェクトを実施しているのであり、受益者が男性か女性かを聞くため、ないし男女に優先順位をつけるためにプロジェクトを実施している訳ではない」</p>	<p>ジェンダー視点を使うという事は、どのような特定の状況下で女性である、男性である事が弱さにつながるかという事に対する理解をくみ取り、能力を明確にする事に関係する。これは支援を必要とする者から支援を受ける機会を奪うためのスクリーニングではない。其々の優先順位及びニーズの違いを考慮した結果、時には違う資源をもって支援される方が良い事もある。（社会内での不平等を考慮した上で）女性の声が聞かれるように付加的な措置を施す必要も更にはあるであろう。しかし、ジェンダー主流化ほどの性別優位を行うものでもない。</p>
<p>「ジェンダーというが、どれも所詮は女性を意味している」</p>	<p>多くの人道支援が女性や少女を対象としているのは事実であるが、それは国際社会の中で無視される傾向があるのが女性のニーズや関心事であるからである。しかしながら、分析及び議論は男女両方の平等を考慮しているという事が重要である。紛争及び非常事態時に男性の役割、手法、責任、選択などがジェンダーという枠組みの中の期待によりどのように形成されていくのかを</p>



	理解するためにはより多くの研究・注視が必要である。
--	---------------------------

表 4. CIDA : ジェンダー視点配慮のための質問項目

質問項目		何故質問するのか？
参加及び相談	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性及び女性からそれぞれのニーズ及び優先順位に関し、どのように意見を聞いたか？</li> <li>・イニシアチブをとるに当たり、その企画段階で男性及び女性を巻き込んだ形で行ったか？</li> <li>・女性団体からの意見は聞いたか？その結果得た意見内容はイニシアチブの焦点または企画に影響を及ぼしたか？</li> </ul>	人道支援において時間は重要要素ではあるが、時にはコミュニティーを巻き込み、対象となる裨益者と相談し、参加型の企画手法を使う事が可能な状況もある。その様な状況下においては、女性のニーズ及び優先順位を確保し、女性の声が聞かれるようにしておくことが重要である。これは個人としての女性及び女性団体を含む。
ジェンダー分析	プロジェクト企画は男女それぞれに違うニーズ、優先順位、関心に対し配慮した企画である事がうかがえるものになっているか？	よく新たな支援物資や新しい活動により全ての人々が利益を得ると推測される事があるが、ジェンダー不平等やジェンダーによる違いがどう作用するかについて意識を持っておかないと、人道支援において女性は男性同様の利益を受ける事がないかもしれない。

<p>指標</p>	<p>性別に基づいてどう指標を分散すればいいのか？</p>	<p>男女別の指標を提供する事は時間もコストもかかる事かもしれないが、一般的な傾向であれば可能である。例えば団体は誰が支援物資を得るのかという事に関し、大まかな推測をしておくべきである。（何割の女性・男性が含まれるのか？など）</p>
<p>女性を「弱い立場のグループ」としてしか見ない</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性を「弱い立場のグループ」としてしか見られていないか？</li> <li>・活動は女性の弱さに加え女性の能力をどのように捉え、どのように強化していくのか？</li> <li>・全ての弱い立場のグループのジェンダーに基づく差異及び不平等は理解されているか？</li> </ul>	<p>人道支援におけるジェンダー問題の多くの議論において、焦点は女性の弱さだけに当てられている。人々の弱さがジェンダーに基づく不平等によりどうやって形成されていくかを理解する事は重要であるが、女性の能力について見逃さないようにも気を付ける必要がある。</p> <p>女性は家庭内、コミュニティー、団体において重要な役割を持っている。国際機関も女性のそのような役割を支援する事が出来る。</p>
<p>目的ないし期待される成果</p>	<p>CIDA のジェンダー平等政策の目標にかなった特定の成果はあるか？</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-女性の支援物資及び利益への平等なアクセス及び管理の確保？</li> <li>-選択決断への女性の参加の確保？</li> <li>-女性及び少女の人権の尊重を支持しているか？</li> </ul>	<p>全てのプロジェクトはジェンダーの関係性及び不平等を理解した上で企画実施されなければならない。</p> <p>男女間の不平等を最小限に抑えるために特定の成果を更に高める事も可能かもしれない。</p>

<p>性的虐待及び性的搾取の可能性</p>	<p>性的虐待及び性的搾取の可能性を最小限にとどめるという観点から活動の評価はなされたか？</p>	<p>危機的状況下における力関係の不平等は残念ながら力(権力)の乱用に繋がる事がある。そのような危険性を最小限におさえる事は良いプロジェクト企画立案の一環である。</p>
<p>女性間での違い</p>	<p>プロジェクトは女性全てが同じニーズ、優先順位及び関心を持っていると推測した上で企画立案されているか？</p>	<p>女性を単一のカテゴリーに位置づけて考えないようにする事が重要である。男性同様、女性も人種、教育、階層、民族、宗教その他さまざまなカテゴリーで分かれている。</p> <p>弱者グループのリストはよく女性を個別のグループとして区別し、その他のカテゴリー内にも男女、少年少女が含まれている事を忘れていない場合がある。特定のグループ内にジェンダーの問題が含まれている事を見落とさないようにすべきである。</p>
<p>ジェンダー平等問題にかかる活動をするパートナー団体(支援申請をしてくる団体)の能力</p>	<p>該当団体はジェンダー問題に関する堅実な実績があるか？                  該当団体はジェンダーに関する方針を有しているか？                  該当団体のスタッフはジェンダー問題に対処する能力を有しているか？                  該当団体は女性団体と繋がっているか？                  該当団体は要となるジェンダー問題(リプロダクティブ・ヘルス、性的暴力など)に関する国際規範及びガイドラインに精通しており、定期的にそれらを業務で使用しているか？</p>	<p>過去の良い実績が現在の良い実績を保証するものではないが、それは確実に組織能力としての指標にはなる。</p>

1-3. オーストラリア国際開発庁 (The Australian Agency for International Development: AusAID)

1-3-1. AusAIDのジェンダー戦略

AusAIDでは、従来の男女の保健及び教育へのアクセス向上を通じたジェンダー平等に加え、女性の決定権・リーダーシップ・平和構築の強化、家事以外の女性の労働参画及びそれに伴う生活向上、ジェンダーに基づく暴力の削減などの項目の目標を掲げている<sup>25</sup>。

男女の保健及び教育へのアクセスでは男女間の就学率に格差のある地域における支援や貧困層出身児童や障害を持つ児童、民族的マイノリティなどの支援、及び性に対する典型例を強調する科目の削減、ジェンダー対応カリキュラムの開発支援、男女別及び障害者専用トイレの設置などのインフラ整備を強化優先項目としている。保健分野においては従来の支援内容に加え、男女別データの収集やサービスのジェンダー分析を通して女性に不利益となる課題がないかを調査する事としている。

女性の決定権・リーダーシップ・平和構築の強化に関しては具体的には水道供給管理や学校運営管理、村落保健及び村落開発委員会における女性のリーダーシップ能力向上、女性グループ及び市民社会グループの強化による政策への提言、女性の政界進出率向上及び選択決定権への参入などが挙げられている。

家事以外の女性の労働参画及びそれに伴う生活向上に関しては、農業分野以外の分野における女性の就業機会の増加、女性の保険、貯蓄、ローン等の財政サービスへのアクセス向上及び女性のニーズに応える財政サービスの模索、女性への資源や市場、技術、研修、公共交通機関へのアクセス供給、インフォーマル・セクター及び弱い立場の就労者を含む女性や児童に対する社会的保護の供給などが優先項目とされている。

ジェンダーに基づく暴力の削減に関しては、相手政府への法整備支援、被害者への支援サービスの質向上、地域の男性を巻き込んだ意識改革の実践、脆弱国及び紛争国、災害被害地域におけるジェンダー視点を含めた緊急及び治安危機管理分野支援などを目標として掲げている。

また、同機関の報告書内では同国のジェンダー平等支援及び女性のエンパワーメントをモニタリング・評価するための指標を提示している<sup>26</sup>。

<sup>25</sup> AusAID 報告書「Gender Equality and Women's Empowerment-Thematic Strategy」, <http://www.aidissues.gov.au/aidissues/Documents/thematic-strategies/gender-equality-strategy.pdf>, pp. 6-16

<sup>26</sup> 脚注 25, p. 19

表 5. ジェンダー平等及び女性のエンパワーメント AusAID : 指標

豪国のジェンダー平等及び女性のエンパワーメントへの投資:概要	ジェンダー平等及び女性のエンパワーメントの成果を測る指標
1. ジェンダーに配慮した保健及び教育サービスへの平等のアクセス確保及びその促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資格を持った助産師の立ち合いを伴った出産数の増加</li> <li>・訓練を受けた助産師及び保健師の増加</li> <li>・男女児童の就学率の増加（生徒数）</li> <li>・第三者奨学金制度における奨学金受給者（うち半数以上が女性）の増加</li> </ul>
2. 決定権、リーダーシップ及び平和構築における女性の意見の反映	<ul style="list-style-type: none"> <li>・委員会内の運営における女性の参加率増加（水道供給、学校、村落保健センター）</li> <li>・相手政府内における基礎的サービス研修を受けた公務員の数の増加（うち 30%以上は女性）</li> <li>・サービス供給を受ける市民社会の増加</li> </ul>
3. 女性の経済的エンパワーメント及び日常生活圏における安全な環境改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最新の農業技術にアクセスできる貧困農民家庭（うち 40%以上が女性）の増加→結果として作物の質向上に繋がる</li> <li>・小規模ビジネス開拓のための貸付を利用できるなどの経済的アクセスが可能になった貧困層（うち半数以上は女性）の増加</li> <li>・現金送金や基本的栄養源のサポートなどの社会的保護を受けられる男女の弱者の増加</li> </ul>

1 - 3 - 2. AusAIDのジェンダー事業実施報告（2001・2011-2012）

2002年の報告書<sup>27</sup>において、同機関は過去の実施案件において男女の役割に関する事前分析を行うプロジェクトはいくつかあるものの、男女の参画率及び資源へのアクセスの格差を分析したプロジェクトは少ないとの指摘をしている。また、機関スタッフの中にはプロジェクトをジェンダー中立のものとしてあえてジェンダー分析をしない、またはジェンダー分析は女性に特化したプロジェクト内で行えばいいという考えのスタッフもいるとして問題提起している。こういった課題を克服したプロジェクトの多くは、企画立案の段階から男女それぞれに事前相談やインタビュー調査を実施し、その内容を企画立案に

<sup>27</sup> AusAID報告書「Gender and Development-GAD lessons and challenges」,

[http://www. ausaid. gov. au/Publications/Documents/gender\\_review\\_lessons. pdf](http://www. ausaid. gov. au/Publications/Documents/gender_review_lessons. pdf), pp. 6-11

反映させたプロジェクトであったという報告がなされている。

活動実施において効果的にジェンダー主流化を推進する要素として、同報告書内で下記にポイントを提示している<sup>28</sup>。

#### 主要素

- ・ 企画立案の段階からジェンダー要素を取り入れる
- ・ 活動の関係スタッフの中から、ジェンダー目標・戦略・成果の責任を負う担当スタッフを配置
- ・ プロジェクトに関係する全てのスタッフがGADについての理解・知識を有し、ジェンダー問題に関しアドバイスを受ける機会を持つ
- ・ パートナー団体のジェンダー分析、企画立案実施能力を強化する活動を実施
- ・ 女性の参画を阻害する要因を排除する処置を活動内容に複合
- ・ 契約団体がGAD政策、企画及び実施経験に関する十分な知識を要しているか確認

#### その他の要素

- ・ ジェンダーに関する成果をモニタリング・評価するためのGAD活動指標が必要
- ・ パートナー機関がジェンダーにかかる活動を実施する能力を有するかを考慮
- ・ 活動が男女平等に適切なサービス及び機会を提供するのに十分な資源があるかを確認
- ・ 企画立案・モニタリング及び選択決断を目的としたジェンダー格差に関するデータは企画立案または実施の初期段階で収集
- ・ 男女それぞれのニーズ及び興味の対象が有効かを確認するモニタリングの実施
- ・ 男女いずれかの参画または利益へのアクセスを制約する要因を突き止めるためのモニタリングを実施

また、AusAIDとしてパートナー国へのジェンダー主流化支援を実施する手法として、研修及び教材開発の他にジェンダーをスタッフ採用及び研修参加者選定の必須条件とする事や、パートナー団体にジェンダー分析を複合させた事業モニタリング・評価を実施させる事などを例示している<sup>29</sup>。

2011-2012年の年間報告書においては、ジェンダーに特化した項目はないものの、該当年に実施された各国のプロジェクト評価内にジェンダー視点からの評価が必ず明記されている<sup>30</sup>。

<sup>28</sup> 脚注 27, p9, 12

<sup>29</sup> 脚注 27, p9

<sup>30</sup> AusAID報告書「2011-2012Annual Report」,

<http://www. ausaid. gov. au/AnnualReports/Documents/rep12/ausaid-annual-report-2011-12. pdf>

1-4. デンマーク国際開発援助活動 (Danish International Development Assistance: DANIDA)

1-4-1. DANIDAのジェンダー戦略

2004年のDANIDAのジェンダー戦略に関する報告書「Gender Equality in Danish Cooperation Strategy2004」は、同機関のジェンダー戦略に関し特化してまとめている。DANIDAはジェンダー平等の定義を(i)法の下での平等、(ii)機会の平等(労働の報酬、生産資源等へのアクセスなどを含む)、(iii)政治及び経済への影響に関する平等(開発含む)とし、また同機関のジェンダー戦略の目標を以下の促進への貢献であるとしている<sup>31</sup>。

- ・権利の平等(政治的、市民的、経済的、性的・生産及び文化的)
- ・資源へのアクセス及び管理の平等
- ・政治的及び経済的影響を達成するための機会の平等

上記の戦略を実施するためには男女の役割及び既存の力関係構造を変容させることが必須であり、文化慣習を尊重しながらもそれが各個人の権利を奪うことのないよう、男女両方を含めた長期的な結果重視の支援活動を要するとしている。そのための手法として、下記の二つの手法を提示している。

・主流化：男女の希望・ニーズを考慮し、男女双方の権利、資源及び選択決定権へのアクセスを全ての段階において含める。

・特別介入：男女間の平等を促進するために機関、政策、法制度及び資源の配分に関し基本的な構造改革を実施する<sup>32</sup>。

同報告書ではまた、途上国において女性が関わる活動が全経済活動の半分以上を占めておりながらも、その三分の一程度しか統計上に反映されていないとし<sup>33</sup>、女性の土地、情報、技術及び融資を含む経済的資源、教育、労働の機会等といった様々な社会要素へアクセスできるようにサポートすべきであると述べている<sup>34</sup>。

---

<sup>31</sup> DANIDA報告書「Gender Equality in Danish Cooperation Strategy2004」, [http://ghana.um.dk/en/~media/Ghana/Documents/gender\\_equality.pdf](http://ghana.um.dk/en/~media/Ghana/Documents/gender_equality.pdf), p10

<sup>32</sup> 脚注 31, p11

<sup>33</sup> 脚注31, p5

<sup>34</sup> 脚注 31, pp5-7



DANIDAはジェンダー平等促進活動の重要要素として下記の二つを提示している<sup>35</sup>。

- ・男女別データ：男女間の資源へのアクセス、政治に対する影響力などの格差に関するデータ。
- ・戦略的パートナーシップ：政府、行政、市民社会、デンマークのNGO、第三セクター、メディア、研究機関、その他二国間及び多国間ドナーなどといった様々な関係者との戦略的パートナーシップ。ジェンダー平等の分野では「(社会) 変革者 (Agents of change)」を特定することが重要であり、またパートナーシップは介入が権利、資源、影響のどこに入るかによる。

また、DANIDAは2000年より市民社会への支援を始めているが、その際にジェンダー平等の支援をNGOの活動にも反映させることとし、各NGOも同機関のジェンダー政策に沿った活動をする事とし、NGOの支援要請申請書及び事業完了報告書には男女両者がどのように機会、資源選択決定の過程においてアクセスを確保できるのかを詳細に記載するよう求められている<sup>36</sup>。

「Freedom from poverty, freedom to change (2010)」内では、特に人口増加抑制のための有効手段としてのジェンダー視点を考慮しつつ、これまでの教育の分野のみならず、特に女性の法的、経済的、政治的参加を目指すとしている<sup>37</sup>。具体的には、土地などの所有権や資源の取得、公共サービスの平等受給資格などである。また、気候変動とも関連する資源確保のためには人口増加を抑制する必要がある、そのための男女両方へのリプロダクティブに関する教育が必要であるとしている。最後には平和構築においては女性の保護のみならず、復興の時点で女性の社会参加を促す提言をしている。

#### 1-4-2. DANIDAのジェンダー事業実施報告 (2012)

2012年の年次報告書においてDANIDAは、ジェンダー平等及び女性のエンパワーメント事業の中では特に性及びリプロダクティブ・ヘルス/ライツ (性と生殖に関する健康/権利) に関する権利の面において注目し、国際機関及び市民社会への支援拡大を実施したと報告している<sup>38</sup>。実施対象国においては、現地で導入されているプログラムを通してのジェンダ

<sup>35</sup> 脚注 31, pp12

<sup>36</sup> 脚注 31, pp19

<sup>37</sup> DANIDA報告書「Freedom from poverty, freedom to change (2010)」,

<http://www.netpublikationer.dk/um/10529/index.htm>, pp22-24

<sup>38</sup> DANIDA年次報告書「Annual Report 2012」

[http://um.dk/en/~media/UM/Danish-site/Documents/Politik-og-diplomati/Nyheder\\_udenrigspolitik/2013/Annual%20Report%202012.pdf](http://um.dk/en/~media/UM/Danish-site/Documents/Politik-og-diplomati/Nyheder_udenrigspolitik/2013/Annual%20Report%202012.pdf), p17

一平等促進が中心となっている。また支援対象実施国政府との会合においては性に基づく差別の撤廃に重点が置かれるようになっている。

1-5. ドイツ国際協力公社 (Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit: GIZ)

39

1-5-1. GIZのジェンダー戦略

経済協力開発省 (BMZ) 発行の2009-2012年度のジェンダーに関するアクション・プランでは、同省がドイツの開発協力を携わるすべての実施機関に対し、ジェンダー主流化及び女性に焦点を当てた戦略の促進を託し、また人権保護を重視し、女性の人権とエンパワーメントを連結させた取組に力を入れている<sup>40</sup>。同アクション・プランにおいてはまず、下記の4つの優先項目が挙げられている<sup>41</sup>。

- 1) 女性の経済的エンパワーメント
- 2) 紛争時の女性及び紛争対応における女性の役割
- 3) ジェンダーに特化した課題及び気候変動への対応  
(気候変動がもたらす食物生産者としての女性への影響)
- 4) リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (性と生殖に関する健康/権利) (家族計画)

また、ジェンダー主流化を促進する手法としては以下の5項目を掲げている<sup>42</sup>。

1. BMZ職員及び事業実施機関職員への研修
2. 「ジェンダー指標」概念の評価、修正及び導入
3. 既存プログラムへのジェンダー視点導入のための条件設定及びその支援
4. ジェンダー主流化導入の必要性の可否を全てのプロジェクトにおいて検討
5. ジェンダー主流化の改善を要する国に対する国別優先項目設定

また、2006-2010年のGTZ (当時) のジェンダー主流化戦略では<sup>43</sup>ジェンダー主流化促進のための組織内体制改革の手順及びタイムライン、管理責任部署の配置及び進捗経過が詳細に記されている。

<sup>39</sup> 旧 GTZ、2011 年より関係機関との合併を経て現名称の新機関となる。http://www.giz.de/en/

<sup>40</sup> GIZ報告書、「Development Policy Action Plan on Gender 2009-2012」,  
<http://gender-in-german-development.net/files/images/pdf/Empowerment/de-genderaktionsplan-2009.pdf>, p6

<sup>41</sup> 脚注 40, p7

<sup>42</sup> 脚注 40, pp9

<sup>43</sup> GTZ 報告書「Corporate Strategy on Gender Mainstreaming 2006-2010」,  
<http://www2.gtz.de/dokumente/bib/06-1073.pdf>,

「Gender and project Management」の報告書<sup>44</sup>ではいくつかのクロスカッティングとしてのジェンダー参考例をもとに、ジェンダーと他分野の関係性及びそれが当該社会にもたらす経済活動への影響などを説明している。

#### 参考例

##### a) スワジランドにおける公共交通セクターとジェンダー<sup>45</sup>

公共バスの支援事業において当初はジェンダーとは無関係と思われたプロジェクトであったが、女性の営業販売員より意見が出された結果、路線や時刻表も彼女達が営業販売を行う市場及びその営業時間を考慮したものとなった。

##### b) ドミニカ共和国における村落開発とジェンダー<sup>46</sup>

炭鉱関係者の住む村落の開発支援の一環として、住民の健康を守る観点から家族の健康に責任を負う女性の意見をプロジェクトに反映させる事となった。当初は全く参加していなかった女性を傍聴者として会合に参加させ、その後女性への食物や健康といった「無害」な題材に関するワークショップ実施への男性からの合意取り付け、ワークショップから波及した女性団体の設立・活動開始と徐々にその活動の幅を広げていった。

##### c) モロッコにおける家族計画とジェンダー<sup>47</sup>

モロッコでは女性が男性の同伴なしに外出する機会が限られており、夫が家族計画に合意していたとしても家から数キロ離れた保健所まで避妊具を受け取りに行くことが中々出来ず、結果望まない妊娠を繰り返してしまう事が多い。この様な事態を打破するために、まずは女性の男性同伴なしでの外出に関する議論が男性も交えて実施された。賛否両論の出る議論であり、結果には至っていないが、女性の外出する自由を訴える層も少なからずおり、今後議論の過程で状況が少しずつ変化する事が期待される。

##### d) ペルーにおける環境保護・農村開発とジェンダー<sup>48</sup>

ペルーのアンデス東部において実施された環境保護・農村開発プロジェクトでは、当初カウンターパートが認識していなかった男女別の労働分担の分析の導入により、女性が実施する特定の活動に適合した環境保護に配慮した農業拡大サービスの提供を実施する事を可能にさせた。また、無計画な農業実施による森林の軽減は女性の薪集めのための移動距離を増やす結果となり得る事を意味するため、同プロジェクトによる植林はジェンダーの視点も含んでいる。また、特に町に近いコミュニティーにおける野菜や家畜の販売はかなり

<sup>44</sup> GTZ 報告書「Gender and Project Management」, <http://www2.gtz.de/dokumente/bib/02-5196.pdf>, pp

<sup>45</sup> 脚注 44, p8

<sup>46</sup> 脚注 44, p10

<sup>47</sup> 脚注 44, p15

<sup>48</sup> 脚注 44, p17

高い収入源であると判明した結果、家庭菜園や家畜労働を担う女性は野菜栽培や小規模の畜産、及び市場活動に関する研修などの拡大サービスを受ける事となった。

e) ニジェールにおける飲用水整備とジェンダー<sup>49</sup>

同計画は堀井戸建設及び井戸管理委員会の創設・運営であったが、飲用水及び衛生教育の面において重要な役割を担う女性の積極的参加を促すため、女性への集中的な研修指導、組織的選択決断への女性の巻き込みが行われた結果、一定の男女別割り当て（委員会の半数は女性とする事）が義務付けられた。これは、対象グループ研修において何人かの女性から男性利用者がまとめて利用料を支払う、定期的に支払わない、利用料の一部しか支払わないため支払いの徴収が困難である、会計簿が頻繁に男性である委員長により管理され、時折横領に繋がっているとの指摘に対応するものであった。

同報告を受け、参加者全員による問題解決に向けた話し合いがもたれた結果、男性及び女性の双方から下記の提案がなされた。

女性：料金は特定の時期に特定の場所のみ（村長の庭など）で会計係のみにより徴収される

男性：男性からの料金徴収は男性によって徴収され、徴収した男性が会計係に支払う

議論の結果、女性の意見が取り入れられ、会計簿も会計係のみが管理する事となった。また、万一利用料が定期的に支払われない場合、村長による介入を行ってもらった事があった。

当初、封建的社会風土が残る同地域において、女性が男性から料金を徴収するのを期待する事は非合理的であり、権利の平等が十分に理解されていない同地においてその様な活動を実施する事は女性を助けるどころか余計に悪い立場に追い込むという理由により、上記の問題解決に外部の専門家は批判的であった。しかしながら、現場で現地スタッフと活動するファシリテーターの話では、男女どの利用者も会計は女性により行われるのが理想的であるという意見が多く、その理由として女性が利用料の横領をした場合、村を追われる事になるが、男性が横領をしてもお咎めがない場合が多く、そのため金銭の管理においては女性の方が信頼できるという認識に基づいたものであった。何事も、対象者自身も含めた協議のもと議論されるべきであるという教訓であり、この様なコミュニティーの着実な変化の結果、いつの日か女性が委員長に選ばれる日も来るのかもしれない。

<sup>49</sup> 脚注 44, p19

1-5-2. GIZのジェンダー事業実施報告（2001-2005, 2010-2012）

2001年から2005年までのジェンダー主流化に関するGTZ（当時）の事業評価では、男女両方の裨益者に利益をもたらし、GTZのジェンダーに関する専門的技術が国際的にも認識され、支援対象国における女性の運営管理職に占める割合が30%増加したとし、次の段階としてジェンダー事業を成果主義の管理に移行させること、全てのプロジェクトにジェンダー視点を取り入れること、人事における男女平等アプローチを質的条件として実施すること等が挙げられている<sup>50</sup>。また、女性の管理職に占める割合の増加及び技術支援の利益享受における男女平等の観点からの戦略の見直し、組織内におけるジェンダー部署の設置またはジェンダー優先分野におけるセクター毎のジェンダー・チーム及びプロジェクト毎のジェンダー専門家の配置及び責任部署の検討、ジェンダーを軸とする成果の評価の強化、ジェンダーに関する議論の場の提供などが今後の課題及び提案として挙げられている<sup>51</sup>。

2010-2012年の事業評価報告書<sup>52</sup>では研修実施時のジェンダー・バランスを考慮したプロジェクトなどが高評価を得ているとしつつも、ニーズ分析時にジェンダーの視点を取り入れるべきとし、プロジェクト企画立案や対策検討に女性自身が積極的に関わる必要性を訴えている。また、キャパシティ評価と共にジェンダー分析を必須条件とする事もプロジェクトやプログラム企画の基礎となると提言している<sup>53</sup>。

---

<sup>50</sup> 脚注 43, pp20-22

<sup>51</sup> 脚注 43, pp26-27

<sup>52</sup> GIZ 報告書「Measuring-Assessing-Making Improvements, Finding and conclusions from monitoring and evaluation, 2010-2012」, <http://www.giz.de/en/downloads/giz2013-en-evaluierungsbericht-2010-2012.pdf>, pp18, 23

<sup>53</sup> 脚注 52, p41

1-6. 英国国際開発省 (Department for International Development: DFID)

1-6-1. DFIDのジェンダー戦略

DFIDの2008-2013年のジェンダー戦略ワーキングペーパーによると同機関では特にジェンダーとセクター毎のクロスカッティング課題として気候変動、農業、保健、ガバナンスが挙げられている<sup>54</sup>。気候変動に関しては、自然災害の際には女性及び児童が男性よりも亡くなる確率が14倍である事を挙げ、現在の戦略が十分にジェンダー配慮をしておらず、研究も不十分である事に触れており、農業に関しては女性の家事労働負担を減らす事により女性の経済活動への参加の機会を増やすなどの手法の研究を促し、保健に関しては主に出産に伴う安全性の確保に重点を置くとし、ガバナンスにおいては男性の政治独占に関する研究及び女性を労働市場から除外する事による経済不利益に関する研究を要するとしている。

「A New Strategic Visions for Girls and Women, Stopping Poverty Before It Starts」では、特に若い女性への支援を実施する事で貧困を防止するサイクルを作り出す事を主目的とし、以下の4つの支柱を目標として掲げている<sup>55</sup>。

- ・初産の年齢を遅らせ、安全な出産の支援をする

(10-14歳の時点で出産を経験する女性の妊娠中または出産時の死亡率は20-24歳で出産を経験する女性の5倍以上である)

- ・女性及び女兒に直接裨益する資金サービス、研修、女性の財産権取得などの経済的支援を行う

(サブ・サハラ地域諸国の農業生産率は女性の農業収入へのアクセスが男性と同様になれば20%程度向上することが出来る)

- ・女兒の就学率を向上させる

(女兒に数年の学歴が増える事で女性の収入は10-20%向上する。数年の学歴を経た女性は妊娠中の健康も良く、出産数も減り、健康な児童を産み、より経済的機会に恵まれる可能性が高い)

<sup>54</sup> DFID報告書「DFID Research Strategy 2008-2013 Working Paper Series: Mainstreaming Gender in Research」, [http://r4d.dfid.gov.uk/pdf/outputs/consultation/researchstrategyworkingpaperfinal\\_gender\\_pl.pdf](http://r4d.dfid.gov.uk/pdf/outputs/consultation/researchstrategyworkingpaperfinal_gender_pl.pdf), pp3-4

<sup>55</sup> DFIDブリーフペーパー「「A New Strategic Visions for Girls and Women, Stopping Poverty before it starts」, [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/67582/strategic-visions-girls-women.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/67582/strategic-visions-girls-women.pdf), pp1-6



・女性に対する暴力を防止する

(平等な関係においては女性への暴力は少ない。力の欠如は暴力への予兆である)

また、女性の政治参加を促す事で長期的かつ持続的な女性及び児童の生活向上を目指し<sup>56</sup>、気候変動、ガバナンス、平和と安全保障、HIVエイズ などすべての分野のプログラムにおいて、ジェンダー主流化を進め、活動についてのモニタリング・評価を行うとしている<sup>57</sup>。DFID の「Gender Manual」<sup>58</sup>では、ジェンダー主流化のための4つのステップと題し、以下を提示している<sup>59</sup>。

1. 男女別データ (Sex disaggregated data) 及び分析情報
2. 開発協議への男女双方の意見反映
3. 男女別データ、分析情報及び男女それぞれの優先事項を考慮した内容特化型アクションを通しての男女平等推進
4. 組織のキャパシティ・ビルディング及び改革

また同マニュアルでは、各項目に関し手法及びツールを詳細に紹介している。「男女別データ (Sex disaggregated data) 及び分析情報」では用語の定義、収集すべき情報(裨益者グループ及び開発政策決定・管理・実施機関)、情報収集時期及び場所、及び裨益者・開発機関別のジェンダー分析枠組みのアウトライン作成(質問項目及び考慮すべき事項チェックリスト)、男女別のニーズに対応するための予算、男女平等の機会を推進するための予算、備品やサービスを男女平等に提供するための予算などをまとめたジェンダー予算及びその実施のための評価分析ツールなどが記されている<sup>60</sup>。

「開発協議への男女双方の意見反映」では、ジェンダーに配慮した関係者分析、男性の合意を得るための活動及び地方自治体との連携を通じたコミュニティーレベルの選択決断への女性の参画、ネットワーク及びジェンダー平等と貧困削減をリンクさせたアドボカシー・ロビー活動を通じた国家政策面における女性の選択決断への参画のための戦略ツールを紹介している<sup>61</sup>。

「男女別データ、分析情報及び男女それぞれの優先事項を考慮した内容特化型アクションを通しての男女平等推進」ではジェンダー平等推進のための組織及び裨益者レベルの実

<sup>56</sup> 脚注 55, p1-2

<sup>57</sup> 脚注 55, p4

<sup>58</sup> DFID 「Gender Manual 2002: A Practical Guide for Development Policy Makers and Practitioners」, <http://www.allindiary.org/pool/resources/dfid-gender-manual.pdf>

<sup>59</sup> 脚注 58, p11

<sup>60</sup> 脚注 58, pp13-19

<sup>61</sup> 脚注 58, pp20-25

施内容及び考慮すべき点についてチェックリストを設け、またプロジェクトの理論的枠組み内においていつどこでジェンダーを取り入れるのか、対象者、目的、ジェンダー評価指標（量的及び質的）、プロジェクト選定のための条件チェックリストの使い方などについて説明している<sup>62</sup>。その中でも特徴的なのが、対象者を女性に特化したモニタリング評価法からジェンダー平等（またはジェンダー差別の排除）を目標とした評価法に変わった点である。

「組織のキャパシティ・ビルディング及び改革」では組織のキャパシティ・ビルディングのための戦略アクション及び考慮すべき点、ジェンダー平等推進のための専任スタッフの配置、組織の政策前面においてジェンダー視点を反映させること及びその方法、ジェンダー研修、管理支援体制の構築などについて紹介している<sup>63</sup>。

#### 1-6-2. DFIDのジェンダー事業実施報告（1995-2004, 2011-2012）

DFIDのジェンダー事業実施評価に関する報告書の一つとして、1995-2004年の事業内容を評価した報告書「Evaluation of DFID Development Assistance: Gender Equality and Women's Empowerment」<sup>64</sup>がある。同報告書においてDFIDの過去10年間のジェンダー事業は以下のように評価されている<sup>65</sup>。

- ・同機関のプログラム全体にジェンダー平等の目標が一貫性を持って反映されるよう全体像を把握する必要がある
- ・異なる事業内容の中で使われるアプローチや戦略、各国の国別計画の手順に与えた効果、及び同戦略の効果を更なる戦略手順に結び付けるためのリンク付けを模索する
- ・同機関内の様々なレベルでの根拠をもとにジェンダー平等指標等の使い方をより詳細に検討する

DFIDの2011-2012年年間報告書においては、MDGで掲げている「初等及び中等教育における男女不平等を2005年までに撤廃し、全ての教育面においては2015年までに撤廃する」という目標は「遅れている」と評価され、東アジア以外では未だ男児の就学率が女児の就学率を上回るとし、女児の学習の機会は増えているとしながらも、途上国の中では1999年以

<sup>62</sup> 脚注 58, pp26-30

<sup>63</sup> 脚注 58, pp31-38

<sup>64</sup> DFID 報告書「Evaluation of DFID Development Assistance: Gender Equality and Women's Empowerment, DFID's Experience of Gender Mainstreaming: 1995 to 2004 (2004)」, <http://www.oecd.org/countries/bangladesh/35074862.pdf>

<sup>65</sup> 脚注 64, p24

降わずか5%しか女児の初等教育における就学率は上昇しなかったとされている<sup>66</sup>。

また、ガーナにおける女児の初等教育の就学率は改善されてきているものの、中等教育になると男女間の就学率の差は依然として残っていると報告されている。この様な状況を打破するために、就学を途中断念した女児に対し、再度就学の機会を設けるなどの活動が実施されており、すでに同計画で1万人女児が再度就学している<sup>67</sup>。他方、マラウイやネパールでは依然としてジェンダー格差が残るとしている<sup>68</sup>。

---

<sup>66</sup> DFID 年間報告書「DFID Annual Report and Accounts 2011-2012」, [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/67353/Annual-report-accounts-2011-12.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/67353/Annual-report-accounts-2011-12.pdf), p18

<sup>67</sup> 脚注 66, p50

<sup>68</sup> 脚注 66, pp55, 57

1-7. 米国国際開発省 (United States Agency for International Development : USAID)

1-7-1. USAIDのジェンダー戦略

USAIDでは、2011-2015年の政策枠組みとして、以下の7つの項目を目標として掲げている<sup>69</sup>。

- a) 同機関の事業活動にジェンダー平等及び女性のエンパワーメントを統合する
- b) 男女、年齢、病気・障害の有無、宗教、民族、社会的地位、地理的差異による差別のない平等を推進するための包括的アプローチを導入する
- c) 多様なステークホルダーとの連携を構築する
- d) 男女間の差を削減し、女性のエンパワーメントを強化するため科学技術、革新的アイデアを利用する
- e) 紛争経験国及び脆弱国では女性の政治参加を促し、更なる紛争やGBVを防止し、男女間の異なるニーズや優先項目を把握する
- f) 同機関のジェンダー活動内容を評価し、成功・反省点から学び、組織内へのジェンダー統合のため成功例を広める
- g) 事業活動に責任を持つ

ジェンダーに基づく差別 (GBV) の防止及び対応に関する政策としては、以下を基礎とした戦略を掲げている<sup>70</sup>。

目標 1. 米国政府機関内及び関係者内でのGBV防止及び対応への相互協力を強化<sup>71</sup>

(市民社会との協議、他分野との相互コラボレーション、NGO及び民間セクターとのパートナーシップなど)

目標 2. 既存の米国政府関連事業へのGBV予防及び対策の統合<sup>72</sup>

<sup>69</sup> USAID報告書「Gender Equality and Female Empowerment Policy 2012」, <http://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1870/GenderEqualityPolicy.pdf>, pp1-2

<sup>70</sup> USAID 報告書「United States Strategy to Prevent and Respond to Gender-Based Violence Globally 2012」, <http://www.state.gov/documents/organization/196468.pdf>

<sup>71</sup> 脚注 70, p15

(政策及びプログラムへの反映、既存機関関連部署の有効利用など)

目標 3. GBV 予防及び対策に関連する研究データ収集、分析利用の強化<sup>73</sup>

(国家及び地域レベルの様々な形の GBV 情報収集分析、米国政府関連プログラムのモニタリング評価、機関内及び関係部署間における成功例や反省点からの学びなど)

目標 4. GBV を課題とする米国政府プログラムの拡大<sup>74</sup>

(成功事例の応用、パイロット・プロジェクトを利用したアプローチの評価、戦略の実施など)

特に過去からの学びとして、以下の項目に注目した戦略の計画立案が重要であるとしている<sup>75</sup>。

- ・暴力はいつでも起きる可能性がある
- ・幼少期に暴力を経験した人はその後の人生でも暴力を受けるまたは振るう確率が高くなるという研究結果がある－暴力のサイクルを理解する
- ・女性や子供を含む地方の貧困層、女性及び児童の障害者、無国籍者、国内避難民、部族及び女性原住民、宗教及び民族少数派等の社会的弱者に注視する
- ・政策立案、プログラム開発、実施、評価に男性同様に女性や女兒を含める
- ・GBV の防止及び対策にビジネス・社会的リーダーや地方自治体、保健関係者などを参画させる
- ・暴力を存続させる要因及び社会文化的要素を理解する
- ・保護支援する対象者に害が及ばぬよう実施事業の負の影響も考慮する

米国のジェンダー目標として

a) 経済的、社会的、政治的機会、資源及びサービスへのアクセス、管理、及び利益の男女格差の削減

---

<sup>72</sup> 脚注 70, pp17-18, 37

<sup>73</sup> 脚注 70, pp 18-20, 39

<sup>74</sup> 脚注 70, pp 21-23, 39

<sup>75</sup> 脚注 70, pp13-14

b) GBVの削減及びその悪影響の緩和

c) 女性及び女兒の人権、人生の選択決定権、家庭・コミュニティー、社会内の選択決定権の確保ためのキャパシティ強化

が挙げられており、その達成のためにUSAIDは経済発展、農業、食糧の安全保障、教育、紛争解決、市民社会及びメディア、気候変動などといった各セクターにおいてジェンダー関連視点を取り入れる事を推進しており、その一環として男性の「同盟(allies)」としての巻き込みにも触れている<sup>76</sup>。

また、ジェンダー主流化の視点からの成果を評価する目的で今後、対象住民内における社会的、経済的及び政治的機会を男女が平等に得るべきであるとする概念に合意する人の割合、及びGBV関連サービス（保健、法的支援、社会心理カウンセリング、避難所、ホットラインなど）の支援を受けた被害者総数を調査する指標が示されている<sup>77</sup>。

米国のNational Action Planにおいては、紛争解決における仲裁役、再発防止のための政治政策への提言役としての女性の政治参画、性被害やそれに伴う感染症対策、女性武装兵士の社会復帰などといった紛争時及び紛争後の女性に特化した法整備、行政サポートサービス支援活動の必要性及び実施手順が記載されている<sup>78</sup>。

また、USAIDの「Gender Integration in USAID」には男女不平等（gender inequality）と食糧の安全保障（food security）の関係性について、男女不平等が高ければ高いほど食糧不足の確率も高いとし、食糧不足の解消には男女不平等の解決が必要不可欠と書かれており、一例ながらもクロス・セクターのアプローチの例を見てとる事が出来る<sup>79</sup>。

#### 1-7-2. USAIDのジェンダー事業実施報告(2011)

「Foreign Operations, FY 2011 Performance Report, FY 2013 Performance Plan」においては、2000年以降USAIDが女性及び児童保護、人道支援にかけた総額は7000万ドル以上であるとしており<sup>80</sup>、2011年には同機関の民主主義、紛争及び人道支援部（Bureau for

<sup>76</sup> USAID報告書「Foreign Operations, FY 2011 Performance Report, FY 2013 Performance Plan」, <http://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1870/APR2011-2013.pdf>, p116

<sup>77</sup> 脚注 76, p117-118

<sup>78</sup> United States Action Plan on Women, Peace and Security 2011, [http://www.whitehouse.gov/sites/default/files/email-files/US\\_National\\_Action\\_Plan\\_on\\_Women\\_Peace\\_and\\_Security.pdf](http://www.whitehouse.gov/sites/default/files/email-files/US_National_Action_Plan_on_Women_Peace_and_Security.pdf), pp3-21

<sup>79</sup> USAID報告書「Gender Integration in USAID (2011)」, [http://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/PNADZ581.pdf](http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADZ581.pdf), p11

<sup>80</sup> 脚注 76, p104

Democracy, Conflict and Humanitarian Assistance: DCHA) が実施したGBV予防及び対策関連プロジェクト（保健・心理ケアサービス、法整備、女性及び女兒センターなど）の裨益者が457,000人に達した<sup>81</sup>と述べている。

また戦略目標の一つである人道支援の分野においてGBV予防及び対応の活動内容をプロジェクトに含めた同機関の支援対象NGOまたは国際機関の割合が2008年では27.5%、2009年には28.3%、2010年には30%、2011年には目標の35%に対し38%と着実に効果を上げているという報告がなされている<sup>82</sup>。また、同機関の社会的弱者の定義づけとして女性や宗教少数派、障害者及び原住民以外に同性愛者、両性愛者、性転換者なども含まれると明記している<sup>83</sup>のは特徴的である。他方、同機関で実施した民主主義、人権、労働の分野に関する研修の女性受講者数は2010年に600人、2011年には目標の700人をはるかに上回る2060人であったと報告されている<sup>84</sup>。

同報告書では2011年の成果として、下記の支援対象国におけるジェンダー関連事業成果の例を挙げている<sup>85</sup>。

- ・相手国政府内の労働省にジェンダー部署を設置し、女性の労働者への労働研修の改善を実施（エジプト）
- ・女性の政治参加及び選挙権取得活動支援（チュニジア、エジプト）
- ・当該国初の女性運営者による、女性のメディア進出、政治経済社会参加を促す広告代理会社設立支援（イラク）
- ・警察職員を対象としたGBV関連研修提供及び物資支援の実施による警察のGBV関連犯罪摘発及び被害者支援のための組織的能力向上支援（コンゴ民主主義共和国：DRC）
- ・保健教育活動を通して対象村落初の「女性器切除廃止」が宣言される（イラク）
- ・製造工場で働く女性の労働環境向上のためのアンケート調査実施（ベラルーシ）
- ・女性官僚を対象とした、他国における女性の社会参加及び人権保護活動視察の機会提供（ラオス）
- ・女性ジャーナリストへの研修提供（タジキスタン、ネパール）

またGBV関連報告書においては、米国政府とその他の機関のコラボレーション例として、Together for Girls (TfG) という組織の活動に触れ、同組織が2009年よりアフリカやアジ

<sup>81</sup> 脚注 76, p105

<sup>82</sup> 脚注 76, p20, 105

<sup>83</sup> 脚注 76, p39, 42

<sup>84</sup> 脚注 76, p57

<sup>85</sup> 脚注 76, p50-56



アを中心とする途上国においてGBVに関連する調査を行ったと記されている<sup>86</sup>。成果の例として、スワジランドでは女性の3人に1人が幼少期に性被害に遭っていることが調査を通じて確認され、その結果暴力や性暴力に関する法整備、性被害者への配慮ある裁判環境の整備、警察に対する研修などが実施された。タンザニアでは、10人に3人の女性及び7人に1人の男性が18歳までに少なくとも1回の性被害に遭っているとの調査結果が出たため、同国政府の各省連携のタスクフォースが構築され、各分野における支援体制を構築しつつある。

緊急人道支援活動の現場においては、避難所の女性が家事に使う薪を得るために外出する際の性犯罪遭遇等紛争・災害時の女性への性犯罪の危険性を考慮し、USAIDが国連やその他関係機関と共同のもとリベリア、東ティモール、ウガンダなどで実態調査研究を行い、暴力予防及び医療心理ケア支援などの危険防止・対策を2009年より実施していると記されている<sup>87</sup>。

---

<sup>86</sup> 脚注 70, p16

<sup>87</sup> 脚注 70, p16, 24

1-8. 韓国国際協力団 (Korea International Cooperation Agency: KOICA)

1-8-1. KOICAのジェンダー戦略

「Gender Mainstreaming ODA Policies of the Korea International Cooperation Agency」概要<sup>88</sup>において、同機関は2008年以降のOECD政策におけるジェンダー主流化の流れを受けてクロスカutting課題としてのジェンダーを同機関の政策に反映させることとしたと述べている。KOICAにおけるジェンダー研究では、国際社会でのODAの状況をKOICAの状況と比較し、ジェンダー分野においてKOICAが今後どのように改善できるかを模索し、そのための政策ガイドライン及びチェックポイントやプロジェクト手順を含むツールを開発し、教育、保健、ガバナンス、農村開発、情報及びコミュニケーション技術、工業及びエネルギー、環境の7つの分野、及び招聘研修、プロジェクト、専門家派遣及びNGO支援の4つのプロジェクト形態で、全ての国別支援戦略に導入しているとしている。また、更なる改善点として組織改革及び教育システム開発が示唆されている。

また、上記報告書韓国語版の「KOICAのジェンダー戦略(2011-2015)」<sup>89</sup>内では、上記に記載されている通りOECDのDAC加盟のための検討会実施時に同国のジェンダー主流化が不十分であるとの指摘を受けたのを機に、国際協力部門でもジェンダー主流化が活発に導入され始めたとしている<sup>90</sup>。同報告書では、KOICAの『男女平等増進および女性キャパシティ強化に関する規定』、『国際開発協力基本法』第3条1項に明示された基本精神に基づき、同機関の目標に男女平等達成目標を統合することにより開発途上国男女平等を推進し、女性のキャパシティ強化達成に寄与する事、事業推進手続きと事業形態、評価および成果管理でジェンダー観点を反映しなければならないということが明示されている。その開発目標は協力国の男女の資源および機会の平等を、①開発活動への女性および女性のキャパシティを強化する積極的措置（女性対象プログラム支援の拡大）、②すべての開発協力活動分野に男女平等主流化を含める（クロスカutting手法）という二重戦略（twin-track）を通じて達成することとしている<sup>91</sup>。

上記目標達成のためにはまた組織内のキャパシティ強化も必要不可欠とし、ジェンダーに対する組織内の認識度を高める重要性についても言及している<sup>92</sup>。組織のキャパシティ強化のための履行戦略では、

<sup>88</sup> KOICA 報告書「Abstract: Gender Mainstreaming ODA Policies of the Korea International Cooperation Agency」, [https://www.koica.go.kr/english/resources/Research/1269063\\_2965.html](https://www.koica.go.kr/english/resources/Research/1269063_2965.html), pp20-21

<sup>89</sup> KOICA 報告書「KOICA のジェンダー戦略(2011-2015)」, <http://www.koica.go.kr/download/genderstrategy2015.pdf>

<sup>90</sup> 脚注 89, pp3-4

<sup>91</sup> 脚注 89, pp5-6

<sup>92</sup> 脚注 89, pp10-11

- (1) 組織構成員のジェンダーに関する意識強化
- (2) CPS (Country Partnership Strategy) 事業推進手続きに応じる制度、政策ツール開発および定着
- (3) ジェンダー専門家グループ構成および活動拡大
- (4) 政策プラットフォームの役割強化

等が挙げられており、また現場化、分権化による海外事務所の役割の再検討、事務局が活用できる専門家などの人材の拡充、ジェンダー主流化のガイドライン作成による実務者支援体制、ジェンダー予算の性別影響評価との連携による評価結果の国別予算計画への反映、予算計画作成の基礎としての性別統計（性別分離「Violence against women」の統計など）及びジェンダーマーカーの活用が必要であるとされている。特に人材拡充、育成の面ではジェンダー専門家だけでなく、分野別コンサルタント（専門家）のためのジェンダー教育研修を通じてコンサルタントの男女平等目標事業の発掘とジェンダー観点を反映した事業形成も必要であるとしている。

成果及び責務の拡大戦略<sup>93</sup>に関しては、

- (1) ジェンダー視点を反映した CPS 樹立およびプログラム実行
- (2) 主なセクター設定および事業履行モジュール開発および自問実施
- (3) 男女平等目標達成支援の予算拡大
- (4) モニタリングおよび評価定型化および体系化
- (5) 広報

などを掲げており、成果重視(result-based)または、根拠に基づく(evidence-based)ODA 事業の実施を目標としている。また重点セクターとしては UN MDGs 中最も達成率が低いセクターとして国際社会が注目しており、また KOICA が多い経験を有している

- ① 母子保健向上 (MDG5)、
- ② 教育分野、
- ③ 農村開発分野（貧困階層の女性の社会的セーフティネット構築および自立支援拡大、経済および生産分野で女性のエンパワーメント強化など）

が挙げられている。該当国家の CPS に反映する主な課題別アプローチでは女性の人権保護と国家および平和構築参加を促すための紛争・脆弱国の女性の人権向上および開発参加拡大、女性に対する暴力 (VAW5) 撤廃などがある。

<sup>93</sup> 脚注 89, pp12-14

パートナーシップ強化のための戦略<sup>94</sup>では

- (1) 国際政策およびプログラム協力パートナーシップ強化
- (2) 個別国家単位で他の供与国家の援助調和性摸索
- (3) 国内政策一貫性および援助調和向上努力強化

などがある。

男女平等戦略のアプローチ方法としては組織のキャパシティ強化、成果及び効果拡大、パートナーシップ強化の項目で年度別実行計画を作成し<sup>95</sup>、履行点検及びモニタリングを行う事で事業の質向上に努める<sup>96</sup>としている。特に成果及び効果拡大の実行計画において、事業現場及び招聘研修などの参加者の四分の一を女性と条件付ける割当（quota）制度の設定は特徴的である。

#### 1-8-2. KOICAのジェンダー事業実施報告(2011)

2011年の年間報告書内<sup>97</sup>では、クロスカッティング課題としてのジェンダーに取り組んだ<sup>98</sup>他、教育の場における男女比率の差削減や障害児、ホームレス児童、非学童児への特別教育などを目的とした事業も展開していると報告されている<sup>99</sup>。また、同機関で実施される多国参加型研修や地域限定研修において、参加者の30%を女性とする割当制度（quota system）の導入、女性のキャパシティ強化のための研修やジェンダーに関する研修の実施などが行われたと記されている（以下参照）<sup>100</sup>。

**表 6：多国参加型研修の目標及び成果**

	目標	成果
1	学位取得のための長期研修の全参加者のうち30%以上を女性参加者とする	38% (280名中107名)
2	多国参加型研修においてジェンダー及び女性を対象とした研修が5%以上を占める	5.7% (123コース中7コース)
3	多国参加型研修においてジェンダー主	37回実施

<sup>94</sup> 脚注 89, pp14-15

<sup>95</sup> 脚注 89, pp16-17

<sup>96</sup> 脚注 89, pp17-18

<sup>97</sup> KOICA報告書「Annual Report 2011」, [http://www.koica.go.kr/upload/pr/annual/2011annual\\_e.pdf](http://www.koica.go.kr/upload/pr/annual/2011annual_e.pdf)

<sup>98</sup> 脚注 97, p18

<sup>99</sup> 脚注 97, p77

<sup>100</sup> 脚注 97, p93

	流化の講義を 31 回以上実施する	
4	多国参加型研修の女性参加者の割合	32.2% (123 コース/1,949 名の参加者中 627 名)

表 7：地域別女性研修受講者の割合

	地域	女性研修受講者の割合
1	中央アジア及び CIS	36% (291 名中 105 名)
2	アジア太平洋地域	35% (786 名中 276 名)
3	ラテン・アメリカ	34.8% (267 名中 93 名)
4	アフリカ	24% (630 名中 151 名)
5	東南アジア	26.1% (349 名中 91 名)

上記に記載の通り、2009年より実施されている割当（quota）制度の導入により、女性の研修受講者数は2010年には30%、2011年には32.2%と増え続けている<sup>101</sup>。また、ジェンダーに関する組織内研修及びネットワーク構築に同機関の2011年度総予算額の26.7%に及ぶ133,096ウォンが費やされたとしている<sup>102</sup>。

<sup>101</sup> 脚注 97, p143

<sup>102</sup> 脚注 97, p94

1-9. 日本：国際協力機構（Japan International Cooperation Agency: JICA）

1-9-1. JICAのジェンダー戦略

2003年に改訂された「政府開発援助（ODA）大綱」においてGADの概念に基づく男女参画及び女性の地位向上が目標として掲げられ<sup>103</sup>、2005年には「ジェンダーと開発（GAD）イニシアティブ」が発表された<sup>104</sup>。この中で以下の点が強調されている。

- ・ 女性のみを直接の裨益対象としない政策を、ジェンダーの視点に立って策定することが重要
- ・ 男女の生活状況やニーズの違いを事業計画段階で把握し、実施の際に考慮することが重要
- ・ 開発途上国のジェンダー平等と女性のエンパワーメントに向けた取り組みへの支援を強化

また、1999年に制定された「男女共同参画基本法」の国際社会への貢献に関連する部分において、以下の内容が記載されている。

第7条：「男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることに鑑み、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下におこなわれなければならない。」

第19条：「国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。」<sup>105</sup>

また、男女共同参画基本計画では、第11章「地球社会の『平等・開発・平和』への貢献」のなかで、施策の基本的方向として、ODAの実施においてGADイニシアティブに基づき、開発途上国のすべての分野におけるジェンダー平等・女性のエンパワーメントをめざす取り組みへの支援を強化するよう明言している<sup>106</sup>。

<sup>103</sup> JICA 課題別指針「ジェンダーと開発」,  
[http://gwweb.jica.go.jp/km/FSubject1501.nsf/ff4eb182720efa0f49256bc20018fd25/4ea388e4bbb5d162492579d4002b1538/\\$FILE/%E8%AA%B2%E9%A1%8C%E5%88%A5%E6%8C%87%E9%87%9D%EF%BD%A2%E3%82%B8%E3%82%A7%E3%83%B3%E3%83%80%E3%83%BC%E3%81%A8%E9%96%8B%E7%99%BA%E3%80%8D\(H21\).pdf](http://gwweb.jica.go.jp/km/FSubject1501.nsf/ff4eb182720efa0f49256bc20018fd25/4ea388e4bbb5d162492579d4002b1538/$FILE/%E8%AA%B2%E9%A1%8C%E5%88%A5%E6%8C%87%E9%87%9D%EF%BD%A2%E3%82%B8%E3%82%A7%E3%83%B3%E3%83%80%E3%83%BC%E3%81%A8%E9%96%8B%E7%99%BA%E3%80%8D(H21).pdf), p10

<sup>104</sup> 外務省「ジェンダーと開発（GAD）イニシアティブ」  
[http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/bunya/archive/gad\\_initiative.html](http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/bunya/archive/gad_initiative.html)

<sup>105</sup> 脚注 103, p11

<sup>106</sup> 脚注 103, p11

これを受け、JICAは2009年に課題別指針「ジェンダーと開発」として、2002年に作成した指針「ジェンダー主流化・WID」を改訂し、以下の開発戦略目標を掲げている。

- ・ジェンダー主流化のための政策・制度づくり及び組織能力強化
- ・女性のエンパワーメントの推進
- ・開発援助事業におけるジェンダー主流化の推進<sup>107</sup>

特に「女性のエンパワーメント」においては、従来、保健や教育といった分野に偏りがちであったが、将来の貧困削減やより大きな経済効果をめざし、その範囲を女性の基礎能力の向上、経済的エンパワーメント、政治的エンパワーメントの3側面に焦点をあてることとしている。また、その際に女性のみにはアプローチするのではなく、意思決定者や指導者層に適切にアプローチし、男女の相互関係性の改善を視野に入れるとともに、女性間の階級や貧富の差に関する分析や、男性の社会的弱者も含んだ包括的な弱者エンパワーメントの必要性も訴えている<sup>108</sup>。

#### 1-9-2. JICAのジェンダー主流化の推進体制

JICAにおけるジェンダーへの取り組みとしては、「組織ジェンダー」と「事業ジェンダー」の二つに大きく分けられている。前者はJICA組織内におけるジェンダー・バランスを考慮する人事に関わるものであるのに対し、後者はプロジェクトにおけるジェンダー視点を考慮するための取り組みである<sup>109</sup>。

ジェンダー主流化推進のため、各部署の長がそれぞれの部署におけるジェンダー（事業面、組織面）に関する責任を担っており、ジェンダー主流化の推進と進捗のモニタリングを行っている。また各部署（本部、国内機関、在外事務所）にジェンダー担当者を原則2名（構成は男女職員1名ずつ、うち1名は管理職）を配置している。ジェンダー担当者は以下の役割を担う事となっている。

- 1) 当該部署のジェンダー主流化推進に係る目標設定・活動計画作成
- 2) 事業におけるジェンダー主流化の推進
- 3) ジェンダー研修の企画・立案・実施

<sup>107</sup> 脚注 103, p19-25

<sup>108</sup> 脚注 103, p23-24

<sup>109</sup> JICA「ジェンダーと開発に関する潮流と取り組み」【2007年】

[http://gwweb.jica.go.jp/km/FSubject1501.nsf/8f7bda8fea534ade49256b92001e9387/dd6279c9d0dfc907492572ad0007e55a/\\$FILE/%E3%82%B8%E3%82%A7%E3%83%B3%E3%83%80%E3%83%BC%E3%81%A8%E9%96%8B%E7%99%BA%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8B%E6%BD%AE%E6%B5%81%E3%81%A8%E5%8F%96%E3%82%8A%E7%B5%84%E3%81%BF.pdf](http://gwweb.jica.go.jp/km/FSubject1501.nsf/8f7bda8fea534ade49256b92001e9387/dd6279c9d0dfc907492572ad0007e55a/$FILE/%E3%82%B8%E3%82%A7%E3%83%B3%E3%83%80%E3%83%BC%E3%81%A8%E9%96%8B%E7%99%BA%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8B%E6%BD%AE%E6%B5%81%E3%81%A8%E5%8F%96%E3%82%8A%E7%B5%84%E3%81%BF.pdf), p13



4) ジェンダー主流化ネットワークの構築

(ODAジェンダー担当官との連携、関連機関・NGO・研究機関との連携など)

5) ジェンダーに係る情報収集・情報照会対応<sup>110</sup>

また、ジェンダーの知見を有する外部有識者を招いての「ジェンダー懇親会」「課題別支援委員会（開発とジェンダー）」も毎年開催されることとなっている。

事業ジェンダーにおいては、「国別事業実施計画」において当該国におけるジェンダーにかかる情報を基に、事業実施におけるジェンダーへの取り組みの方向性・戦略の取りまとめ、案件計画段階での要望調査及びジェンダー分析・評価の実施、人材育成の一環としてのジェンダー研修実施、組織内におけるジェンダー担当者テストの導入、ジェンダーに関する情報・事例の収集・整備などが取り組みとして挙げられている<sup>111</sup>。

事業実施に際しては、2010年発行の「環境社会配慮ガイドライン」においても、ジェンダー配慮の項目を含む、チェック項目においてジェンダーの要素を取り入れる<sup>112</sup>などの取り組みが行われている。

1-9-3. JICAのジェンダー主流化推進年次報告(2011-2012)

JICAは2012年(平成24年)に「平成23年度 ジェンダー主流化推進年次報告書」<sup>113</sup>を出している。同報告書ではJICAの事業ジェンダーの主流化に向けた取り組み状況の記載がなされており、ジェンダー担当部署やジェンダー平等・貧困削減推進室が主体となって、国別分析ペーパーや課題別指針の策定時にジェンダーの視点を反映するよう促すと共に、案件別でもジェンダー視点のコメントを実施している仕組みが説明されている。JICAでは、同制度のもと、2011年度に251件の案件に対して、ジェンダー視点から内容の確認、コメントを行い、その反映状況をモニタリングしている<sup>114</sup>。

<sup>110</sup> 脚注 109, p13-14

<sup>111</sup> 脚注 109, p16-17

<sup>112</sup> JICA「環境社会配慮ガイドライン」2010年,

<http://www.jica.go.jp/environment/guideline/pdf/guideline01.pdf>, p7, 19, 29

<sup>113</sup>JICA「ジェンダー主流化推進年次報告書(平成23年度)」

[http://gwwweb.jica.go.jp/km/FSubject1501.nsf/03a114c1448e2ca449256f2b003e6f57/235082f59d8cf80c4925765700254d48/\\$FILE/%E5%B9%B3%E6%88%9023%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E3%82%B8%E3%82%A7%E3%83%B3%E3%83%80%E3%83%BC%E5%B9%B4%E6%AC%A1%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8.pdf](http://gwwweb.jica.go.jp/km/FSubject1501.nsf/03a114c1448e2ca449256f2b003e6f57/235082f59d8cf80c4925765700254d48/$FILE/%E5%B9%B3%E6%88%9023%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E3%82%B8%E3%82%A7%E3%83%B3%E3%83%80%E3%83%BC%E5%B9%B4%E6%AC%A1%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8.pdf)

<sup>114</sup> 脚注 113, p5

2011 年度のジェンダー関連案件実施状況は、研修なども含め総計 371 案件が実施された<sup>115</sup>。

1. ジェンダー平等政策・制度支援案件 7件  
(主流化のための政策・財政・法制度改革支援、行政機関の主流推進体制支援)
2. 女性を主な裨益対象とする案件 141 件  
(女性のエンパワーメントや保護を主体とする案件)
3. ジェンダー活動統合案件 223 件  
(目標に女性のエンパワーメントを掲げていないが、ジェンダー平等や女性のエンパ  
ワーメントに資する具体的活動を組み入れている)

また、支援対象国のジェンダーに関する情報整備も行っており、これまでに 76 ヶ国にお  
けるジェンダー情報を整備してきており、2011 年には 5 ヶ国（新規 2 ヶ国、更新 3 ヶ国）  
のジェンダー情報を整備している<sup>116</sup>。東日本大震災時には二本松の研修所を避難所として提  
供し、ジェンダー視点に立った避難所運営を行っている<sup>117</sup>。組織内における事業ジェンダー  
の主流化に向けた取組としては、新人職員に対する研修及び各部局でのジェンダー勉強会  
はもとより、JICA 職員以外の専門家やボランティア調整員などの JICA 事業関係者に対しても  
研修を実施している。また、2011 年からは、海外拠点に赴任する全ての JICA 職員に対し、  
ジェンダー研修を実施している<sup>118</sup>。

また 2012 年（平成 24 年度）の「業務実績報告書」によると、ジェンダー主流化の推進  
のため職員、専門家及び関係者の総計 655 名に対しセミナー・研修を実施した<sup>119</sup>他、教育分  
野においても男女間格差の配慮を全ての案件において実施<sup>120</sup>、支援対象国の行政官を対象と  
した研修にジェンダー視点の内容を取り込む<sup>121</sup>、5 ヶ国について国別ジェンダー情報の整備  
を実施<sup>122</sup>、2011 年より農業・農村開発事業におけるジェンダー平等と女性のエンパワ  
ーメント推進のための主流化状況調査の実施<sup>123</sup>などを行ったとしている。

<sup>115</sup> 脚注 113, p7

<sup>116</sup> 脚注 113, p9

<sup>117</sup> 脚注 113, p9

<sup>118</sup> 脚注 113, p12

<sup>119</sup> JICA「平成 24 年度業務実績報告書」,

[http://www.jica.go.jp/disc/jisseki/ku57pq00000fveqt-att/jisseki24\\_01.pdf](http://www.jica.go.jp/disc/jisseki/ku57pq00000fveqt-att/jisseki24_01.pdf), p22

<sup>120</sup> 脚注 119, p31

<sup>121</sup> 脚注 119, p215

<sup>122</sup> 脚注 119, p216

<sup>123</sup> 脚注 119, p217

## 2. 政府NGO向け援助資金におけるジェンダー主流化

次に、各国政府及び二国間ドナー機関が実施する援助資金におけるジェンダー主流化の指標として、NGO向け資金援助プログラムへの申請・報告におけるジェンダー配慮が必須事項となっているかどうかを下記にまとめた。

各国政府機関の自国NGO向け資金援助に関するガイドラインによると、各国政府機関が規定するNGO向け資金援助プログラムへの申請・報告におけるジェンダー配慮の有無は以下の通りとなる。

表 8：政府機関のNGO向け援助資金プログラム申請の条件

	NGO 向け 資金申請ガイド ライン		申請書フォーマ ット		報告書フォーマット			
	はい	いいえ	はい	いいえ	障害者・ジェンダ ー別の 受益者数の記載 の必要あり		ジェンダー・ 障害者等につ いてのインパ クトの記載の 必要があり	
					はい	いいえ	はい	いいえ
SIDA	○		○		△*1		○	
CIDA	○		○		○		○	
AUSAID	○		○		○		○	
DANIDA	○		○		△*2		○	
GIZ (former GTZ)	○		○		△*3		○	
DFID	○		○		○		○	
USAID	○		○		△*4		○	
KOICA*5	○		-		-		-	
MOFA J	○		○			○	△*6	
JICA	○		○			○	△*7	

\*1：受益者数の記載はないものの、プロジェクトに関わるスタッフの男女別人員数を記載する欄あり。

\*2：既定のフォームがないため、男女別裨益者数の記載が必須かは不明も、過去の報告書

には男女別の裨益者数の記載あり。

\*3：具体的な数値記載の項目・条件はないものの、ジェンダー及び障害者への裨益効果を具体的に述べるようガイドラインにて指示あり。

\*4：具体的な数値記載の項目・条件はないものの、ジェンダー及び障害者への裨益効果を具体的に述べるようガイドラインにて指示あり。

\*5：KOICAは申請書の英語版公開資料不在のため、詳細不明。

\*6：報告書の書式内にジェンダー・社会配慮について記載を求める項目はない。しかし、審査基準にジェンダー及び社会配慮が入っていることから、報告書式における項目はなくとも記載が求められる場合もあるといえる。

\*7：報告書の書式内にジェンダー・社会配慮について記載を求める項目はない。しかし、審査基準にジェンダー及び社会配慮が入っていることから、報告書式における項目はなくとも記載が求められる場合もあるといえる。

上記の表の通り、今回調査した政府機関全てにおいて、NGO向けの資金提供プログラムのガイドラインにおいてジェンダー及び社会配慮について事業計画で注意するよう促しており、また資金提供を受ける際の申請書にジェンダー・社会配慮計画を記載することとなっている。他方で、案件実施後の報告書においては日本以外の全ての国（資料の確認できなかった韓国を除く）において、何らかの形でプロジェクト関係者数を男女別に記載する欄が設けられている、または報告書内への記載を必須化していた。男女別裨益者数（または関係者数）の記載欄の設置または記載の必須化により、計画の段階においてのジェンダー配慮が単なる形式上に終わらず、実際のプロジェクト計画実施において必須のものとして考慮され、結果ジェンダー主流化が具体的に導入、定着していく事を意図しているものとみられる。

今後、海外支援活動を実施する日系NGO間において、特に女性に特化した支援ではない他分野における国際協力支援の中でジェンダー主流化を浸透させるためには、単にガイドラインでのジェンダー配慮やその重要性を示唆するだけに留まらず、全ての資金提供申請書や実施報告書において、プロジェクト目的に沿った男女及び（または）社会的弱者別の裨益者数や、グループ毎の予測される裨益効果を具体的に記載するよう義務化する、目的に合ったグループ毎の裨益者割合を予め設定するよう促すなどの工夫が必要となると思われる。

以上

## 第六章：ジェンダーに関する研修機会

### 1. 背景

事前 WEB アンケート（第二章）と各ワークショップ等（第三章）において、ジェンダーに関する研修の要望は大きかった。NGO が受講可能なジェンダーに関する研修機会について調査した。

### 2. ヒアリング対象

- ・（特活）CWS Japan
- ・Quality & Accountability (Q&A)ワーキンググループ（WG）
- ・（特活）国際協力 NGO センター（JANIC）
- ・（独法）国際協力機構（JICA）国際協力人材部人材養成課
- ・同 JICA 国内事業部地球ひろば NGO 連携課
- ・（一財）国際開発機構（FASID）人材開発事業部
- ・内閣府国際平和協力本部事務局

### 3. 現状

各機関と団体にヒアリングを行った限りでは、毎年定期的に行われているジェンダー関連研修はあまり多くはない。

FASID は毎年、「国際開発入門コース」中の 1 コマ（半日）でジェンダーについて研修を行っている。

唯一、JICA の「能力強化研修」において、ジェンダーを各支援分野で主流化するための研修を実施しており、これらには NGO も参加している。<sup>124</sup>各分野でジェンダー視点に立った当該分野の案件形成・実施にかかる知見の習得を目的としているため、ジェンダーの知識と経験は参加の要件とはしていない。

### 4. 今後

ヒアリングを通して、各組織と協議を重ねる中で、今後はジェンダーに関する研修機会が増えてくる可能性はある。

---

<sup>124</sup> 2009 年「実務者・コンサルタントのためのジェンダー視点に立った PCM 研修」、2010 年「UNDP/JICA 連携 実務者・コンサルタントのための気候変動とジェンダー（初級編）」、2011 年「UNDP/JICA 連携 森林保全(REDD+)と社会配慮、ジェンダー」、2013 年「農業・農村開発とジェンダー」

1) Q&A トレーナー育成研修の一部

人道支援における重要な基準となっている「スフィア・プロジェクト<sup>125</sup>」と「HAP<sup>126</sup>」を中心に、Quality & Accountability (Q&A) トレーナー育成研修が開催されている。ジェンダーは Q&A の中でも必須の項目であり、このような研修の一モジュールとして実施することはできる。CSW Japan と Q&AWG との協議を経て、ジェンダーモジュールを盛り込んだトレーナー育成研修を実施した。ジェンダーモジュールを必須で入れることは難しいが、今後もジェンダー事例を含めた研修を実施する可能性はある。

2) FASID

本研究会の成果をもとに協議し、14 年 4 月の年度で、ジェンダー研修の開催を検討中。

3) JICA の NGO 向けアドバイザー派遣制度 (NGO 組織強化のための国内アドバイザー派遣、NGO 活動強化のための海外アドバイザー派遣)

JICA では、上記 3. の「能力強化研修」に加え、国内事業部地球ひろばで実施している「NGO 向けアドバイザー派遣制度」があり、JICA への提案公募を経て採択された後、これを利用して各 NGO はジェンダー研修を実施することも可能である。集団研修よりも各団体のニーズに合わせたジェンダー研修を行うことができるため、本制度の利用はとて有益である。

なお、本制度を活用してジェンダー・社会的配慮に関する専門家をアドバイザー・講師として活用できることが、JICA のホームページ及び本制度説明書において一例として明示されることが望ましい。

4) 各地方自治体による男女共同参画セミナー

組織ジェンダーのための研修として、各地方自治体による男女共同参画セミナーも活用することもできる。各地方自治体は、積極的に男女共同参画を推進しており、地方の NGO にとっては利用しやすいかもしれない。

5) 各種シンポジウムや会議

UN ウィメン日本支部やイーウーマン等によるシンポジウムや国際会議も組織ジェンダーの研修機会としては利用できるものと言える。特に、UN ウィメン日本支部と内閣府が推進する「女性のエンパワーメント原則 (Women's Empowerment Principles: WEPs)」は途上国のジェンダー平等・女性のエンパワーメントと企業を結び付けるものであり、NGO も将来的に関与していくべき分野である。

以上

<sup>125</sup> The Sphere Project, <http://www.sphereproject.org/>

<sup>126</sup> Humanitarian Accountability Partnership (HAP), <http://www.hapinternational.org/>

## 第七章：今後の展望と提言

奇しくも、第 68 回国連総会（2013 年 9 月開催）における安倍首相の一般討論演説はジェンダー主流化を後押しするものとなった。「日本の内でも、紛争下の地域、貧困に悩む国々でも、「女性が輝く社会」をもたらしたい」というメッセージは、ジェンダーと NGO においても今後の展望は明るくなると期待する。その展望を確実にするための提言を述べる。

### 1. 今後の展望

#### 1-1. ジェンダー主流化の進展

以前、NGO 等実務者向けに開催した「ジェンダー共生ワークショップ」<sup>127</sup>時と比較して、ジェンダー主流化を意識する NGO 職員や関係者は増えてきている。大学や大学院においてジェンダーの講義あるいはジェンダーを専攻してきた者もいる。地方と首都圏の NGO ではジェンダー主流化の度合いも異なる（第二章および第三章、参照）が、日本の NGO におけるジェンダー主流化は前に動いていることがわかる。

#### 1-2. 研修機会

ジェンダーに関する研修機会は全くないわけではなく、積極的に探していけばその機会は提供されているが、JICA が NGO 関係者を対象に実施する研修においては、よりジェンダー視点が反映されることが期待される。今後は他の研修との絡みで機会を増すことは可能である。（第六章、参照）

#### 1-3. ネットワーク化

事例などを共有する場として、将来的にネットワーク化することが考えられる。海外では、InterAction（米国）、ACFID（豪）、CONCORD（欧州）等がジェンダーに関するワーキング・グループ（WG）を持っている。日本では、JANIC が WG 化を推奨しており、しっかりとした目的を持ち、複数のキーパーソンが揃ってくればジェンダーWG として活動することもできるであろう。

<sup>127</sup> ジェンダー共生ワークショップ報告書

<http://coexistence.hus.osaka-u.ac.jp/>

<http://www.careintjp.org/index.html> からダウンロード可



## 2. 提言

### 2-1. NGO への提言

#### 2-1-1. 事業ジェンダーを確実にする。

途上国の現場にジェンダー主流化を取り入れ、実際にその成果を見ることが最も説得力がある。本研究会の成果物である「ジェンダー・ハンドブック」を利用し、事業ジェンダーを実践すること、そして成功体験と教訓を得ることを推奨する。

#### 2-1-2. 事業ジェンダーの成功例をより多くの人に示す。

途上国の人々がジェンダー主流化でよりよく変わる様子は日本の支援者も報告を受けて喜ばしいものである。日本の支援者や潜在的な支援者にもジェンダー主流化の成功体験を浸透することで、日本のジェンダー環境も変化していく。

#### 2-1-3. 組織ジェンダーを促進する。

事業ジェンダーに比べて、組織内のジェンダー主流化が進んでいないことが伺える（第二章および第三章、参照）。さらに、NGO の事務局長と代表（理事長等）の男女別調査してみると、女性の事務局長 38%、女性の代表（理事長など） 29%であることがわかった。<sup>128</sup> ジェンダー主流化は事業だけでなく、組織においても促進することが必須である。

### 2-2. ドナーへの提言

#### 2-2-1. 申請や報告書類へのジェンダー項目を必須化する。

他の OECD 加盟国と比較すると、日本のドナーの申請や報告書類にはジェンダー項目（例：ジェンダー・年齢層別の受益者数、ジェンダー・年齢層別のニーズや対応策の記載等）が必須化されていなかったり、それぞれのジェンダーに対するインパクトや効果につ

---

<sup>128</sup> JANIC、名古屋 NGO センター、関西 NGO 協議会、NGO 福岡ネットワークの加盟団体リスト（2013 年 6 月末現在）から調査。名前からの男女推定も含む。事務局長と代表（理事長など）の男女数は以下。

JANIC	事務局長（女性 45 名、男性 71 名）、代表（女性 24 名、男性 78 名）
名古屋	事務局長（女性 4 名、男性 9 名）、代表（女性 17 名、男性 22 名）
関西	事務局長（女性 5 名、男性 14 名）、代表（女性 5 名、男性 15 名）
福岡	事務局長（女性 6 名、男性 4 名）、代表（女性 7 名、男性 12 名）
合計	事務局長（女性 60 名、男性 98 名）、代表（女性 53 名、男性 127 名）

いての事前・事後の内容審査が十分ではない。ドナーのジェンダー配慮は NGO にとって非常に影響力が強いため、申請や報告書類には必ずジェンダー項目を設け、その内容を審査するようにすることが欠かせない。

#### 2-2-2. 外務省がジェンダー方針と実行計画を NGO 等と策定する。

「女性が輝く社会」をつくるための具体的な方針や戦略、そしてそれを実施に移す実行計画が必要である。方針と実行計画を策定するには、途上国の現場で知見を有する NGO と民間セクターと共に行うことが有効である。

#### 2-2-3. 地方の NGO をサポートする。

地方と首都圏のジェンダー主流化についての知識や実践レベルの格差（第二章および第三章、参照）は深刻であり、ジェンダー問題に限ることではないが、地方と首都圏の格差は日本の NGO が抱える問題である。地方ではリソースが限られており、サポート体制は必要である。地方の JICA 事務所や国際協力推進員などを通じたサポートは地方のジェンダー主流化を促進することにつながる。

JICA は「国際協力担当者のための PCM を活用したプロジェクト運営基礎セミナー」として、PCM 計画立案（2 日間）およびモニタリング評価（2 日間）を実施している。平成 24 年度の参加者数実績は計画立案・モニタリング評価の両方で 308 名（全国で 24 回実施）であった。本研修は PCM 手法の紹介・概要の理解を目的とするものであるが、これらの研修の中で社会配慮・ジェンダー視点についても関係項目（関係者分析・問題分析・インパクト等）において説明がなされているが、更に十分になされることが期待される。

さらには、JICA が事業・組織のジェンダー主流化に注力していることを考慮すると、草の根技術協力事業の委託先となる NGO・大学・地方自治体の担当に対して、ジェンダー視点を促すことは必須である。そのため、これら PCM 基礎セミナーのみでなく、更に内容を追加して、「国際協力担当者のためのジェンダー主流化基礎セミナー」の講義時間を設け、ジェンダー主流化の概念・ジェンダー分析手法・ジェンダー視点に立った説明が強化された PCM 手法等に係る研修も地方で提供されることが期待される。

#### 2-2-4. ドナー自身がロールモデルとなる。

ドナーの姿勢も NGO 側に多大な影響をもたらす。NGO はリソースの点ですぐにジェンダー主流化を達成することは難しいが、ドナーは NGO の模範とするロールモデルとなる可能性は高い。外務省と JICA においてジェンダー主流化を益々促進してもらうことが NGO のジェンダー主流化をも促進することにつながる。

外務省では国際協力局地球規模課題総括課にジェンダー担当が設置され、さらに各部署室と在外公館にジェンダー担当（フォーカルポイント）が配備されるなどジェンダー主流化が進んでいる。今後、各担当への技術的なサポートがさらに充実されることを期待する。

JICA におけるジェンダー主流化については、本研究会「ジェンダー・ハンドブック」の第 1 部 2 章を参照。

## 2-3. NGO、ドナー、その他関係者への提言

### 2-3-1. 多様性を含めてジェンダー主流化を推進する。

本研究会で実施したワークショップ・セミナー・リサーチにおいては、障害をもつ人たち・性的少数者<sup>129</sup>・在留外国人・少数民族の人たちなど、少数で多様なニーズを持つ人たちとジェンダーの平等、ジェンダーと多様性について十分に検討することはなかった。この点に関して、唯一、本研究会「ジェンダー・ハンドブック」の第 1 部 2 章「障害者の権利とジェンダー」において、中西氏が貴重な視点を提供してくれている。

やはり、ジェンダー主流化を組織や事業において促していく際に、それぞれ均一的な特性をもつ男性と女性といった観点にとどまらず、同性間での差異、年齢、障害、性的指向、外国籍、民族、文化、価値といった相違を認識し、多様性を包括した上で、ジェンダー主流化に取り組むことが必要といえる。

例えば、UNHCR はこの方針（Age, Gender and Diversity Policy<sup>130</sup>）を策定し、UNHCR の支援活動において適応している。その他にも、援助機関・NGO によっては、ジェンダーと多様性にかかる方針を、ジェンダー主流化方針とは別に策定し、ジェンダー方針と並行して運用している例もある。

したがって、実質的に良い変化をもたらすためには、当事者のプレゼンスと意思決定プロセスへの参画が最も重要といえる。障害をもつ人たち、性的少数者の人たち、在留する外国籍の人たち、少数民族の人たちなど、少数者といわれる人たちが事業や組織の運営管理により多く従事できる環境を整備していくことが求められる。これからのジェンダー主流化においては、NGO、ドナー、その他関係者が、多様性という視点から事業・組織の方針を見直したり、各運用面を検討したり、数々の取り組みを施して多様性に留意したジェンダー主流化環境を整えていくことを期待する。

以上

<sup>129</sup> 性的少数者では同性愛者(恋愛・性的な感情の対象が同性である人)、両性愛者（恋愛・性的な感情の対象が男女両性もしくは対象の性別を重視しない人）、トランスジェンダー（出生時の性別と自己の性別認識が一致しない人）、インターセックス(体の性別が男女に判別しづらい人)の人たちを示す。(参照先: 中田ひとみ『セクシュアル・マイノリティをめぐる現状多様な性 学んでまい』  
<http://www.chugainippoh.co.jp/ronbun/2013/1226rondan.html> )

<sup>130</sup> <http://www.unhcr.org/4e7757449.html>

## 第八章：まとめ

本研究会を実施するにあたり、比較のために他国の「ジェンダーと NGO」について調べたところ、オーストラリアの NGO について ACFID が調査した報告書<sup>131</sup>があった。オーストラリアの NGO もジェンダー主流化の進捗が鈍いとの報告があり、課題と提言もとても参考になった。本研究会を通して、制度・方針、意識、予算（資金）が揃うことがジェンダー主流化を促進する重要な要因であると見えてきた。特に、ジェンダー主流化の予算化は NGO 活動にとっても大きな影響をもたらす。これらの要因は数カ月や 1～2 年で劇的に変わるものではないが、小さなことでもできるところから始めるのが数年先の大きな変化につながる。その変化を我々 NGO はフィールドでの成功体験からよく実感しているだろう。

一方、ジェンダーを取り巻く世界の潮流は日本の NGO にも影響を及ぼしつつある。政府開発援助とは別に、個人、財団（ゲイツ財団等）、企業、NGO といった民間援助が急激に増加している。特に、NIKE 社などのように企業セクターがジェンダー平等における新たなパートナーとして台頭していることは興味深い。さらに、環境、気候変動、社会的責任、人権、ジェンダー平等の観点からビジネス慣行を改善しようとするグローバルな取り組みが出てきている。国連グローバル・コンパクト（United Nations Global Compact）<sup>132</sup>やよりジェンダー平等に特化した「女性のエンパワーメント原則（Women's Empowerment Principles: WEPs）」<sup>133</sup>がその例である。これらのシステムは義務化や実施モニター制度や制裁措置を持つまでには至っておらず、署名組織自体の姿勢に依存しているが、ジェンダー平等を共通基盤とする点において NGO も大いに活用するべきであろう。

これらの環境にあって、日本の NGO はどう対応していけばよいのか。第五章で引用した OECD 加盟国の資料には「(社会) 変革者 agents of change」という用語が頻繁に出てくる。これは途上国の女性あるいは男性に変革者になってもらうことを意味しているが、先進国の我々自身も変革者になることでジェンダー主流化の流れは速さを増し、広がりが増し、深みを増していくはずである。多くの NGO 関係者が、本研究会の成果物を利用し、自身が変革者となって、「ジェンダーを主流化する」ことを切に祈る。近い将来、ジェンダー主流化が日本の NGO においても組織規模や事務所所在地に関係なく浸透していくものと強く信じている。

以上

<sup>131</sup> “Closing the Gender Gap: Gender and Australian NGOs” (ACFID, 2011)  
[http://www.acfid.asn.au/resources-publications/publications/acfid-research-in-development-series/closing-the-gender-gap-gender-and-australian-ngos/at\\_download/file](http://www.acfid.asn.au/resources-publications/publications/acfid-research-in-development-series/closing-the-gender-gap-gender-and-australian-ngos/at_download/file) なお、NGO におけるジェンダーとダイバーシティについては、“Reflections on Building CSO Capacity to Integrate Gender and Diversity Equality”(INTRAC, 2011)  
<http://www.intrac.org/data/files/resources/700/Praxis-Note-58-Reflections-on-Building-CSO-Capacity-to-Integrate-Gender-and-Diversity-Equality.pdf>

<sup>132</sup> <http://www.unglobalcompact.org/> <http://www.ungcin.org/>

<sup>133</sup> [http://www.unglobalcompact.org/Issues/human\\_rights/equality\\_means\\_business.html](http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/equality_means_business.html)  
[http://www.gender.go.jp/international/int\\_un\\_kaigi/int\\_weps/index.html](http://www.gender.go.jp/international/int_un_kaigi/int_weps/index.html)