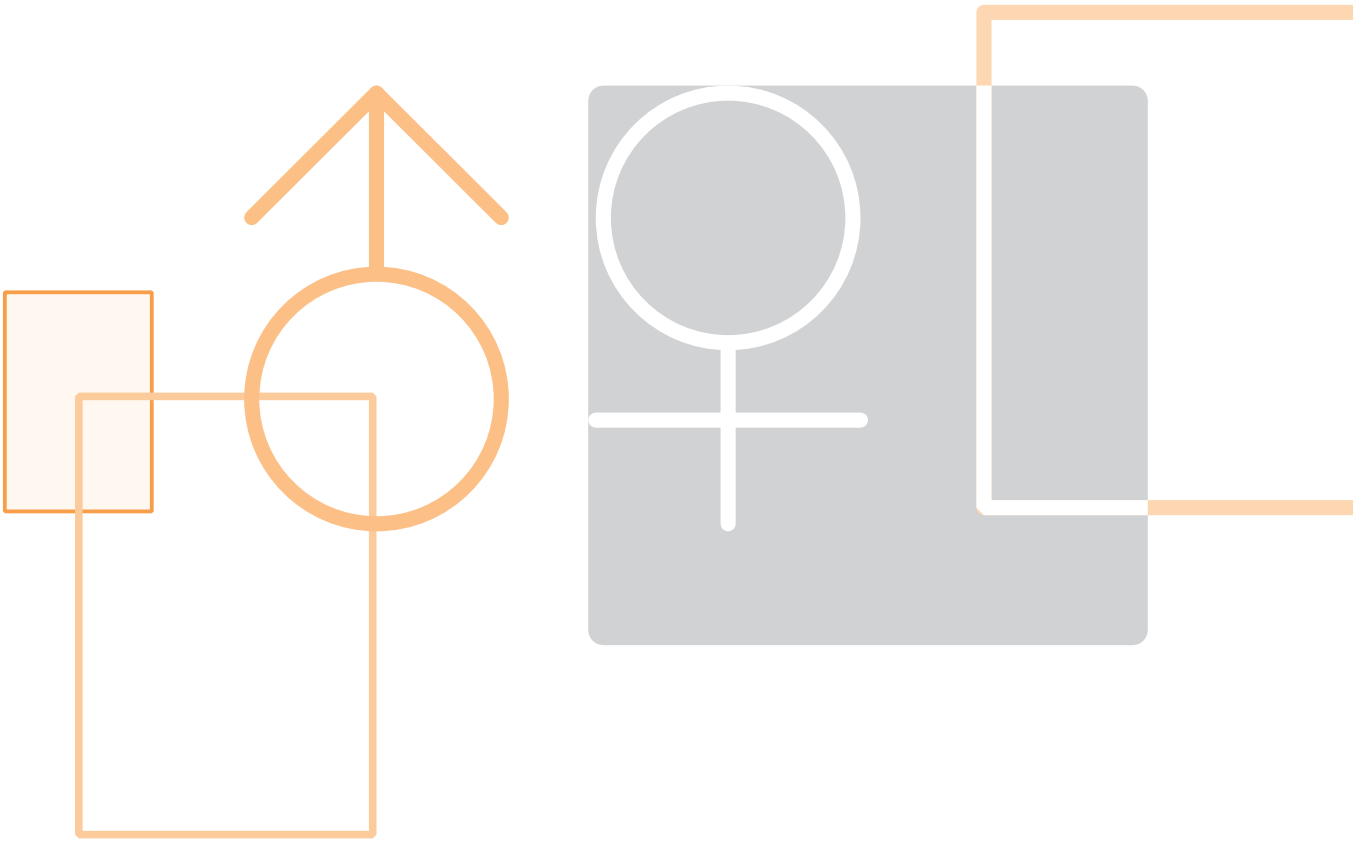
Gender Handbook

ジェンダー ハンドブック



外務省平成25年度NGO研究会「ジェンダーとNGO」

平成26年３月

目　次

まえがき　1

はじめに　2

第１部：ジェンダー主流化について理解する　(理解編)……3

1　ジェンダー主流化の概要　……3
梶房大樹　（株）かいはつマネイジメントコンサルティング

2　クロスカッティングイシューとしてのジェンダー……9

（1）ジェンダーに基づく暴力　……9
福井美穂　（国）お茶の水女子大学

（2）母子保健とジェンダー　……13
浅村里紗　（公財）ジョイセフ

（3）自然災害とジェンダー　……17
池田恵子　（国）静岡大学

（4）環境とジェンダー　……23
織田由紀子　（特活）北九州サステナビリティ研究所

（5）障害者の権利とジェンダー　……26
中西由起子　アジア・ディスアビリティ・インスティテート

（6）アドボカシーとジェンダー　……30
稲場雅紀　動く→動かす、（特活）アフリカ日本協議会

（7）男性の巻き込み/男性とジェンダー……39
名雪典子、武田勝彦　（公財）ケア・インターナショナル　ジャパン

（8）地域・文化・宗教とジェンダー【イスラーム社会の多様なジェンダー】……41
石井正子　（国）大阪大学

3　他アクターによるジェンダー主流化　(JICA/企業)……　44

（1）(独）国際協力機構（JICA）……44
・組織ジェンダー　倉科和子　人事部給与厚生課
【組織ジェンダーとワークライフバランス・次世代育成の取組み】

・事業ジェンダー　岩瀬誠　経済基盤開発部ジェンダー平等・貧困削減推進室

（2）企業（組織ジェンダー）【企業とジェンダー】……48
塩入徹弥　大成建設（株）人事部人材いきいき推進室

第2部：ジェンダー主流化を実践する（活用編）…… 52
尾立素子　（公財）ケア・インターナショナル　ジャパン
（1）ジェンダー分析ツール
（2）NGOワーカーのためのリソース

あとがき　68

執筆者紹介　69

まえがき

外務省は、国際社会が抱えるさまざまな開発課題に取り組むに当たり、日本のNGOとの連携を重視し、「NGO活動環境整備支援事業」の一環として、日本のNGOが国際的に活躍していくために必要とされる共通の課題やテーマについて調査・研究し、問題解決に向けた討議や改善策の提言を行うための「NGO研究会」を支援してきています。

この度、国際協力NGOである公益財団法人ケア・インターナショナル　ジャパンが、平成25年度の「NGO研究会」のテーマの一つとして「ジェンダーとNGO」と題する研究に取り組み、その研究成果をもとに、この「ジェンダー・ハンドブック」を作成致しました。もとより、ジェンダー分野における国際協力は、日本政府にとって非常に重要なテーマです。昨年９月の国連総会の一般討論演説で，安倍総理が「女性が輝く社会をつくる」ための国際社会との協力や途上国支援を強化することを表明し、また、岸田外務大臣も同総会の機会に開催された「女性と平和構築ハイレベル閣僚会合」において、我が国として女性と平和構築の問題に今後とも積極的に取り組んでいく旨表明したとおりです。

このような中で、この「ジェンダー・ハンドブック」がNGO、大学や企業関係者、専門家の方々の知見を結集して出版されましたことは、非常にタイムリーなことであり、国際協力の最前線の現場で労している方々のみならず、NGOや企業などの管理職や役員の方々にも有益なものであると思います。

平成26年３月
外務省民間援助連携室長
江原　功雄

はじめに

このハンドブックは、外務省平成25年度NGO研究会「ジェンダーとNGO」の活動の一環として作成されたものです。時間のないNGO関係者（海外支援事業の実施運営者、事務局長と管理職、その他職員、役員、インターンやボランティア等）にジェンダー主流化をもっと手軽に知ってもらい、なるべく簡単に実践してもらうことを目的としています。

以前、大阪大学等と協力して、ジェンダーに関する連続ワークショップを開催しましたが、ジェンダーに関心のある者が他の優先事項のある中で継続的に参加してもらうことは困難でした。この教訓から、ジェンダーの基礎から実務的な内容まで、必要な時に手軽に入手できる方法として、今回のPDFによるハンドブック化を考えてみました。

上記NGO研究会で実施したNGO管理職へのアンケート調査と各地でのワークショップやセミナーを通して利用者の声をできるかぎり収集しました。これらの情報、およびその他実用的なツール・事例を中心に、事業運営管理の具体的なマニュアルとなるようにジェンダー主流化に専門性をもつ方々に執筆して頂いたのが本ハンドブックです。

本ハンドブックは、２部構成をしています。第１部では理解編としてジェンダー主流化の概要、分野別の説明、NGO以外アクター（JICAと企業）の取り組みを紹介しています。第２部では活用編としてツールとリソースを幅広く紹介しています。まずは、関心のある章から読んで頂ければ幸いです。

平成26年３月
（公財）ケア・インターナショナル　ジャパン
事務局長　武田　勝彦

ジェンダー主流化の概要

〔株〕かいはつマネイジメントコンサルティング　梶房大樹

1．「ジェンダー主流化」とは何でしょうか？

「ジェンダー主流化」とは、ジェンダー平等の視点に立って、組織のすべての政策・開発プログラムだけでなく、組織の運営に関連した総務・財政面における手続きなどをも重要課題と認識し、組織自体の体制および意識改革を促進するアプローチです。以下のような活動によって成り立ちます。

1）ジェンダー視点に立って事業の企画・実施・評価を行う。（組織が実施する開発支援事業は、その社会の女性や社会的弱者に負の影響を与えていませんか？　逆に、その人たちをエンパワーしていますか？）
2）ジェンダー視点に立った社会・経済・政策分析結果を、政策決定だけでなく、組織の活動や運営に関する日常的な意志決定過程に反映する。（開発支援事業を実施する組織は、男性でも女性でも働きやすい職場ですか？　誰が組織運営の意思決定をどのようにしていますか？　それを実現するための財政的な措置が取られていますか？）
3）ジェンダー平等を重要な課題とみなし、決定事項の結果をモニタリングする。（上の二つで決めたことの結果を、モニタリングしていますか？）

2．ジェンダー視点とは何でしょうか？

社会的に置かれた女性や男性の状況を分析するために、セックス（生物学的な男女の性別）に対してジェンダー（社会的・文化的に作られた男女の違い）という概念が用いられるようになりました。簡単な例では、出産はセックスだけれども、育児はジェンダーであると言えます。しかし、なかには子どもを産めない女性、産まない選択をする（または逆に選択できない）女性もいます。その理由にも、身体的な理由、年齢的な理由、経済的な理由、人間関係の理由、性的志向による理由、政策の影響による理由など、様々なものが考えられます。つまり、ジェンダー視点とは、こうした男女の社会生活における違い、女性のなかでの立場の違いに目を向け、それが地域や世代によって多様であり、どのように変化するのかを知ることです。

3．開発における「女性」

途上国開発支援においては、1960年代からすでに「開発への女性の参加を促し、開発からの便益を女性も受けられるようにするべき」という考えがありました。これをWIDアプローチ（Women in Development：日本語では「開発と女性」と訳されている）と呼びます。WIDアプローチの背景には、従来の開発事業に対する次のような批判がありました。

> 女性は家事育児をしているだけで、開発に貢献していないと考えられていた（開発事業が経済生産活動に偏重していた、または女性は生産活動に従事していないと見られていた）。
> 開発プロジェクトに女性が参加することが、まれだった（開発事業の対象が、明に暗に男性のみ）。
> 仮に女性が「参加」しても、労働提供をするだけで、事業から利益や恩恵を受けることはまれだった（時に、それまで利用していた資源や利益を失い、女性にとって有害ですらあった）。

4．WIDアプローチの限界

一見よいと思われるWIDアプローチについても、1980年代から限界が指摘されるようになりました。それは、主に「女性問題」と先進国が考える分野で事業を実施してきたことへの批判です。

> 「女性問題」「女性のためのプロジェクト」が数ある分野（セクター）の一つして扱われ、振り向けられるリソースが限定されてしまう（そして、他のセクターでは従来と変わらない事業が実施される）。
> 同じ「女性」であっても、社会階層など他の要因で同じ問題や関心事を共有しないことがある。
> 男性やその他の社会階層との関係性を考慮しないので、女性に新たな労働負担が加わる（女性の家事負担が代わられることなく、新しい生産労働や地域活動が付加される）。
> 欧米のフェミニズムの「進んだ考え方」を移転するという姿勢なので、途上国側から民族差別と批判される。
> 当初はこれまで恩恵を受けていない「女性が開発を必要としている」と見られたが、次第に効率的な支援のために「開発が女性を必要とする」ようになった（女性を未利用の資源、発展のための道具としてのみ見ている）。

5．「女性」から「ジェンダー」へ

WIDアプローチの限界が指摘され、1980年代から「女性」というカテゴリーではなく、社会的関係性である「ジェンダー」に目が向けられるようになりました。これが「ジェンダーと開発」（GAD: Gender and Development）と呼ばれるアプローチです。女性ではなくジェンダーに焦点を当てることで、社会的に不利な立場にいる人々と女性のエンパワーメントを促進し、持続的で公平な開発をすべきという考え方が広がりました。このアプローチでは、次の点がWIDとは異なります。

> 女性の社会的な従属関係を変革すると同時に、女性の間の階級差や貧富の差にも注目し、ジェンダーを階級・民族・カーストなどと並ぶ分析概念として捉える。
> 男性と女性の社会的関係性を含む様々な不平等を改善することによって、不利な立場にいる者が社会的発言権を獲得することを通じて、制度や政策を変革していく。

6．WID/ジェンダー分野の事業類型

WIDアプローチや開発においてジェンダーを扱う事業には、女性や女児をどのように対象に取り入れるかによって、以下の表のような類型があるとされています。年代によって様々な事業アプローチが取られてきましたが、状況によりどれも現在でも見られるでしょうし、優劣があるわけでもないでしょう。日本の場合は、1990年代からODA（政府開発援助）において「WID」が取り組まれ始めた背景もあり、一つ一つのアプローチを実践しながら深化させるよりも、混在して実践されてきた状況にあります。

表1　WIDアプローチの類型

あなたの組織の女性/女児支援事業は、どのアプローチに近いですか？

年代	アプローチ	考え方や取組み	備考
1950年頃～	福祉アプローチ	▶福祉・弱者救済 ▶「母」や「妻」としての女性が対象 ▶婦人対策としての食料や医薬品の提供	これ以前に「人口」（産児制限）を加える場合も
1970年頃～	反貧困アプローチ	▶女性の従属的地位は低開発のせい ▶貧困女性の生産的・経済的役割の向上 ▶BHNの充足、所得向上、小規模融資	「貧困の女性化」という現象も
1975年頃～	公正アプローチ	▶男性を基準とする男女平等・公正を求める ▶女性も開発の主役、重要な担い手 ▶国家によるトップダウン	法整備、女性省設置 公正より「平等」ではないか？

1980年頃～	効率アプローチ	▶女性は、効率的・効果的開発のために有効な人的開発資源 ▶効率的な開発を進めるために、未活用の女性に対する教育や訓練を重視	構造調整政策による公的サービスの縮小「道具主義」という批判
1980年頃～	エンパワーメント・アプローチ	▶参加型開発、持続的発展（環境との共生） ▶草の根の女性のエンパワーメント、連帯、ネットワーキング ▶植民地・新植民地制度への批判	エコフェミニズムの出現 「北」のフェミニズムへの批判

出所：C.モーザ、久保田賢一・久保田真弓訳（1996）、『ジェンダー・開発・NGO―私たち自身のエンパワーメント』（新評論）および田中由美子ほか編著（2002）、『開発とジェンダー：エンパワーメントの国際協力』（国際協力出版会）をもとに、筆者加筆。

ジェンダーと開発（GAD）のアプローチが、社会的関係性を変えること、それによって制度や政策を変革しようとする考えを含んでいることから、「女性問題」だけを従来の政策・プログラムから切り離して取り扱っても、期待された成果を上げられないことが認識されるようになりました。このため、1995年の北京女性会議以降、「ジェンダー主流化」アプローチによって、すべての政策・プログラムや組織運営体制をジェンダー平等の視点に立って見直すようになりました。近年では、開発支援における社会的弱者への視点の変化を受けて、ケイパビリティ（能力）、ダイバーシティ（多様性）、インクルージョン（社会的包摂）といった概念の中でも、ジェンダーが取り上げられています。

7．社会/ジェンダー分析のツール

開発支援事業においてジェンダー視点を取り入れるには、まずどのような不平等や格差が対象社会に存在し、それがどのように生まれているのかという現状を、先入観にとらわれることなく調査し、そこからどのようなニーズが考えられるか分析する必要があります。そのような社会/ジェンダー分析の枠組みやツールには、それぞれの組織や事業の目的に応じて、様々なものがあります。ここでは、そうした分析の助けになるいくつかの概念ツールを紹介します。

1）活動プロファイル

対象社会の男女が担う、家庭内およびコミュニティにおける役割を調べます。男女の役割は、生産活動、再生産活動、コミュニティでの活動に分類されます。これによって、男女それぞれの労働負担や、家庭・地域で担っている責任が分かります。

表2　ジェンダーによる活動の分類

活動の種類	女性/女児	男性/男児
生産活動（作目ごと） （例：農業、所得創出、雇用、その他）	消費と交換のために、物とサービスを生む活動。（女性の場合は、見えにくいか、男性より低い価値を置かれることが多い）	（男性の多くは生産活動に従事しており、女性より対価の高い報酬を受けていることが多い）
再生産活動 （例：生活用水関連、燃料関連、調理関連、育児関連、保健衛生関連、清掃・維持管理関連、購入関連、その他）	世帯とその構成員の世話と維持に係る活動。概して労働集約的で、時間がかかることが多い。	（男性の多くは、女性と比べ再生産活動に従事する時間が少ないとされる）
コミュニティでの活動	コミュニティ管理 再生産活動の延長と見なされ、共同で少ない資源を提供・維持管理する。余暇に無償労働によってなされることが多い。	コミュニティ政治 フォーマルな政治と関わりながら、有償または間接的な権力・地位を受け取ることが多い。

出所：C.モーザ、久保田賢一・久保田真弓訳（1996）、『ジェンダー・開発・NGO―私たち自身のエンパワーメント』（新評論）およびMarch, C. *et al*（1999）, *A Guide to Gender Analysis Frameworks*（Oxfam）をもとに、筆者整理。

次の点に留意してください。

> 一般論ではなく、家庭や個人レベルで詳細に調べると正確性が増します。
> 生産活動は、男女で作目・品目が異なる場合があります。
> 世代・年齢による違いにも着目してください。
> 各活動に割く時間と、その季節変動を見ると、労働負担の違いが分かります。
> 活動を行っている場所（家庭、家族所有の土地、コミュニティの内外など）を見ると、利用できるリソースとの関係が分かります。

2）アクセスとコントロール

活動プロファイルに出てきた活動について、利用される「資源」と生み出される「便益」を列挙します。それらの資源と便益について、男女それぞれに「アクセス」があるか（利用できるか否か）、そして「コントロール」があるか（利用や処分を決定できるか否か）を考えます。多くの場合、女性はアクセスがあってもコントロールできないことがあります。これによって、経済面・社会面・権力面で、どのような不平等や格差があるかについて、概略が分かります。

表3　活動ごとのアクセスとコントロールの分析

	アクセス		コントロール	
	女性	男性	女性	男性
資源 ☑ 土地 ☑ 道具 ☑ 労働力 ☑ 現金 ☑ 教育/訓練 ☑ その他				
便益 ☑ 収入 ☑ 資産の所有権 ☑ 基本的ニーズ ☑ 教育 ☑ 政治的権利/利権 ☑ その他				

出所：March, C. *et al*（1999）, *A Guide to Gender Analysis Frameworks*（Oxfam）

3）ジェンダー・ニーズ

活動プロファイルや、アクセス/コントロール分析によって、男女間の役割や労働負担、不平等や権利の格差が分かってくると、開発事業におけるそれぞれのニーズの違いが見えてきます。これをジェンダー・ニーズと呼びますが、どのような変化を目指すかによって、以下の表のように2種類に分けられます。

表4　実践的ジェンダー・ニーズと戦略的ジェンダー・ニーズ

実践的（Practical）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。現在担っている責任をよりよく果たせるようにするもの。既存の性別分業や女性の従属的地域には挑戦的でない。	戦略的（Strategic）ジェンダー・ニーズ 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固定的な役割の変革に挑戦する。
＜例＞ ▶水の供給 ▶保健サービス ▶世帯収入を補う機会 ▶住宅、基礎サービスの供給 ▶食料の分配	＜例＞ ▶性別分業の是正 ▶家事、育児労働の負担の軽減 ▶男性に有利な法律など、制度的な差別の撤廃 ▶女性による出産の決定権を含む、リプロダクティブヘルス・サービス ▶男性による暴力への対抗手段

出所：March, C. *et al*（1999）, *A Guide to Gender Analysis Frameworks*（Oxfam）

対象社会でどのようなジェンダー・ニーズがあるのか、実践的ニーズと戦略的ニーズのどちらにどの程度応えるのかを考えることによって、男女で異なるニーズを開発事業に取り込むことが計画できるようになります。

4）組織制度分析

上記の1）～3）のツールは、基本的に男女の役割の違いと、そこから派生する不平等や権力格差について、家庭やコミュニティのレベルで分析を行うものです。しかし、ジェンダーに加えて、階級・人種・民族などによる社会的関係性を通じて、異なる立場から異なるリソースを配分される社会の権力構造は、別のより包括的な視点から分析する必要があります。そのためのヒントを与えてくれるのが、組織制度分析です。この分析では、開発事業で取り組みたい分野について、以下の4つの組織制度の大枠が、相互に社会の誰に対してどのような影響を与えているかを整理します。

表5　社会関係フレームワークで分析する組織制度（institutions）

主な組織制度	組織制度の形態
国家	法的機関、軍部、行政機関
市場	企業、金融機関、商業的農家、多国籍企業
コミュニティ	村落自治組織、ボランティア機関、インフォーマル・ネットワーク、土地所有制度に基づく労使関係、NGO
家族	世帯、拡大家族、血縁集団

出所：March, C. *et al*（1999）, *A Guide to Gender Analysis Frameworks*（Oxfam）

このそれぞれの組織制度について、以下の構成要素を分析します。

> 活動：何がなされているか？
> 人間（個人・集団）：誰が含まれているか？　誰が排除されているか？　誰が何をしているか？
> 資源：何が利用されているか？　何が生産されているか？
> 規範：どのようになされているか？
> 権力：誰が決めるのか？　誰の関心事に寄与するのか？

これらを詳細に整理し、組織制度とそれを構成する要素が相互にどのように影響しているかを考えることで、取り組む分野の中心となる課題と、その構造的な原因が分かることを、組織制度分析はねらっています。それぞれの原因について、どのような変革による効果を目指すのかを決めると、その達成のための活動を計画することになります。

8．ジェンダー視点に立った事業とは、どんなものでしょうか？

社会/ジェンダー分析のツールを使って、対象社会の現状を把握すると、これまでの事業がどのように男女やその他の社会階層に対して異なる結果を及ぼしてきたか、そしてこれから実施する事業がそうした違いをどのように取り扱うかを考えられるようになります。これから計画しようとしている開発事業は、次のうちどのような性格を持っているでしょうか？

● ジェンダーに盲目な事業
　性別によって異なる社会・経済・制度的な条件を認識しないため、既存の社会/ジェンダー関係によって事業の成果に偏重が起こる。そういう可能性（負のインパクト）がありませんか？　また、そういう可能性を検討しましたか？

● ジェンダーに配慮した事業

女性も男性と同じように開発の参画者・受益者と見なすと同時に、それぞれ異なる社会・経済・制度的な制約を受けていることを認識し、必要な措置やアクションを講じている。そのアプローチの違いによって、以下のように分類される。

A）ジェンダーに中立な事業
　開発支援による成果が特定の社会階層に偏重せず、男女双方に裨益するアプローチ。
B）ジェンダーに特化した事業
　特定の実践的ジェンダー・ニーズを満たすアプローチ。
C）ジェンダー再配分の事業
　男女間でより均整の取れた資源・便益の配分への転換を目指すアプローチ。

A）～C）の事業アプローチは、分析した現状に合わせて選ぶことができるはずです。アプローチの間に優劣はないので、まずは計画する事業を通して、ジェンダー平等をどのように推進したいのか、考えてみましょう。

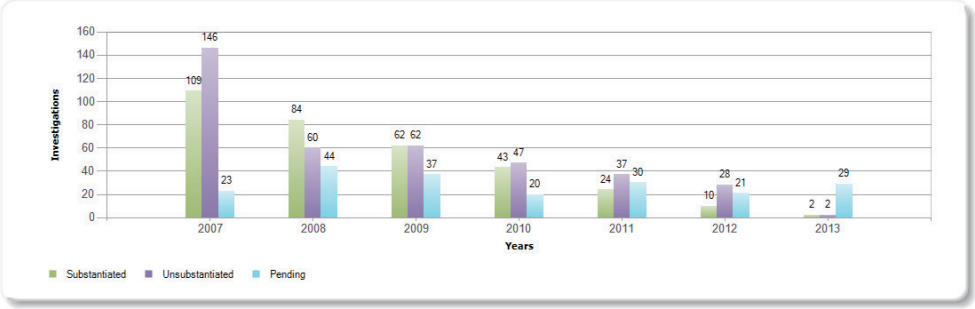
ジェンダーに基づく暴力対策

〔国〕お茶の水女子大学　福井美穂

－国際NGOの職員が加害者となったら、またそうならないためには？－

ジェンダーに基づく暴力（Gender-Based Violence: GBV）は、ジェンダーに基づいて人に向けられた差別および人権侵害を指す広い事象を指す用語であり、国や地域、民族を問わず、そして紛争中、紛争後を超えて存在します。国際協力のコンテクストにおいても、加害者性と被害者性の属性は一様ではなく、支援者・被支援者共に加害者ともなり、被害者ともなり得えます。本稿では国際協力におけるGBVの中でも特に権力差を背景とした支援者が加害者となり、被支援者が被害者となるGBVを取り扱います。国際協力、また国際平和協力と言われる国際支援の枠組みの中では「支援者」と呼ばれるアクターは多様であり、国際NGO、国連PKO[1]や国連専門機関[2]、そして政府関係者も含みます。国連PKOの兵士（ピースキーパー）による現地住民を対象とした事例がより一般的には知られていますが（表１）、本稿では特にNGO職員がGBV加害者となった際に必要な対応、またはそうならないために必要なGBV対策を扱いたいと思います。

表１：国連システム内の性的搾取・虐待事件の調査状況[3]



出典：国連フィールド支援局規範・懲罰課（conduct and discipline unit）（最終更新日：2013年９月１日）

１．関連用語を理解する

GBVの５分類

国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）によれば、GBVは以下の５つに分類することができます。①性的搾取・虐待（sexual exploitation and abuse: SEA）を含む「性暴力」[4]、②殴る蹴る等の「身体的暴力」、③言葉やいじめによる「心理的暴力」、④女性性器切除（female genital mutilation/cutting: FGM/Ｃ）等の「身体に有害とされる伝統的慣習（harmful traditional practice）」、⑤社会的疎外や貧困といった「社会的・経済的暴力」。本稿では、このGBVの中の「性暴力」、中でも特に「性的搾取・虐待（SEA）」を扱います。

SEAの定義？

上記にある５分類のGBVの一つである性暴力は、「性的な性質を持つ試みや脅しによって起こる身体的、精神的、感情的な被害」[5]を指し、その範囲はレイプ（強姦）からセクシュアルハラ

1　国連PKOの中には、ピースキーパーと呼ばれる部隊派遣要員、軍事監視員、文民警察、文民職員（正規職員、国連ボランティア、個別契約職員・コンサルタント）を含みます。そちらを含むGBV対策については拙著、「第９章　ジェンダーに基づく暴力と包括的な対策の構築」（pp.246-273）『国際平和活動における包括的アプローチ―日本型協力システムの形成過程―』内外出版、編著者：山本・川口・田中（坂部）、2012年。

2　国連の中でも専門機関Special AgencyまたはFunds and Programmesとも呼ばれます。（例：国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）、国連開発計画（UNDP）、UNICEFなど。文民職員の詳細は上記ｉ説明に準じます。

3　http://cdu.unlb.org/Statistics/StatusofInvestigationsSexualExploitationandAbuse.aspx
以下、上記HPより抜粋。以下はHP上の説明文、表中の縦軸「Investigation“調査”は調査が完了した個人の件数をあらわす。Substantiated（実証済）とUnsubstantiated（実証無）疑惑については、調査が完了している。Unsubstantiated（実証無）疑惑は、誤報であった疑惑数も含んでいる。

4　「性暴力」は性的な性質をもつ試みや脅しによって起こる身体的、精神的、感情的な被害。
UNHCR, “Sexual and Gender-Based Violence against Refugees, Returnees and Internally Displaced Persons,” *Guidelines for Prevention and Response*, May 2003, p.8.

5　Ibid.

スメント、そして紛争下の武器としての性暴力と広義にわたります。

中でも、性的搾取（Sexual Exploitation）とは、「性的な目的のために、脆弱性、権力差、信頼といった立場を利用したあらゆる虐待行為」であり、「政治的・経済的な権力差や信頼関係、または被害者のおかれている弱い立場を利用して性的な目的を達成しようとする」[6]行為を指します。具体的には、性的な行為や脱衣または裸の強要、強制的な婚姻または妊娠をさし、ポルノまたは売春への関与を強要することや、物資や援助の見返りとしての性的強要（性的奴隷、児童への性的虐待、ならびに人身売買）などです。

性的虐待（Sexual Abuse）は、「不平等なもしくは強制された状況で、不適切な身体接触を含む性的な暴力行為を行うこと、もしくは行うと脅すこと」[7]といったより深刻な性暴力を指します。この２つの性暴力は合わせて「性的搾取・虐待（SEA）」として、国際支援の現場における非違行為として扱われています。一方で、被害者の保護や支援をマンデートとする人道支援アクター（UNHCRや国際NGOなど）は、同事象がジェンダーをはじめとするさまざまな差別の結果として行われる暴力であるという啓発の意味を込めて、ジェンダーに基づく性的な暴力（Sexual gender-based violence: SGBV）を使用しています。本稿ではGBVとして取り扱います。

２．国際支援におけるGBV問題の背景とその後の対策

国際支援下における、特に国連PKOによる現地住民へのGBVは、1990年代前半のボスニア・ヘルツェゴヴィナ、90年代後半のカンボジアと東ティモール、そして2000年代の西アフリカ諸国とコンゴ民主共和国で継続的に発生していたものの[8]抜本的な対策は行われてきませんでした。それを変える契機となったのが、2001年UNHCRとセーブ・ザ・チルドレンUKによって発表されたリベリア、シエラレオネおよびギニアでの難民・国内避難民に対するSEA調査報告書[9]で報告された、国連（PKO・専門機関）そしてNGO職員による、被支援者の13歳から18歳の少女に対する67件の性的搾取・虐待事件です。

その後、国連内部における一連の対策が行われました。国連職員が加害者であれば懲戒処分となることを明示した不寛容政策（Zero Tolerance policy）（2003）発表[10]、国連内部でいかなる方策が有効かを提案したGBVに関する包括的報告書『将来の国連平和維持オペレーションにおけるSEA撲滅のための包括的戦略（通称『ゼイド報告書』）』（2005）提出、『包括的な性的搾取・虐待問題被害者に対する支援における戦略』（2008）の承認[11]、『被害者支援のための指針』（2008）国連総会提出[12]と続けて整備されました。国連職員の類型、法的地位、服務規則が多様であることから[13]、部隊派遣による要員の処罰などいまだ達成されるべき課題は残されていますが、国連PKOが活動している地域では、加害者が国連関係者であると報告されれば現地で発動されて加

6 IASC, *Report of the Task Force on Protection from Sexual Exploitation and Abuse in Humanitarian Crisis*, 13 June 2002, p.3.
7 UNHCR, Guidelines for Prevention and Response, May 2003, p.16.
8 UN, *A comprehensive strategy to eliminate future sexual exploitation and abuse in United Nations peacekeeping operations*, A/59/710, 24 March 2005.
9 UNHCR and Save the Children UK, *Note for Implementing and Operational Partners*, February 2002.
10 UN, *Secretary-General's Bulletin Special measures from protection from sexual exploitation and abuse*, ST/SGB/2003/13, 9 October 2003. 国連事務総長からの告知という形で、SEAが懲戒処分事由となることが明示されました。
11 UN, *Annex Draft United Nations policy statement and draft United Nations comprehensive strategy on assistance and support to victims of sexual exploitation and abuse by United Nations staff or related personnel*, A/60/877, 5 Jun3 2006.
12 UN, *United Nations Comprehensive Strategy on Assistance and Support to Victims of Sexual Exploitation and Abuse by United Nations Staff and Related Personnel*, A/RES/62/214, 7 March 2008. 国連人道問題執行委員会（ECHA）、国連平和安全執行委員会（ECPS）と国際NGOなどから構成されるPSEA（Protection from SEA）作業部会によって提出されました。
13 ピースキーパーと呼ばれる国連部隊派遣要員、軍事監視要員、文民警察官（いわゆる制服組）、国連文民職員・ボランティア・個別契約職員・コンサルタント（いわゆる文民職員）それぞれが異なる法的地位（刑事管轄権）と規律を持ち、それがPSEA対策をより困難にしているといえる。

害者対応と被害者支援を行うGBV即応チームが設置されています[14]。また、国連PKOが展開する以外の地域については、クラスター・アプローチの中にある保護（protection）クラスター内部にはGBV部会が存在します。同部会のホームページにある、専門窓口に問い合わせることで、クラスターを主導する組織であるUNICEFとUNFPAから遠隔における専門知識の提供（Remote technical support）を受ける[15]ことができます。また、同クラスター内には、スタンバイのGBV即応チーム[16]が存在し、ニューヨーク、ジュネーブ、バンコク、アンマン、そしてダカールに駐在する４名のUNFPAまたはUNICEF 所属GBVアドバイザーを最大３か月まで派遣することが可能になっています[17]。

３．国際NGOとGBV

国連を中心としたGBV関連対策を見てきましたが、NGOについてはどうでしょうか。国連専門機関と事業実施契約を結んでいるNGOは、国連内部のGBV対策制度を活用する可能性はありますが、全てのNGOに共通するGBV対策・制度は存在しません。そうした中、個別NGOのための組織的GBV対策について考えてみましょう。

国際NGO職員が現地でGBV事件を起こした場合、その対応は大きく二つ、加害者処分と被害者支援に分けられます。加害者処分は法的（刑事・民事）なものと、組織内部の処分に分けられます。多くは外国人である国際職員と現地職員に関わらず刑事管轄権は支援を受け入れる現地政府にあります。[18]法制度上、性的虐待は多くの国で刑事処分の対象となり得ますが、被害者による親告を要件とする場合は被害者の経済的・社会的・心理的負担の多さ、現地における加害者と被害者の権力差や、また紛争後の社会の司法制度の不備などが原因となり、処分も報告も行われないケースも多いと言われています[19]。また、刑事処分については、性的搾取は児童を対象とした場合を除き、多くの場合対象ではない、または特に紛争後の社会においては処分が困難であるともいえます。そのため、加害者所属組織による組織内処分は唯一の「社会的正義」実現の場であり、直接または間接の被害者支援も、最弱者層を支援する多くのNGOの場合には、団体のマンデートにも一致した行動であると言えます。

上記を踏まえて、加害者処分・被害者支援にいかに関わるべきかについては多くの参考資料が整備されており、それらを参考に団体内の整備を進めることが可能です。最低限必要な基準を記したガイドライン「国連および非国連職員によるSEAからの保護における最低限必要な運営基準ガイドライン」（Guidelines to implement the Minimum Operating Standards for Protection from Sexual Exploitation and Abuse by UN and non-UN Personnel（March 2013））では、団体内で整備すべき内容を以下のようにまとめています。

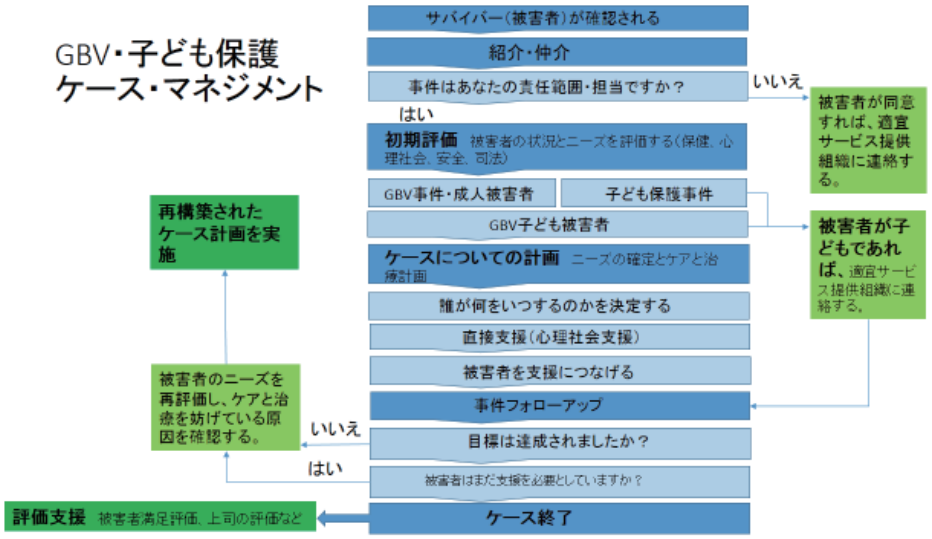
１．政策展開と実施：行動規範（SEAを含む）の設定
２．業務提携：国連および非国連の業務提携文書にSEA事項を記載すること
３．適切な部局または人材：業務の50%をSEA対策に費やす人材の確保
４．本部から現場への効果的かつ包括的なコミュニケーション：SEAからの保護に関する啓発を受益者に対して行う。

14　http://gbvaor.net/rapid-response-team/ 同チームは、国連PKOが常駐する地域（例：リベリア）などでは、常駐している。
15　http://gbvaor.net/technical-support/
16　Gender Based Violence Area of Responsibility Rapid Response Team（RRT）
http://gbvaor.net/wp-content/uploads/2013/07/Fact-Sheet-RRT-July2013.pdf
17　これらのポストは、IASCジェンダースタンバイ能力強化事業（GenCap）、NRCによって資金提供を受けて、通常はリクエストを受けて、72時間以内に派遣が可能であり、派遣費用もすべて同上の資金によって賄われる。
18　前掲　福井、259頁。
19　前掲　福井、261頁において、以下を援用。Corinna Csáky, “No one to turn to: The under-reporting of child sexual exploitation and abuse by aid workers and peacekeepers,” London: Save the Children UK, 2008.

5．効果的なコミュニティーベースのクレーム対応メカニズム

また、事件発生時に必要な組織的対応については、表２：GBV・子ども保護案件管理（ケースマネジメント）フローチャート[20]等が参考になります。

表２：GBV・子ども保護案件管理



また、「GBV標準業務手順書SOP設立：マルチセクターおよび組織間の人道状況下のGBV予防と対策」（Establishing Gender-based Violence Standard Operating Procedures（SOPs）for multisectoral and inter-organisational prevention and response to gender-based violence in humanitarian settings 2008）[21]において、ステップ毎に必要な手順が明確に示されています。

こうしたGBV対策と予防へのコミットメントは各組織の自発的なものであり、特に保護を専門分野としないNGOにとっては組織内外の理解をどう得ていくのかなど優先順位の確保が難しい側面もあるかもしれません。日本でも紛争後のGBVを扱う国連安全保障理事会決議1325号の日本版国内行動計画の整備の外務省主導による進捗、人間の安全保障概念の普及など、理解を進める外部環境は整いつつあると言えます。可能な外部リソースやネットワークの効果的な活用と、ドナーやファンディング組織の啓発も含め、今まさに日本国内でも着手が必要な分野であると言えるでしょう。

20 Case management flow chart-GBV and child protection cases（adapted from caring for Child Survivors of Sexual Abuse, IRC/UNICEF, 2012）, Inter-Agency Emergency Standard Operating procedures for prevention of and response to Gender-Based Violence and Child protection in Jordan, NCFA the Child Protection and GBV sub-Working Groups2013. 筆者和訳。

21 IASC Sub-working group on Gender-humanitarian Action, Establishing Gender-Based Violence Standards Operating Procedures（SOPs）for multisectoral and inter-organisational prevention and response to gender-based violence in humanitarian settings, May 2008.

母子保健とジェンダー

（公財）ジョイセフ　浅村里紗

1．なぜ母子保健にジェンダーの視点が大切？

世界では１日に約800人もの女性が妊娠と出産に関連する原因で命を落としています。開発途上国では専門的な介助を受けない、家庭での出産は年間約5,000万人にのぼり、子どもの最も死亡リスクが高いのも出産時とその直後です。子どもの死亡は生後28週までの新生児が40％を占めています。そのほとんどは避けることができると言われています[1]。

さて、ミレニアム開発目標（MDGs）の達成に向けて、多くの努力によって母子保健の指標を大幅に改善することができた国々はどのような取組を行ったのでしょうか。ａ）妊娠中に産前健診（最低１回）を受ける女性が増えたこと、ｂ）保健医療従事者（助産師や医師）の立ち会いによる出産や出産後のケアとサポートの割合が増えたこと、ｃ）医薬品、資材が改善された保健医療サービスを提供するクリニックに行きやすくなったことが挙げられます。そして、上記の改善に貢献したのがｄ）女性がリプロダクティブ・ヘルスに関する情報を得る割合が増えたこと、そしてｅ）男性の参加・理解が促進されたことがあります。母子保健の改善に向けた活動は「女性へのエンパワーメント」が焦点になってきました。しかし、現実には、女性の行動が男性の意見や判断で左右される社会が多く存在しているのです。

2．母子保健におけるジェンダーの視点と課題は？

ある調査によると、より適切なリプロダクティブ・ヘルス（母子保健を含む）[2]の情報を得ている男性は、情報を得ていない男性に比べ、自分自身のセクシャル・リプロダクティブ・ヘルスのため、また、パートナーや家族のためによりよい選択を行っているという結果があります[3]。しかし、なぜ男性へのアプローチはあまり取り組まれてこなかったのでしょうか？ａ）母子保健の医療面（サービス提供）への対策が全面的に優先された、ｂ）男女間のコミュニケーションに課題があることへの認識不足、ｃ）男性の意識・態度に関する情報や調査など、状況を判断する材料が不足していることが挙げられています[4]。

現在では女性のエンパワーメントに加え、「男性の参加・理解の促進」に積極的に取り組むジェンダー変革（トランスフォーマティブ）アプローチ（GTA）が広がってきています。女性が母子保健サービスへのアクセスを改善することを目指すだけではなく、地域社会の男女間の不平等、地域に存在する迷信や誤解、文化、社会規範を理解し、意識の改革、行動変容、社会の変革を目指すものです。GTAが最もリプロダクティブ・ヘルスを展開する上で効果的であるという調査結果があります[5]。

3．効果的な取組に見られる特徴は？

上記GTAに基づくプログラムが世界中から58件寄せられました。その分析結果によると、効果的な「男性の参加・理解の促進」プログラムの特徴はどのようなものでしょうか：

ａ．啓発教育を通して個人の知識やスキルを向上し、意識の変革、行動変容を図る：
- ワークショップやグループ教育（勉強会、参加型セッション等）、リーダーの育成など

ｂ．保健医療・福祉サービス提供者の意識改革、能力強化、対応の改善を図る：
- 女性の対応に慣れているサービス提供者が男性のリプロダクティブ・ヘルス・ライツのニーズを理解し、男性にメッセージを伝えられるようになるなど

ｃ．包括的環境づくりに向けたコミュニティへのアウトリーチ活動を図る：

1　動く→動かす編、2012、『ミレニアム開発目標　世界から貧しさをなくす８つの方法』合同出版
2　リプロダクティブ・ヘルス：「性と生殖の健康」http://www.joicfp.or.jp/jp/activity/why/reproductive_health/
3　The Alan Guttmacher *Institute（2004）In Their Own Right: Addressing the Sexual and Reproductive Health Needs of Men Worldwide*
4　The Partnership for Maternal, Newborn and Child Health（2013）Engaging Men and Boys in RMNCH
5　WHO（2007）*Engaging Men and Boys in changing gender-based inequality in Health: evidence from program interventions*

・現状や課題を確実に把握するための基礎調査の実施、地域住民組織活動の動員、また、文化的背景に合ったキャンペーン活動など

次に紹介する３つの好事例も上記の特徴を裏付けています。

４．効果的な取組事例

日本の戦後の活動と公益財団法人ジョイセフが取り組んでいる東ティモールとタンザニアのケースを紹介します。

【事例１：長野県須坂市の「おしどり会」】

戦後まもない1949年、長野県高甫村（現須坂市）で大峡美代志（おおばみよし）保健師は、繰り返される望まない妊娠と人工妊娠中絶によって苦しむ女性のために立ち上がり、大きく村を動かしました。大峡さんを中心に女性による生活改善のための地域組織が生まれ、母ちゃん達は変身し始めたのです。ところが、「父ちゃんが協力してくれない。飲んべえで…」と嘆く現状をまえに、大峡さんは母ちゃんだけではだめだと夫婦同席を思いついて「おしどり会」（勉強会）の誕生に向けて動き出しました。ターゲットを30代にしぼり、村長、消防団長、農協組合長、区長などの実力者を通して参加を呼びかけたのです。大峡さんは関係者を説得する際、地域で人工妊娠中絶の多さを示し、また、実際に直面した体験談を積極的に話しました。大峡さんが心がけたのは、「てぇしたもんだいね～」と常に相手をほめ、会合を楽しい学びと笑いのある場にすることでした。その結果、村議会も理解を示すようになり、「おしどり会」の運営を実践。また、地域全体が理解し、変化していかなくてはならないため、「おしどり会」の他、「老人会」や「若妻会」を合同で行う等の努力が図られました。女性と男性がともにエンパワーされることにより、２年間で人工妊娠中絶は半減したのです。また、調査をしてみると、希望する子ども数は３人という結果に。子どもを何人、いつごろ産むかは自分達が夫婦で考えて決めるのだという意識改革を成し遂げました。

『須坂の母ちゃん頑張る』（復刻版）より著者：JOICFPドキュメント刊行委員会発行者：三木正夫長野県須坂市（www.city.suzaka.nagano.jp）

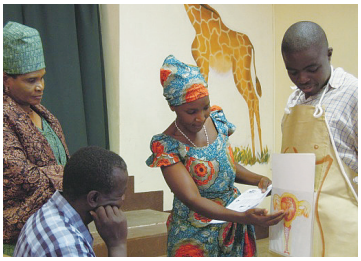
©JOICFP

須坂市からの学び：当時、ジェンダーという言葉の概念はありませんでしたが、母子保健に必要な課題を男女が共有し、エンパワーされることを目指す地域の旗振り役がいたことが成功の秘訣でしょう。大峡保健師の戦略的アドボカシー力が地域のリーダー（男性）を、エンパワーされてきた女性達と「つなぐ」役割を担ったこと。勉強会でのモットーは「うんちくはダメ。押しつけとせっかちも不要」と「楽しく学ぶ！」。

【事例２：東ティモールの「紙芝居-おはようアントニオ！」】

ジョイセフが作成した紙芝居は、電気のない、また、識字率の低い村の中で、住民が「これはどうにかしなくては！」と心を動かし、態度や行動を変えるきっかけを生むものでした。この教材（紙芝居）は、妊産婦の死亡を減らすためには男性が大きな役割を持っていることを伝えます。実話に基づいた紙芝居は、涙なしには語れない内容です。教材の作成準備ワークショップでは、妊産婦の健康と男性の役割に関する実情が討議され、男性が直面する７つの課題を洗い出して、シナリオに盛り込みました。完成した紙芝居は、男性ボランティアが自信をもって使えるように教材の「使い方研修」を実施しました。見た後に続く討議では、「男性が女性の健康について話し合うのは恥ずかしい？関心ない？迷信の影響は？妊産婦の健康についての危険信号は？い

ざという時にお金はいくら必要？」等々について話し合います。またジョイセフは、ボランティアを育成する指導者（保健省、教育省関係者）の研修を149名に実施しました。インタビューとフォーカス・グループ法の評価によると、紙芝居は男性が教材の内容に共感し、納得し、考えるきっかけを効果的に作ったという結果が出ました。


©JOICFP

東ティモールからの学び：行動変容を促すために、作成された新しい教材の使い手の立場を考えたこと。作成する上では①地域の文化に密着しつつ汎用性を考慮するため、地域の妊産婦に関する統計収集と実態把握のための調査（150人以上）と聞き取りを、異なる複数地域で実施、②文化的に違和感がないように、絵を描くのは現地の画家、③事前ワークショップには地域のリーダー、青年団長や警察官らが参加。

【事例３：タンザニアの「地域と保健施設をつなぐコミュニティ・ヘルス・ワーカー」】

ジョイセフは各国の家族計画協会、県保健局とともに現地のコミュニティ・ヘルス・ワーカー（ボランティア）の育成によるリプロダクティブ・ヘルス活動を展開しています。ボランティアが受けるワークショップは男女一緒に行い、妊産婦をとりまく状況について理解を深め、妊産婦の命を救うために必要な情報や知識、また、ジェンダーに関する課題や迷信についても検討。ワークショップでは女性と男性がお互いに理解することを目的にジェンダーの演習を行います。ここでは男女別に輪になり、それぞれに「男性だから大変なこと」、「女性だから大変なこと」をリズムに合わせて歌うなど、楽しく実施。母子保健に関連した課題も男性と女性から出してもらい、検討しました。地域で妊娠中の健診、出産時の専門的な介助（助産師・医師）、出産後のケアとサポートの重要性をボランティアが丁寧に伝え始めて一年、大きな成果を出しています。初年度に比べ、施設での出産が約1.2倍、産後の健診が約2.4倍に増えました。村の中でメッセージを発信するボランティアの動員人数も１年間で４倍に。男性は男性に話しやすく、質問もしやすい。女性は女性に。そのため、89名の地域のボランティアはほぼ男女半々です。視聴覚教材を活用しながらボランティアは、村の中で妊婦とその夫に出産計画（妊婦健診、出産場所、妊娠中の危険な症状とその時の行動、お産の兆候など事前の心構え）を紹介し、一緒に検討するなど、妊産婦の健康への理解と行動を訴えています。（Youtube: http://youtu.be/V5aEjf1bsIY）。

タンザニアからの学び：須坂市からの学びと同様に「うんちくはダメ。押しつけとせっかちも不要」と「楽しく学ぶ！」をモットーに活動しているボランティア。ボランティアが生き生きと活動するためには、コミュニティからの温かいまなざしと感謝の言葉、村のリーダーからのサポート、そして保健スタッフが「ボランティアに寄り添う気持ち」と「さりげないほめ言葉」をもって支援することが継続への秘訣でしょう。

５．男性参加がリプロダクティブ・ヘルスに悪影響を及ぼす可能性はあるの？

しっかりとしたアプローチがないままに男性参加プログラムを推し進めるとリプロダクティブ・ヘルスにネガティブな影響を及ぼすとの調査結果があります[6]。

a）妊婦健診に夫の同行を強く促した結果、女性は夫の横で繊細なことを話題にしにくくなる。男性が同席することについて選択肢を持てるようにすることが重要。理想的にはカップルと個別カウンセリングを組み合わせて行うことが望ましい。妊産婦ケアサービスをカップルで受けるように推奨することは重要であるが、単独で受ける女性が行きにくくならないよ

6　Burnet Institute, University of Melbourne（2013）*Women's and Children's Health Knowledge Hub: Men and maternal and newborn health*

うな配慮が必要。

b）男性参加を強調しすぎることにより、女性のリプロダクティブ・ヘルスへの責任が男性に集中し、女性の意見を軽視する傾向が現れる。女性の参加をプログラムに取り入れ、「男女が共に意思決定する」というメッセージを丁寧に伝えながらコミュニティ全体で啓発活動を展開する必要がある。

c）男性参加は母子保健の改善のためのみならず、男性が自身のセクシャル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（SRH/R）を充足させるためにも必要な「男性のエンパワーメント」であることを強調する必要がある[7]。

6．今後の取組に向けて

母子保健を含むセクシャル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（SRH/R）の向上のため、今後は「権利に基づくアプローチ」（Rights-based Approach）[8]のもと、男性と女性、そして性別を越えて人と人が相互に尊重できる社会の実現に向けて特に若い世代への取組が必要です。そのためには、今後も引き続きa）概念的枠組み、b）プログラミング（事業）、c）キャンペーンとアドボカシー、d）実態調査、e）モニタリング・評価、f）政策アプローチ、g）他部門の協力による統合的な取組、h）持続可能性[9]を探求していかなくてはなりません。

7 IPPF（2009）*The truth about…men, boys and sex - Gender transformative policies and programmes*

8 UNFPA http://www.unfpa.org/rights/rh.htm

9 IPPF（2010）*Men are Changing-Case study evidence on work with men and boys to promote gender equality and positive masculinities*

自然災害とジェンダー

（国）静岡大学　池田恵子

1．性別や立場による被害と被災経験の違い

緊急救援、復興支援、地域の防災体制の構築など災害への対応には、ジェンダーの視点が欠かせません。その最大の理由は、災害がもたらす影響、被害の程度や被災経験が男女で異なるからです。

東日本大震災（2011年）の被災地ではジェンダーの視点から次のような課題が見られました。（東日本大震災女性支援ネットワーク　2013）

＜応急対応期（避難生活）によく起こる課題＞

①生活環境（プライバシー・衛生など）

中には、更衣室もなく、仕切りも設置されず、プライバシーが守られない状況が長く続いた避難所もありました。また乳幼児や障がいをもった人などとその家族は、周囲への気遣いで避難所に居づらく、避難所を去らざるを得ない人もいました。避難所・避難生活の厳しい環境や、避難所を転々とすることで亡くなった方（関連死）も多く存在します。

②安全・安心（治安・暴力など）

性暴力を含む多様な暴力が発生していたことがわかっています（東日本大震災女性支援ネットワーク　2013b）。特に性暴力に関しては、子ども（男児も）から60代まで幅広い年齢で被害が報告されています。また建物の物陰や人気がない場所だけでなく、避難所の中の多くの人がいる状況で被害が起きたケースもあります。

③物資の不足と管理

女性用・妊（にん）産褥婦（さんじょくふ）用の衣服や下着、生理用品、育児用品（ミルク・離乳食・オムツ・おんぶ紐・哺乳瓶など）が不足した避難所が多くありました。避難所リーダーや物資担当者は男性が多く、女性が必要な物資をもらいに行ったり、要望を出したりしづらいという問題もありました。 また、在宅の避難者へ物資や食糧が行き渡りませんでした。配布手段が限られていたほか、在宅の避難者には物資を渡さない避難所もありました。

④固定的性別役割の強化（炊き出し、介護・子育てなど）

ガス・水道・電気の供給が滞り、家事はたちまち重労働となりました。加えて、訪問介護・デイサービス、保育所などの福祉・医療・子育てサービスの機能が低下したので、高齢者、障がい者、乳幼児など支援が必要な人が厳しい状況に置かれ、それをケアする家族の負担も増えました。こうした負担は主に女性たちにかかりますが、介護している男性、父子家庭の父親も大変な思いをしました。さらに避難所へ行くと、炊き出しはすべて女性がやって当然とみなされるなど、女性たちは整わない環境の中、家族と避難所の世話の両方を長期にわたって無償で続けなければなりませんでした。

⑤心身の健康

慢性疾患の悪化、感染症、便秘、栄養問題、介護者不足等による褥（じょく）瘡（そう）形成や身体機能の急激な低下、ストレス症状などの問題がありました。特に女性は、プライバシーがない生活空間、男女別になっていないトイレなどの環境の問題、必要物資の不足のため、着替えや体の清拭、生理の対応もままならず、膀胱炎（ぼうこうえん）や外（がい）陰炎（いんえん）になった人もいました。避難所でのうつ傾向は女性の方が高かったとの報告もあります（内閣府男女共同参画局、2012）。一方、男性では、ストレスをため込みがちであるという問題がありました。

＜復旧・復興期によく起こる課題＞

⑥家族・地域コミュニティでの関係（DV など暴力の増加、孤立、アルコール依存など）

仮設住宅（みなし仮設住宅）、復興住宅などで新たなコミュニティが形成される際に孤立する人が見られました。アルコール依存になったり孤独死したりするのは、女性よりも圧倒

的に男性の方が多いです。また、復興期以降に、DVや虐待が増えたと報告されています。

＜両方の時期を通して起こる課題＞

⑦働くこと・収入

女性は非正規雇用が多く、解雇されやすかったです。家族の世話の負担が増えたため、また働ける場が近くにないため、働きたくても働けないという女性が増えました。また、母子世帯の場合はもともと収入が低く、貯蓄もわずかなことが多いため、貧困に陥りやすいといった問題がありました。復旧・復興に関する緊急雇用も男性向けのものが多いのが現実です。

⑧意思決定への参画（避難所運営や復興の議論）

防災計画の策定や訓練・研修の企画と実施、災害時の避難所運営や被災者支援、復興計画などの策定プロセスが男性主体で行われ、女性たちが当事者として意見を述べ、責任者として意思決定する立場に立つという機会がとても少なかったです。

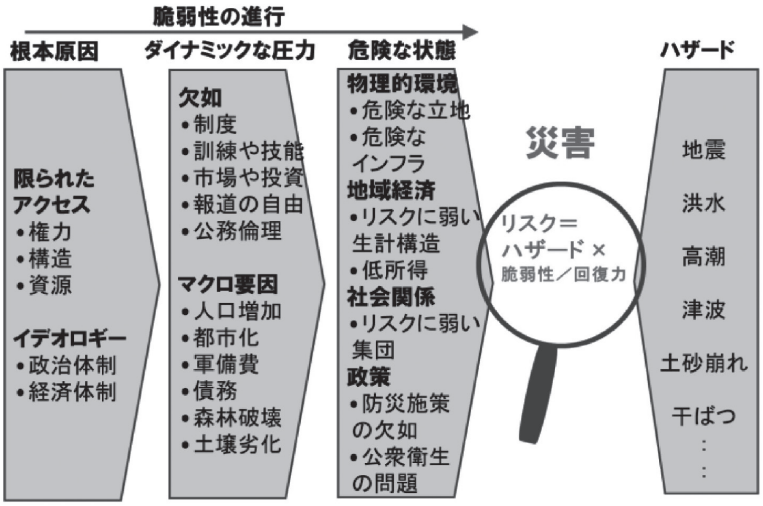
1980年代以降、海外の災害事例ではジェンダーの視点による被害の違いに関して、豊富な実証的研究（Enarson & Morrow eds 1998；Enarson & Dhar Chakrabarti 2009；Gender Disaster Networkなど）が行われてきました。そこでは、男女の被災経験や被害の違いを性別によって固定的に捉えるのではなく、女性もしくは男性の間の差異も注目されてきました。年齢や障がいの有無、豊かさの度合い、エスニシティなどの個人的な属性や、人々が暮らす国・地域の社会経済政治の体制、それらの条件の重なり具合によっても、人々の被災状況は違ってくるからです。

2．なぜ被災経験は異なるか　―日常の開発・他セクターにおけるジェンダー平等との関係

同一の地域内あるいは世帯内でさえ男女で被害や被災経験に差が生じるのは、社会を構成する集団や個人の間で「災害脆弱性」と「回復＝復元力」（レジリエンス）が異なるからです。災害脆弱性は、「自然災害のインパクトに備え、対処し、抵抗し、それから回復するための能力に影響を与える個人あるいは集団の特徴と状況」と定義されます（Wisener　2004）。より簡単に言うと、脆弱性とは、人が「災害から被害を受けやすい度合い」と考えることができます。回復＝復元力は、災害の被害から早く元の状態に戻る能力を指します。

自然界がもたらす物理的な破壊力としてのハザードそのものが、即、人的物的被害となるわけではありません。長い時間をかけて、災害が起こるかなり以前から、社会制度や政策あるいは社会経済的変動の影響の中で構築されてきた脆弱性と回復＝復元力を介して始めて、ハザードは生活における具体的な被害状況として現れます（図１）。

図１　災害とは何か



出典：Wisener、B.、et al. eds.、［1994］2004より筆者作成。

災害脆弱性と回復＝復元力は、ジェンダー規範や性別役割分担、それらを前提として形成された諸制度・政策の影響を受けて構築されます。例えば、賃金（女性正規労働者の平均所定内給与額は男性の７割）、雇用形態（就業者に占める非正規労働者の割合は男性２割に対して女性５割以上）などの格差、母子世帯の低所得などによって、女性は災害時に男性よりも先に解雇される傾向があり、貧困に陥る可能性が高い「危険な状況」にあります。

また、女性の政治的代表性の低さ（自治会役員、地方議会における女性の比率の低さ）に起因する発言力の弱さは、避難生活において女性が女性特有のニーズを発信しにくいということと直接関係しています。

このように考えるなら、生物としての男女に普遍的または本質的な災害脆弱性は存在しないし、特定の女性集団にある時点で見られる脆弱性は必ずしも継続しないことになります。脆弱性と回復＝復元力は、各集団や個人のおかれた状況―ジェンダーだけではなく、年齢、健康状態、障がいの有無、階級、エスニシティ、出入国管理上の地位など多様な要因と、社会政策のあり方、災害の種類と地域社会の文脈で決まります。

3．ジェンダーの視点に基づく対策：基本的な考え方－「スフィア基準」から

海外で広く活用されている災害支援の国際基準『スフィア・プロジェクト：人道憲章と人道対応に関する最低基準』（1997年=2011年、以下「スフィア基準」）を参考に、災害対応におけるジェンダーの視点として必要な点について考えてみましょう。

スフィア基準とは、災害や紛争後の救援活動において満たされるべき最低基準として、国際赤十字・赤新月運動のスフィア・プロジェクトで作成されてきました。1997年以来、実践を経て改定を重ねてきました。どのような活動にも「共通する基準」（コア基準）と、「給水・衛生・衛生促進」、「食糧確保・栄養／雇用・収入機会」、「シェルター・居留地・食品以外の物品」、「保健（性と生殖に関する健康）を含む）」の各分野の基準からなります。例えば、トイレに関しては、「避難所では初期には最大50人につき１基、その後速やかに20人につき１基」という人口当たり設置数などと共に「男女別とし、男女用トイレの比率は１：３とする」、「日中・夜間安心して使え、使用者、特に女性と少女の恐怖を軽減する場所に設置する」などの基準が示されています。

ジェンダー・多様性への配慮は、スフィア基準の中で、どんな人道支援活動にも必要な分野横断的課題と位置づけられています。災害対応におけるジェンダー・多様性配慮とは、被災者一人ひとり多様な存在であることを尊重し、一人ひとりに合ったよりよい支援ができるための環境づくりを指します。スフィア基準では、「人道対応は、災害があらゆる年代の男女にもたらした影響の違いを理解し、あらゆる年代の男女が、必要とするもの／こと、特に困難を感じる問題、大切だと思うこと、災害に立ち向かうための能力を発揮できるか、どう立ち向かいたいと願うかなどにみられる違いを把握した上で行われるとき、もっとも効果を上げる」と強調されています。

災害時には、もっとも支援を必要とする人々、もっとも弱い立場にある人々に支援が届きにくいものであり、混乱の中、日常から地域の中で声を挙げにくい人々、弱い立場にある人々、差別を受けている人々へも支援が行き届いているか把握されないまま支援が行われることがあります。様々な不平等や差別がある社会の仕組みを意識しないで支援が行われるならば、意図せずして特定の被災者がさらに被害を受けることにもなりかねません。

スフィア基準では、災害の影響を特に受けやすい人々を「脆弱な人々」という言葉で表しますが、中でも、女性、子ども、高齢者、障害やHIVと共に生きる人々に注目し、災害のために慣れない土地に移住した人々も、困難に直面する可能性が高いと指摘されています。しかし、脆弱な人々の課題を、女性、子ども、障害者といった個別の立場だけから把握したり、困難な状況を固定したものとして理解するのは、効果的ではないとも主張されています。それは、多様な脆弱さの重なり（例えば、障がいを持つ女性）や、時間の経過によって脆弱さの性質も変化するからです。何よりも、どのような状況にある人にも、災害に立ち向かい、被害から立ち上がる能力も備えていることを無視することになります。

以下に、スフィア基準で、どのような支援活動を行う場合にも重要な「共通する基準」として挙げられているものからジェンダー・多様性配慮の要点を抜粋して示しました。

①あらゆる年齢層の男女および多様な脆弱な人々から支援に関する意見を聴く。発言しにくい障壁があれば、取り除く。
②被災者の男女別・年齢別の統計的情報の収集と活用。
③意見を聴く工夫をする。特に女性が安心して話せる（必要なら女性だけ別の）場所で、話を聴くスキルのある人が加わる。
④脆弱な集団が、必要な支援と保護を十分に受けられるよう、支援事業の計画作りから、男女・少年少女双方が参画するよう促す。
⑤人々を脆弱にする要因を分析し、脆弱さを積極的に解消する方向で支援事業を計画する。
⑥支援チームの構成は、男女、年齢のバランスを取る。
⑦支援職員は、支援する側の者が持つ権力を自覚し、権力を濫用せず、支援と引き換えに、いかなる交換にも関与しない。

残念ながら、スフィア基準は日本国内ではよく知られておらず、あまり活用されていませんが、海外では盛んに参照されて成果を上げてきました。最近では、日本国内でも、自主防災活動や民間支援団体の活動にスフィア基準を取り込もうとする試みが聞かれるようになってきました。

スフィア基準は、救援や復興の時期に焦点を当てたものですから、日常の社会に存在するジェンダーの不平等までを積極的に改善するものではありません。したがって、日常のジェンダー規範や性別役割のあり方に無批判なままで、女性特有の生理的ニーズを満たしたり、女性に与えられた性別役割（家事炊事やケア労働に代表される）を果たすことのみを目的にした支援が行われたりするなら、人道支援が男女の性別役割分担を固定化するという悪影響をもたらしかねないことになります。『人道支援におけるジェンダー・ハンドブック』（IASC、2006年）において指摘されているように、女性たちのリーダーシップの育成や避難生活や復興の方針への意思決定への関与を高めるような長期的な支援が必要となるでしょう。災害脆弱性のジェンダー格差の原因が、日常の開発や社会経済のあり方に端を発しているため、防災以外のあらゆるセクターの開発政策が、災害リスクを削減し、かつジェンダー平等を目指すものでなければなりません。

4．事例

（1）東日本大震災におけるジェンダー・多様性に配慮した支援事例

東日本大震災では、いくつかの支援団体や地域の女性グループが、ジェンダーや多様性の視点から、支援を実施しました。東日本大震災女性支援ネットワークは、そのような支援を「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」に取りまとめました。東日本大震災女性支援ネットワークのウェブサイトからダウンロードできます（http://risetogetherjp.org/?p=2189）。

（2）バングラデシュ：コミュニティ参加型の災害リスク削減と地域防災活動への女性の参加

バングラデシュでは、1997年の防災通達（Standing Order on Disaster、2010年改訂）により、地域防災を推進する機構として地方自治の各レベルに防災委員会が導入され、末端の行政区分ユニオンではユニオン防災委員会（Union Disaster Management Committee、UDMC）が結成されました。規格化されたコミュニティ災害リスク査定（Community Risk Assessment、CRA）と災害リスク削減計画策定の手法が導入され、リスク削減活動の計画・実施のための基金も確保されました。各地でUDMCが災害リスクを査定し、それに基づいて全国延べ6万件の小規模なリスク削減事業が実施されてきました（池田 2011）。

UDMCや防災住民組織の委員は、少なくとも3分の1程度は女性から構成されています。また、高潮警報の伝達と避難誘導を行うボランティア組織（CPP）にも女性が配置され（1チーム

15人のうち５人は女性)、女性住民の避難を誘導したり、避難キャンプでの女性の相談に乗ったりします。女性の委員が活動するようになってから、女性たちが避難場所に速やかに避難するようなったという効果が見られています。

また、地域の災害リスク削減事業策定のために住民がNGOや行政の支援を得て行うリスク査定ワークショップでは、女性たちが意見を言いやすいよう、男女別・障がい者や高齢者の集会が行われ、別々にハザードやリスク、脆弱性の分析を行ったうえで改めて全体の集会を行い、最終的に災害リスク削減の行動計画を作る際にも、男女双方のニーズが取り入れられるよう、工夫されています。

サイクロンの高潮警報伝達避難誘導ボランティア（CPP）の女性
撮影　池田恵子（2008年）

（３）自主防災組織による避難所マニュアル策定

東日本大震災以降、日本国内では、地域防災を担う自治会や自主防災組織において、災害への備えの議論に女性が参加し、男女双方の視点で活動を行う事例が増えています。静岡県掛川市では、長期的な避難生活のルールや避難施設のスペース活用について定めた避難所マニュアルをジェンダーの視点で見直す活動を行っています。モデルとなったA地区では、まず避難所と在宅での避難生活を男女や様々な状況にある地域の人々のニーズという視点から考えるワークショップが行われました。自治会役員、防災委員、PTA・保育園／幼稚園児の保護者、老人会、女性などのグループに分かれて、避難生活の不安と対策を話し合った結果を避難所マニュアルに反映しました。

女性専用ルームや男女別物干し場、女性用品の女性による配布など女性のニーズへの対応について避難所マニュアルに明記するほか、避難所の作業班の班長や居住組の代表者に必ず女性が加わることなど避難所運営への女性の参画、トイレ周辺や避難所全体の安全対策などの事項を盛り込んだ改定作業が行われました。

図２　地域住民男女による避難所マニュアルの改訂（静岡県掛川市）

参考文献

Enarson, E. & P. G. Dhar Chakrabarti eds. 2009 Women, Gender and Disaster: Global Issues and Initiatives. SAGE.

Enarson, E. & B. Morrow eds. 1998 The Gendered Terrain of Disaster: Through Women’s Eyes. Praeger.

Gender Disaster Network　‘sourcebook’（http://www.gdnonline.org/）

東日本大震災女性支援ネットワーク2013a『男女共同参画の視点で実施する災害対策』、東日本大震災女性支援ネットワーク

東日本大震災女性支援ネットワーク　2012　『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://

risetogetherjp.org/よりダウンロード可）

池田恵子　2010 「ジェンダーの視点を取り込んだ災害脆弱性の分析：バングラデシュの事例から」『静岡大学教育学部研究報告. 人文・社会・自然科学篇』60, pp.1-16

池田恵子、2012、「自然災害とジェンダー　－バングラデシュと日本の事例から」宇佐見耕一ほか編集、『世界の社会福祉年鑑2012』、第12集、旬報社、pp.17-34。

内閣府、2012、『平成24年版男女共同参画白書　特集編：男女共同参画の視点からの防災・復興』http://www.gender.go.jp/whitepaper/h24/zentai/pdf/index.html（2012年 6 月25日 最終アクセス）

The Sphere Project 2011 The Sphere Project: Humanitarian Charter and Minimum Standards in Humanitarian Response（2011 Edition）.（Available through The Sphere Project www.sphereproject.org）（日本語版『スフィア・プロジェクト：人道憲章と人道対応に関する最低基準』（1997年=2011年）は、難民支援協会ウェブサイト http://www.refugee.or.jp/sphere/ からダウンロード可）

Wisener, B., et al. eds., [1994] 2004, At Risk: Natural Hazards, People's Vulnerability and Disasters, Routledge.

環境とジェンダー

（特活）北九州サスティナビリティ研究所　織田由紀子

環境とジェンダーはどう関係するのでしょうか？

1．環境悪化の影響はジェンダーにより異なった形で現れる

水や森林の減少や枯渇、大気汚染、化学物質による汚染など、環境悪化の影響はさまざまな形をとりますが、その影響は誰もが同じように受ける訳ではありません。ジェンダー、年齢、貧富の格差、民族などにより異なった形を取ります。なぜなら人びとの生活、社会で果たしている役割や影響力が異なるからです。

例えば、開発途上国の自然環境に依存している農村では、薪集めや水汲みが女性や子どもの仕事とされているところが少なくありません。森林が伐採され資源が枯渇すれば、薪や水を得るために遠くまで歩かなければなりません。時間がかかり労働負担が増えるだけでなく、途中で性的被害にあう危険性も高くなります。また、環境が悪化したため生活が成り立たなくなり出稼ぎに出る場合も、地域によって異なりますが、男性が移住し、女性や子どもが残され、女性の労働負担が増えることはよく見られることです。

森林、水、土地などの自然資源へのアクセスや権利も性別や年齢により異なりますが、女性が土地の所有権を有しにくいことは途上国、日本を問わず世界的に共通しています。

大気汚染の健康への影響は住民誰も同じと思われるかもしれませんが、被害の受け方は一律ではありません。戸外で活動することが多い男性が被害を受けやすい場合もありますが、屋内で薪を燃して調理する途上国の農村やスラムでは、女性の方が慢性呼吸器疾患に罹ることが多いことも知られています。加えて、子どもや家族が病気になった場合は、母親や女性が介護にあたることが多く、負担が増します。

2．環境に関する意思決定への参画はジェンダーにより異なる

このように環境変化の影響はジェンダーにより異なりますが、環境に関する意思決定への参画は男性に偏っています。例えば日本の環境省についてみると、2012年１月現在、本省課室長相当職以上の管理職に占める女性の比率は3.5%（142人中５人）に過ぎず、日本の国家公務員の女性管理職の登用目標５％に達していません。また、NGOについても同様で、日本で環境保全活動している2,744団体の代表者に占める女性の比率は13.5％に過ぎません[1]。さらに、女性の代表は規模が小さく狭い範囲で活動している団体に多く、リサイクルの推進など女性のジェンダー役割に近い分野に多いという傾向も見られます。

環境に関する意思決定におけるジェンダー平等を推進するため、国際的にはさまざまな取組みが行われています。例えば､2012年の国連気候変動枠組条約（UNFCCC）の締約国会議（COP18）では、UNFCCC関連の会議の政府代表のジェンダーバランスおよび女性の参加促進が決議されました[2]。それに先立ち行われた調査によると、2008－2012年のUNFCCC関連会議に参加した各国政府代表団に占める女性比率は日本は10.1～20％レベルで、世界の平均の32％と比べ、かなり低くなっています[3]。

1　『平成20年版環境NGO総覧』の環境を主たる目的にしている2910団体から、団体設立年が分かる2744団体の代表者の氏名から判断したもの。複数の代表者の場合、女性が含まれていれば計算した。
http://www.erca.go.jp/jfge/NGO2008/html/main.php（最終アクセス2013年11月４日）
2　23/CP.18?http://unfccc.int/resource/docs/2012/cop18/eng/08a03.pdf
3　WEDO, undated, Women’s Participation in the UN Climate Negotiations 2008- 2012
http://www.wedo.org/wp-content/uploads/WomenUNFCCCParticipation2008-2012FINAL2013.pdf

これらの例が示すように、環境悪化の影響はジェンダーにより異なった形で表れるにもかかわらず、決定への参画に差があります。これは異なる影響を受けているにも関わらずその声が反映されにくい人びとがいるということで、環境正義に反すると言えます。

3．女性は弱者ではなく、推進の担い手である

環境悪化の負の影響を受けやすい女性やその他の社会的に脆弱なグループの人たちの意思決定への参画を高めるためには、これらの人びとの力をつけ、発言力を高める必要があります。これをエンパワーメントと言います。

ところで、女性を含む社会的に脆弱なグループの人たちは、一方的に恩恵を受け取る人ではないことに注意が必要です。彼らは当事者としてさまざまな経験や知見を有しており、社会の変革者となりうるのです。事実、燃料となる薪や牛フンを集めているのは女性ですから、女性はエネルギーの供給者とも言えます。また、どの木が薪として燃えやすいか、どのような場所に育ちやすいかもよくわかっていますので、その知識を植林に当たって生かすことができます。どの木を植えるかの決定に女性が関与できればより適切な苗木の選定ができるでしょう。

また、女性は力がないと見られ機械を使う仕事や肉体労働からは除外されがちですが、現実には特に途上国の農村で水運びや薪など重いものを運んで力仕事をしているのは圧倒的に女性です。他方、重機を使う場合は座って行うことが多くさほど力は使いませんが圧倒的に男性の仕事になっています。ジェンダーについての思い込みのために、女性が機械を使う訓練や活躍の場が狭められていることが少なくないのです。女性たちが環境に関する意思決定に参加し、環境保全にリーダーシップを発揮できるよう、教育・訓練、雇用機会を増やすことは環境保全にとって重要です。

4．性別データが必要

環境の影響がジェンダーにより異なることを示すためにはデータが必要ですが、環境に関する性別データの不足は大きな課題です。IUCNという国際環境NGOは2013年に環境とジェンダーインデックス（EGI）を発表し、各国が環境におけるジェンダー平等にどう取り組んでいるかを比較できるように試みました[4]。ジェンダー別統計を取ることは国際レベルだけでなくプロジェクトレベルでも重要です。また、ジェンダー分析などのツールも開発されており性別の影響を知るためには有効です。

5．ジェンダー平等は持続可能な開発の基礎

環境の恵みを享受し、健康で安全な暮らしをすることは地球上の誰もが等しく享受すべき権利です。1992年の地球サミットでは、地球環境の恵みを将来世代と共有するために、持続可能な開発を進めることを世界が約束しました。しかし今日でも先住民など、人びとの暮らしや文化を破壊する開発が世界の各地で続いています。また、開発の恩恵を受けている先進国の私たちが温室効果ガスを多く排出しているのに対し、ほとんど排出していない途上国の貧しい人たちが自然災害の被害を多く受けています。このような社会的不公正が正されず、発言力が弱い人たちが不利な状態におかれたままでは、持続可能な開発が進んでいるとは言えません。ジェンダーに基づく不平等はこのような社会的不公正の一つです。ジェンダー平等を実現することは持続可能な開発を進めることなのです。

4　http://environmentgenderindex.org/get-the-data/

事例

1．ソーラー・シスターズ（ウガンダ）

CO_2の排出削減は世界の環境課題です。ウガンダでは電気が行きわたっていないため、多くの家庭で灯油ランプを使っていますが、健康や地球環境に悪い上に灯油が高く家計を圧迫しています。そこで、ソーラー・シスターズという団体では、女性を起業家として訓練し、小型のソーラー・ランプを販売しています。この方法により、再生可能エネルギーが普及するだけでなく、ランプを使って夜も仕事や勉強ができるので収入が増え、子どもも勉強できるようになりました。この活動は、女性の潜在力をソーシャルビジネスと結び付け地球温暖化防止に貢献する優れた環境活動として、2012年の国連持続可能な開発会議（リオ+20）で称賛されました[5]。

2．グリーンベルト運動（ケニア）

2004年ノーベル平和賞を受賞したワンガリ・マータイさんの呼び掛けで、1977年にケニアで始まった植林運動です。当時農村の女性たちが最も困っていたのは、水、木、食料でした。そこで木を植える活動を提唱したのです。女性たちはコミュニティでグループをつくり、苗木づくりから始めます。苗木は植民地時代に持ち込まれた外来種ではなく昔からその土地に生えていた木の実を採取して育てます。そしてその苗木を道路脇や学校の校庭など公共の土地に植えてきました。活動はその後、女性の所得向上やコミュニティのエンパワーメントにつながる活動となり、現在ではアフリカ各地に広がっています。

3．「青空が欲しい」（日本、北九州市）

「青空が欲しい」というのは1960年代北九州市の地域婦人会の主婦たちが掲げた環境運動のスローガンです。北九州市は日本の重工業の中心でしたが同時に大気や水の汚染は深刻で、子どもの健康被害を引き起こしていました。この状態に最初に勇気を持って声をあげたのは地域婦人会の主婦たちでした。時には工場で働く夫や地域社会と対立しながらも、自分たちでデータを集め大学に分析を依頼するなどして、何年もかけて健康被害の問題と対応の必要性を市議会に働きかけてきました。その結果、産官学の協働のもと、厳しい環境規制ができ、防塵装置が設置され、青空を取り戻し、50数年後の今日では世界の環境首都を掲げるほど環境に熱心な都市になりました。家族の健康を心配した女性たちの声が今日の環境都市の礎となったのです。この事例は大勢に逆らう小さな声が将来の宝となりうることも示唆しています。

参考資料：

環境とジェンダーに関する国際的合意

「アジェンダ21」 第24章持続可能かつ公平な開発に向けた女性のための地球規模の行動

http://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/Agenda21.pdf

「北京行動綱領」K女性と環境

http://www.gender.go.jp/international/int_standard/int_4th_kodo/chapter4-K.html

5　http://www.solarsister.org/

障害者の権利とジェンダー

アジア・ディスアビリティ・インスティテート　中西由起子

1．はじめに

女性障害者の存在は長らく問題にされてきませんでした。ジェンダーの問題が脚光を浴びるようになって多くの政策が取られても、女性障害者を対象としたものは何もありませんでした。昨年発表された「世界障害報告」によると、女性障害者は全世界に約５億人いると推定されます。最近やっとその存在を語ることなしに世界の開発問題を解決することはできないと認識されてきました。

障害者の権利条約では、女性障害者の権利を認め、それに対して締約国の果たすべき責務を述べています。すでに138カ国が条約を批准し、その内容を遵守することが期待されています。しかし実際には途上国のジェンダー主流化もまだなかなか進まない中、女性障害者が女性団体に参加できていない現状と相まって、彼女たちは未だ差別された状態に置かれています。

女性障害者は障害者としての差別に加え、女性ゆえに受ける差別にも直面しています。権利条約では、これを複合差別と表現します。彼女たちの差別の解消なしには、女性障害者が主体的にジェンダー主流化の議論や実施に入っていくことはありえません。

2．障害者の権利条約での女性

女性障害者の問題は、権利条約の前身となるいくつかの文書でとりあげられていますが、彼女たちのニーズが重視されているとは言い難いです。1982年の国連障害者に関する世界行動計画では、特別に配慮が必要なグループとして女性障害者を短く取り上げています。1993年の障害者の機会均等化に関する基準規則においては障害者を「障害をもつ男性、女性、男子、女子」と詳細な表記もしていますが、同様の扱いでした。その間に女性障害者たちは1995年の北京での第４回世界女性会議に大挙して押し掛けてキャンペーンを行い、それぞれの国や地域で自分たちの存在を示し始めました。その集大成といえるのが1997年にワシントンで80カ国からの参加を得て開催された女性障害者国際フォーラムです。障害者問題の解決には、女性障害者の存在なしには不可能であるとする認識を世界に広めました。

しかし2002年から討議を開始した国連障害者の権利条約では、「障害のある女性」に一条を当てることに多くの反対意見がありました。ESCAP（国連アジア太平洋経済社会委員会）は、2003年に作成した障害者の権利に関する提言「バンコク草案」では女性障害者に一項目を割き、国連の権利条約を議論する特別委員会に提出しました。それが討議のテキストとして採用され、さらに韓国などの粘り強い主張の結果、最終的に６条の画期的な女性障害者に関する条文が生まれました。

> 第６条　障害のある女性
> 1　締約国は、障害のある女性及び少女が複合的な差別を受けていることを認識し、また、これに関しては、障害のある女性及び少女がすべての人権及び基本的自由を完全かつ平等に享有することを確保するための措置をとる。
> 2　締約国は、この条約に定める人権及び基本的自由の行使及び享有を女性に保障することを目的として、女性の完全な発展、地位の向上及びエンパワーメントを確保するためのすべての適切な措置をとる。
> （なお2013年10月に閣議決定された訳では「障害のある女子」となっている）

権利条約前文（ｑ）での「障害のある女性及び少女が、家庭の内外で暴力、傷害若しくは虐待、放置若しくは怠慢な取扱い、不当な取扱い又は搾取を受ける一層大きな危険にしばしばさらされていることを認め、」とする現状認識が、６条での複合差別に繋がっています。多くのマイノリティの女性たちも複合差別を経験しているにも拘わらず、明確に複合差別についての規定を設けた条約は国際条約のなかで障害者の権利条約のみなので、６条の持つ意義は大きいです。

女性障害者の障害に基づく差別は、人種、宗教、階級、年齢、文化などに基づく差別など、他の形態の差別と同時並行で発生し、さらに相互に関連して強化される傾向にあります。女性障害者はそのために障害者の中でも教育、訓練、保健、社会参加の機会を阻まれ、暴力や性的暴行の被害者となりやすいです。もう一カ所女性障害者について言及している28条「適切な生活水準及び社会保護」での、２（ｂ）「障害のある人、特に、障害のある女性及び少女並びに障害のある高齢者が、社会保護計画及び貧困削減計画にアクセスすることを確保するための措置」も差別撤廃の手段です。

３．女性運動との連携

1976-85年の国連女性の十年の最終年に採択された「女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略」には「身体的・精神的障害を持つ女性」の項目が含まれ、女性運動の中で女性障害者が認知されるとの期待がありました。しかし現実には女性障害者の参加は進みませんでした。

女性運動はその始まりから、女性が男性と同等の権利を得ること・男女の平等を強調することに焦点があり、ジェンダー以外の社会的属性（障害、民族、宗教等）との関連や女性の障害者のニーズや課題に対する意識が低かったのです。そのため、女性運動と女性障害者の意識に乖離がありました。1995年北京での第２回会議で、先進国中心の運動が大きく変化することが期待されてもこの傾向は続きました。女性障害者側には、自分たちの問題を公にする機会がもて、初めて世界のレベルでその存在をアピールできた大きなインパクトがあった会議でしたが、主流の女性運動にはほとんど影響をあたえませんでした。

その後リプロダクティブ・ヘルスの問題が女性運動の中で脚光を浴びると、女性の生殖の自由と障害者の生きる権利との矛盾が明白となりました。そのため、しばらく女性問題と女性障害者問題は別箇に運動を続けることになりました。生存すら否定されてきた歴史をもつ女性障害者にとっては、リプロダクティブ・ヘルスにおける女性の自己決定権の重視は障害をもつ女児の生存への脅威そのものに感じられました。障害をもつ胎児の中絶につながる出生前診断の普及に伴ってますます強くなった彼女たちの危惧感は、女性団体への働きかけ、そして優性思想に対する共闘という結果を生みました。

女性運動の中で障害をもつ女性が認められたことは、男性との同一待遇を要求してきた女性運動が、障害等により多様なニーズを持つ仲間が存在し、多様な生き方があることを認め、変化を遂げたといえます。

４．途上国での女性障害者の問題とその背景

女性障害者の70％は各種サ－ビスへのアクセスの悪い途上国に居住しています。彼女たちが直面する差別には、貧困も加わります。ESCAPは1995年の女性障害者に関する文献で、彼女たちをHidden Sisters（隠された姉妹たち）と表現しましたが、それから20年近くを経ても程度の差こそあれ、途上国の女性障害者はまだ同様な差別に直面しています。

何故彼女たちは隠れているのか、その原因を分析しましょう。

① 誕生は歓迎されず、生きていても厄介者であると見なされる。

女性の地位が低い社会では、女児の誕生は喜ばれません。さらに障害をもって生まれた場合には、生存そのものが脅かされます。家族が食べ物をあたえず餓死させてしまうケースもありますし、貧困家庭では男性や男子の食事が優先され、障害をもつ女児は最後となります。

② 孤立化し、家族に依存せざるを得ない。

障害者は介助がなければ外出が難しいです。途上国では道は舗装されていず、雨ですぐぬかるみ、目の前を猛スピードで車やオートバイが走り去ります。外出自体が危険だ、近所に

恥ずかしいとの理由で許されません。障害は遺伝するとの無知や、障害をカルマの思想[1]と絡めて恥とする考えゆえに、家から出られません。

家事ができないと、結婚はおろか子育ても不可能であると見なされます。親に資産があるか、親が無理をしてでも多額の持参金を用意できた場合のみ、結婚ができます。しかし結婚できても、財産を取られて捨てられます。途上国での女性には結婚が生存を経済的に保障するほとんど唯一の手段であり、社会的地位を獲得する手段です。未婚でいれば、家族、特に父親、夫、兄や弟、長男、おじたち男性に一生依存せざるをえません。

③ 医療や教育、訓練を受ける機会がないので、社会参加への道を阻まれている。

保健や医療サービス担当者が担当地区の女性障害者の存在を知らなかったり、家族が障害者のためのサービスを彼女には無用だと考え、利用できません。宗教上の制約から男性医療スタッフの診療は受けられません。医療や教育を受けられないと、栄養不良、貧困、無知につながり、健康状態も悪いです。識字率の低い障害者の中でも男性に比して識字率が低く、それが女性障害者に対する力も知恵もない厄介者という偏見を助長します。教育の欠如は将来の計画をたてる能力を奪い、自分の権利についての認識も低下させます。そのため自分に自信がなく現状をうけいれてしまいます。

④ 弱く、従順であるからと、容易にレイプなど望まない性的関係をしいられる。

タイでは知的障害がある青年期の女性の子宮摘出は当然視され、医師の忠告で親は実践してきました。2007年よりJICAの支援で知的障害の当事者の組織化が試みられた際に、障害者の権利を学ぶ機会が設けられこの問題が発覚しました。以降徐々にではありますが、タイでの権利条約の履行に合わせて摘出を禁止する方向に向かっています。多くの知的障害の女児がレイプされてきたことが、この背景にあります。

最近は特にインドでの女性障害児・者へのレイプ報道を目にします。タイムス・オブ・インディアの報道だけでも、2013年６月にオリッサ州で知的と聴覚障害を併せ持つニューデリーの女性が同年代の若者に、８月にデリーの12歳の知的障害児が隣人に、10月にベンガル州ブデリアで聾唖のティーンエージャーが４人の男性にと、被害が続いています。アフリカでは、エイズの治療は処女との性行によって可能であると信じた男性によるレイプが、ケニアやジンバブウェなどのアフリカの女性障害者から報告されています。

５．女性障害者のジェンダー主流化への課題と展望

女性障害者のジェンダー主流化に当たっては、女性障害者のエンパワーメントが先ず必要となります。女性障害者は、複合差別の経験からくるフラストレーションや劣等感が強いです。これは社会的自立の道が閉ざされていたり、自信をもって生きられるようになる自己の向上の場がなく、人間としての尊厳を認められる機会がないからです。女性障害者のメインストリーミングには、エンパワーされた女性障害者の存在が必要です。女性障害者としての明確なアイデンティティを持っていない限り、最後のマイノリティとして主流化への道を歩むことは困難です。

ピア・カウンセリング[2]はエンパワーメントのために有効な手段です。日本のみでなくアジア、アフリカの障害者の自助グループの中で実践されて、その効果は実証されています。障害者だから、女性だからという束縛から解放されて、多くの女性障害者が自信と尊厳を取り戻しています。障害者の自立生活センターにはそれゆえ、女性障害者の所長や職員が目立ち、男性以上に女性が活躍しています。

1 「業」という意味合いで使われ、過去の行為が、良い行為もしくは悪い 行為のいずれに拘らず、いずれ必ず自分に返ってくるという因果応報の法則
2 同じ背景を持つ人同志が、対等な立場で時間を対等に分け合って、話しを聞き合い、自己信頼の回復と人間関係の再構築を目標とする

「ジェンダーと開発」の問題を女性障害者の視点から検証して、もっと女性障害者のニーズ、課題や問題意識も含めることが、今後、女性障害者のジェンダー主流化にとって重要です。しかし研究調査を進めるには、あまりにも女性障害者に関する統計は少ないのが現状です。データに基づいて、女性団体、女性障害者当事者組織などを始めとする市民社会団体による体系的な啓発や研修の実施、政府による政策の策定、実施、監督が可能となります。

ジェンダー主流化は障害の有無・民族・貧困・教育レベルなどにかかわらず、すべての女性・女子、男性・男子に関するジェンダーの平等への取り組みに向けたものです。女性障害者のジェンダー平等は、女性間の平等に向けるべきです。障害の存在を超えて女性コミュニティの中での平等が達成された時に、初めて女性が一丸となってジェンダー主流化を実施し、真のジェンダー平等達成のために力を尽くすことができると信じています。

参考文献

中西由起子（2012）「世界での障害とジェンダー」ノーマライゼーション2012年２月号（第32巻通巻367号）
障害者の権利に関する条約（川島聡＝長瀬修仮訳（2008年５月30日付））

アドボカシーとジェンダー

動く→動かす
稲場雅紀

1.「アドボカシー」は難しくない

このハンドブックをお読みになられている皆さんは、「アドボカシー」と聞いたときに、どんなことを思い浮かべるでしょうか。途上国の現場で開発に携わっている日本のNGOにとって、「アドボカシー」は、ちょっと特殊な、難しいことのように捉えられがちなのかな、と思います。おそらく、これは、世の「アドボカシー系」NGOが、色々と難しい理屈をこねまわす傾向があることから、そのような印象を持たれてしまっているのかもしれません。

「アドボカシー」は、実は、難しいことではなく、私たちが日々、生活の中で、また、事業の実施の中でやっていることの延長上にあることです。例えば、電気屋さんで買った家電製品が動かなかったとしたら、電気屋さんに文句を言って新しいものと交換してもらいますよね。これは見方を変えると、アドボカシーの予行演習ともいえます。NGOの女性スタッフが、研修の受講や活動のために、夫にお子さんの面倒をもう少し見てもらおうと働きかけるのも、「家庭内のアドボカシー」と言えるでしょう。NGOの活動で言えば、事業の円滑な遂行のために、活動地の地元リーダーや有力者に理解を求めて働きかけるのは、まさにアドボカシーそのものです。

自分にとって、また他の誰かにとって良くない状況を、より良い状況に変えるために、提案し、働きかけることが「アドボカシー」だと考えると、若干距離の遠い活動と思われていた<アドボカシー>も身近なものに思えてくるのではないでしょうか。

2．ジェンダーとアドボカシー

さて、本題の「ジェンダーとアドボカシー」です。「ジェンダーとは何か」「ジェンダーはどう途上国の開発とかかわっているのか」については、他項を参照していただければと思います。

「性役割」としてのジェンダーに関して、とくに近代社会において典型的にみられるのは、「男は職場、女は家庭」：つまり、男は「外」でモノを生産する労働に従事してお金を稼ぎ、女は「内」＝家庭で男や子供の世話などのケア労働、つまり再生産労働に従事する、というものです。しかし、実はこれは建前で、どんな職場も男だけで構成されているわけではなく、女性も職場での労働に従事してきました。ここで問題なのは、職場での労働においても、女性は「職場を職場として成り立たせるための仕事」、つまり再生産労働を多く割り振られたということです。その結果、職場において物事を決める権限は男性に独占され、女性は決められたことを黙々とこなし、低い賃金に甘んじることになりました。

また、家庭でのケア労働、再生産労働については、賃金の発生しない「無償労働」とされてきました。そのため、女性は家庭を成り立たせる範囲内で、男性が稼いできたお金を差配することはできても、自分の自由になるお金を持てない状況におかれてきました。近代社会において、個人の自由を確保する唯一の手段はお金であり、お金がないということは、極めて不自由なことです。

このように、多くの社会では男性が物事を決定する権限とお金を握り、女性は無権利状態におかれるということになりました。さらに、法律がこうした社会的な慣習や制度を裏書きする形で作られ、女性は法的にも無権利な状態に置かれることになりました。

これは「男＝外」「女＝内」という社会的な建前に沿って生じてきたことです。しかし、世の中、建前と違う状況はいくらでも起こります。家庭が何らかの理由で「稼ぎ手」の男性を失ったら、女性が稼いで家庭を支えていくしかありません。また、全ての男性が「外」で稼げるわけではなく、病気になったり、酒や薬物やギャンブルなどに依存するということもあり得ます。その場合、女性が「稼ぎ手」にもならないといけない状況が出てきます。そんなとき、社会が女性を一人前の権利者として認めてくれるかというと、決してそういうわけではありません。

ジェンダーにかかわる活動は、こうした状況を変えようという「アドボカシー」から始まったと言えます。その代表的な例が「選挙権」です。歴史的には、選挙権は一定額以上の税金を払った男性にのみ認められてきました。これに対し「個人の有する権利は平等」という観点から、全

ての人に選挙権を認めるべきという運動がおこり、その中で、女性の選挙権を要求する運動が活発化しました。今では、どの国でも、女性の選挙権は当然とされていますが、これは長い闘いの結果として勝ち取られてきたものなのです。

女性が教育を受ける権利も同様です。かつては、家庭で家事労働に従事する女性には、高いレベルの教育はいらないとみなされ、女性が普通教育を受ける権利は十分に認められていませんでした。今では女性が男性と対等に教育を受ける権利は、多くの地域で少なくとも建前としては認められるようになってきていますが、これも、女性の教育権を求める長い闘いの結果なのです。

このように考えると、「ジェンダー」にかかわる取り組みの根本には「アドボカシー」がある、ということがわかります。現在までに勝ち取られている「ジェンダー平等」は、社会的・制度的・法的に作られた女性の無権利状態に対して、女性たちが異議を申し立て、権利を要求して「アドボカシー」に取り組んできた結果なのです。

3．現代のジェンダーとアドボカシーの課題　＝開発の観点から＝

では、現代において、ジェンダーとアドボカシーの課題としてはどのようなものがあるのでしょうか。途上国での開発の観点から考えてみましょう。

（1）人間として生きていくうえで必要なサービスへのアクセスの確保

一つは、基礎教育や保健など、人間として生きていくうえで必要な社会的なサービスへのアクセスの確保です。現代においては、これらのサービスへのアクセス権は法律などの建前としては確保されていますが、女性の持つ経済力が低かったり、女性に教育は不要などといった男性優位の考え方が社会に定着していたりといった理由から、現実には教育・保健などにおいても男性が優先され、女性が不利な状況におかれる場合が多いのです。また、保健に関しては、女性にとって、妊娠・出産や、より広く性にかかわる保健サービスへのアクセスが不可欠です。こうした社会的なサービスへのアクセスを、実質的に確保していくことが重要です。

そのためには、ａ）女性の教育や保健へのアクセスを拡大するための法律、および政策・施策・計画の整備、ｂ）それを実施するための政府予算の確保、ｃ）女性の教育や保健へのアクセスに関する社会的な意識の改革、といった取り組みが必要になります。

（2）生産手段および消費へのアクセスの確保

教育や保健へのアクセスに劣らず、むしろ日常生活において、より重要なのは、生産および消費手段への女性のアクセスの確保です。前項において、女性は生産労働や自らの消費生活から隔離されてきたことについて触れました。実際には、途上国での農業などにみられるように、女性は生産労働についても、かなりの部分を担っています。しかし、では、その農業をする土地は誰が持っているのかと言えば、男性ということになります。実質的に生産セクターを成り立たせているのは女性なのに、土地など生産手段の所有については、女性はそこから排除されているというのが現実なのです。

これを変えていくためには、ａ）女性が男性と対等な形で土地などを含む財産の所有権や相続権を有するように法律を改正する、ｂ）これらの権利について、実質的に男性を有利にしている社会的な慣習を変えていく、といったことが必要です。

（3）政治的な権利の確保・社会の意思決定プロセスへの関与の拡大

（1）（2）は、いずれも法律や政策、予算など、国や地方自治体における意思決定プロセスに関係しています。この場合、女性の国会議員がいなかったり、男性の国会議員が男性の既得権を優先する判断ばかりするようでは、物事は進みません。より多くの女性が、国会議員や地方議員になれる、地域で意思決定に参画できるポジションにつけるようにすることなどが必要です。これは、公共機関だけでなく、企業などにおいても同じことです。

（4）暴力や人権侵害からの保護、暴力のない社会の構築

上記の課題と関係して、また、それとは別に、より深刻な問題があります。女性は男性からの性暴力や家庭内暴力に、また、職場などでもセクシュアル・ハラスメントなどに直面しているということです。こうした暴力を受けた女性が、どのような社会的・経済的な立場にあっても、肉体的・精神的なダメージを回復できるようにすること、暴力を受けることが予測できる場合に、事前に予防・保護する措置を取って、予測できる被害をなるべく軽減すること、そもそも、そうした暴力が生じないような社会を作っていくことが必要です。

また、「暴力」の問題に関連して、開発の分野では特に、二つ考えるべき課題があります。一つは、暴力的な社会的慣習です。典型的なものが、通過儀礼として行われる女性性器切除（FGM）です。これはアフリカや中東などの一部地域で行われているもので、生命の危険や長期にわたる健康被害を伴うこともあります。しかし、伝統社会のシステムに深く定着し、慣習化されていることから、他の社会から見てどう考えてもおかしい、かつ、生命の危険や健康への被害を伴うものであっても、事態を改善することが非常に難しい状況があります。

もう一つは、人身売買の問題です。これは、個人の意思に反して行われ、奴隷的な拘束や暴力の行使、極端な低賃金労働などを伴うことがほとんどです。しかし、貧困の問題に加え、国境を越えて活動する犯罪組織などが介在することも多く、なくすことは容易ではありません。

これらの課題については、ａ）女性にかかわる暴力・犯罪を許さないという立場からの法律の制定、ｂ）暴力を未然に防止できる法執行体制の構築、ｃ）被害者の保護と身体的・精神的なダメージからの回復のためのサービスへの普遍的なアクセスの確保、ｄ）暴力的な社会的慣習を廃絶するという政治的な意思の表明と法律の制定、政策・計画の制定、ｅ）地域での啓発・普及の粘り強い取り組み、などが必要です。

（5）ジェンダー主流化のための法制度の改革と物質的な条件の確保

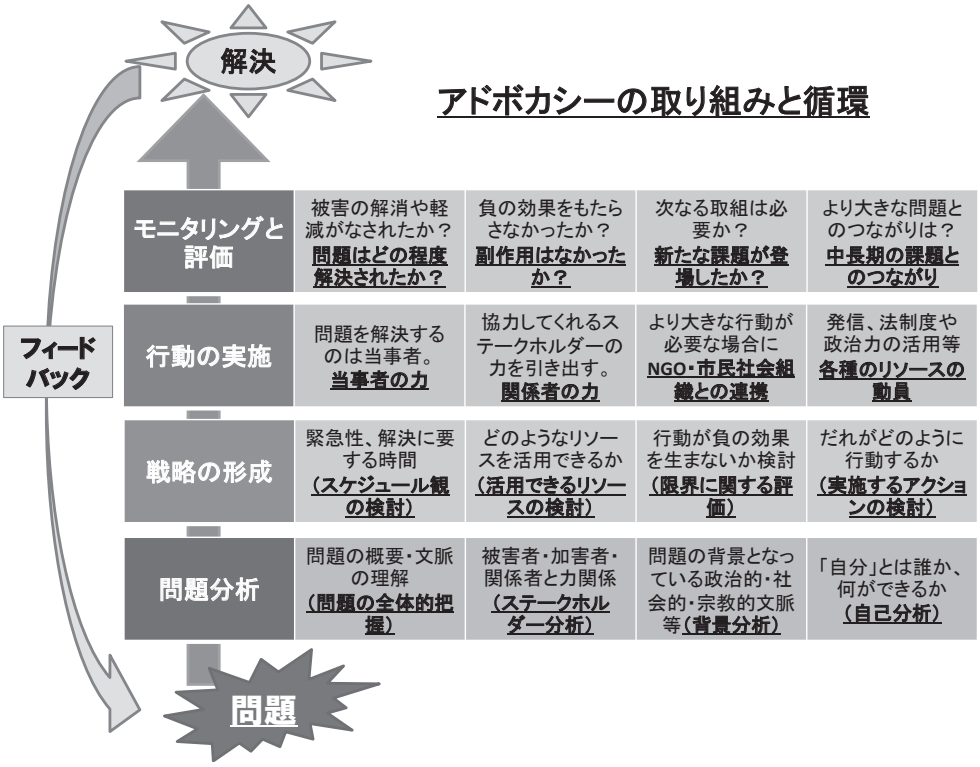
上記（1）～（4）からわかるのは、ジェンダーが社会すべての問題に、分野横断的にかかわっているということです。つまり、社会のあらゆる部門、分野、課題において、ジェンダーに関してどのような課題があるかを洗い出し、それに取り組むことが必要です。これを「ジェンダー主流化」といいます。

一方で、「分野横断的」というと、それぞれの分野に取り組みが任され、形骸化してしまう可能性があります。そのため、ジェンダーに関しては、「ジェンダー主流化」の掛け声をかけてあとは放置というのではなく、中核的な役割を担う部門を設置し、強い権限を持たせ、それぞれでの取り組みをモニタリング・評価し、促進することが必要です。

ジェンダー主流化のための取り組みには、強い政治的意思が必要です。そのためには、政権交代などによって政府が変わっても、ジェンダーについてしっかりと取り組み続けられるバックボーンとしての「法律」と、その法律の実施にかかわる戦略・計画、および取り組みの物質的な条件を保障する予算とが必要です。こうした体制を行政機関や企業など民間セクターが形成・維持しようとする動機づけとなるのが、国民・市民による「アドボカシー」なのです。

4．ジェンダーとアドボカシーにどう取り組むか

では、具体的に、ジェンダーに関するアドボカシーが必要になった場合、どのように取り組めばよいのでしょうか。それはもちろん、その国の歴史・政治・社会・宗教や、取り組みが必要な状況や文脈によって異なります。しかし、一般的に言って、主に以下の取り組みが必要となるかと思います。



（1）問題およびそれを取り巻く状況を分析する

これは非常に重要なことです。問題が問題だからと言って、戦略を間違えると、状況がますます悪くなることもあります。以下の点を検討することが必要です。

a）問題分析

まず、生じている問題がどのような問題なのかを分析します。個別の人権侵害事例などで迅速な解決が必要な場合に、法制度の改革など長期的に時間のかかる解決方法を提案しても意味がありません。一方で、対症療法を繰り返しているだけではらちが空かないという場合もあります。以下の分析をしながら、問題が何か、何を望まれているのかを検討します。

b）「自分」に関する分析

「自分に何ができるか」ということを考える必要もあります。その社会において、自分は何者なのか、その優位性と限界は何かを考える必要があります。外国人のNGOスタッフは、その国の人よりも大きな影響を及ぼすこともできますが、一方でできることは制限されています。自分に何ができ、何ができないか、また、何をしてはいけないかを検討します。

c）ステークホルダー分析（被害者、加害者、それを取り巻く関係者）

特定の問題について、まず直接の被害者と加害者はだれか、また、それを取り巻く関係者にはどのような人たちがいるのか、また、どのような力関係のもとに、その問題が生じているのかを検討します。

d）背景分析

加害者はどのような考えで「加害」し、被害者はどのような考えで声を上げ、もしくは声をあげられていないのか、また、それぞれの関係者がどのような考えをもってそれぞれの立場を作っているのか、その「考え」の背景となっている政治的・社会的・宗教的な考え方は何か、それはどの程度変えることが可能か、を検討します。

（2）問題を解決するための戦略を形成する

上記の分析を踏まえて、短期・中期・長期のプロセスでどのような変化をもたらすことが可能

か、また、それをもたらすには、誰がどのように動くことが必要なのか、また、それは可能なのかを検討します。戦略形成において考える必要があるのは、おおよそ、以下の事項ではないかと考えます。

a）問題解決のための「スケジュール観」の確認

問題分析を踏まえて、解決すべき問題が、短期的に解決できる問題なのか、それとも中・長期的な取り組みが必要な問題なのかを考えます。また、中・長期的な取り組みが必要な問題については、その問題の全体を解決するためには短期的には何をしていけばよいかを考えます。

b）実施するアクション・活動の検討

問題を解決するため、だれがどのようなアクションを実施するか何かを考えます。以下のようなアクションが考えられます。一方で、アクションの方法や社会的な状況によっては、逆効果になることもあり得ますので、熟慮が必要です。

＜加害・被害がはっきりした個別ケースに関する取り組み＞

◎当事者間での話し合い・交渉
◎関係するNGO・関連団体との相談
◎問題に関する広報・普及（ソーシャル・メディアの活用を含む）
◎マスコミなどへの広報・活用
◎署名運動・共同声明などの実施
◎地域のリーダーや有力者への働きかけ
◎地方議員・地方自治体などへの働きかけ
◎国会議員、国の担当行政機関などへの働きかけ
◎裁判外紛争解決制度の活用
◎訴訟など司法制度の活用
◎直接行動（パレード、デモ、加害者などへの直接の抗議行動） など

＜全般的な状況の改善、エンパワーメント、開発等＞

◎事業案件の形成
◎事業の実施
◎事業の評価と還元（PDCAサイクル）

c）活用できるリソースの検討

問題を解決するため、どのような社会的なリソースを活用できるかを考えます。リソースには以下のようなものがあります。ただ、リソースの種類や活用の仕方によっては、逆効果になることもあり得ますので、熟慮が必要です。

◎同じ問題に取り組むNGO・NPO
◎相談窓口を設けている行政機関（国・地方自治体）
◎裁判外紛争解決制度、司法制度（裁判制度）
◎地域の有力者、地方議員・国会議員など
◎ソーシャル・メディア（インターネット、ミニコミなど）
◎マスメディア（新聞、テレビ、ラジオ等） その他

（3） 実際に行動する

ジェンダー課題の解決に取り組む上で最も重要なのは、「行動すること」です。どんな問題も、

行動を起こすことなしには解決できません。一方で、行動を起こすためには、以下の見極めが必要です。

a）当事者の力

問題の当事者が持つ力を引き出すことは非常に重要です。そもそも、問題に直面し、取り組み、解決するのは当事者であって、支援者ではありません。自分が代行するには限界があります。当事者の力をどう引き出し、当事者が自ら取り組むことを最大限重要視する必要があります。

b）関係者の力

加害者に対して、何らかの作用を及ぼすことができる関係者の力を借りることは重要です。そのコミュニティにおいて力を持っている人の中で、例えば自分が動くことで力を貸してくれる人がいるかどうか、また、そのためには何が必要かを考えて動きます。

c）NGO・市民社会組織との連携

当該問題に取り組むNGOや市民社会組織に相談し、その支援を得ることで、取り組みの規模や内容的な深みを拡大することができます。

（4）問題解決のために使えるリソースを動員する（発信・広報編）

問題によっては、特定・不特定多数の人々に発信・広報し、問題への関心を掻き立てることが有効な場合もあります。昨今の「IT革命」によって、途上国も含め、発信・広報のためのツールは相当増えました。一方で、社会的な状況やマスコミの種類、報道のされ方によっては、逆効果になる場合もあります。過剰に恐れる必要はありませんが、熟慮して戦略を立て、実施する必要があります。

a）ソーシャル・メディアの活用

ホームページの作成、ブログの作成、ソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）や類似のサービスを利用して自ら発信することで、より多くの人々の関心を引くことができるようになりました。それぞれの特性に応じて活用方法を考え、戦略的に活用していきましょう。

b）マスメディアの活用

新聞、テレビ、ラジオなどのマスメディアは、ソーシャル・メディアの普及によって必ずしも力を失ったわけではなく、ソーシャル・メディアとの相乗効果によって、より大きな力を獲得している場合もあります。また、ソーシャル・メディアと関係なく生きている人々も、世の中にはたくさんいます。ですので、より広い層にアプローチする場合には、マスメディアの活用は非常に重要です。ただ、マスコミはソーシャル・メディアと異なり、我々の伝えたいことをそのまま伝えてくれるわけではありません。場合によっては、面白おかしく取り上げられたり、敵視されたりする場合もありますので、こちらも戦略的な活用が必要です。

（5）問題解決のために使えるリソースを動員する（法制度・行政機関編）

広報や発信だけでは物事は解決しません。より深く問題に関係している行政機関や、法律に基づいて紛争を解決する司法機関（裁判所）に問題を持ち込むことは、より直接的に問題にアプローチするために必要なことです。これらの機関は、法に基づいて設置され、動くことが前提ですので、法制度や行政政策、国際条約などを調べることが前提になります。

a）法制度・行政政策・国際条約を調べる

その国の法律や制度、行政政策には、何らかの形で活用できるものがあるはずです。殆ど

の国では、ジェンダー差別や格差を解消するための法律や政策があります。たとえば、FGMについて言えば、FGMが存在する国のうち一定数が、FGMを禁止する法律を持っています。これが様々な力関係の中で執行されていないわけです。また、国の法律になくても、ジェンダー差別を解消するような国際的な条約や方針は存在します。世界人権宣言、国際人権規約、女性差別撤廃条約、1996年の北京世界女性会議できまった「北京行動計画」などがあり、国の法律はこれら条約などに準拠して整備されているケースがあります。ですので、こうした法律や制度・行政政策を調べ、また、それがどのように実施されているか、実施されていなかったり、実効力が伴っていなかったりすれば、そこにどのような事情があるのか、について検討し、活用できるようであればそれを活用します。

b）司法制度・裁判外問題解決制度を活用する

どの国も、様々な特徴があるものの、違法行為や民事での対立を法律に従って解決するための司法制度を持っています。また、地域社会には、その地域社会の慣習法や宗教法・戒律などに従って問題を解決するための制度があります。裁判制度によることが難しい場合、裁判外の問題解決制度が存在する場合もあります。こうした制度が活用できるか検討し、活用できるようであればそれを活用します。

c）行政機関や立法府（国会議員、政党など）を活用する

国や地方の行政機関に直接的に働きかけ、問題解決を引き出していく方法もあります。また、問題解決に役立つ法制度がない場合には、立法府（議会）に働きかけて法律を作っていくことを考える必要があります。一方、国家議員や政党に働きかけ、問題解決のために動いてもらうことで、問題解決に大きな一歩が踏み出せる場合もあります。

＜ちょっとワークショップ＞

途上国での開発とジェンダーの事例はなかなか難易度の高いものが多いので、一つ、NGOを舞台とする簡単な事例で問題解決に向けたシミュレーションをしてみましょう。

◎あなたがある国際協力NGOの職員で、ご家庭で幼いお子さんをお持ちだとします。

> 問題１：あなたの国際協力NGOの理事会は10名で構成されていますが、そのうち９人が男性です。女性を増やしたいのですが、どうすればよいでしょうか。

> 問題２：あなたの国際協力NGOでは、職員数が少ないため、長時間労働が当たり前となっています。男性はサービス残業で頑張っていますが、自分は子供のケアのため、通常、５時には退勤しなければならず、なんとなく居心地の悪さを感じます。同じ境遇にあるスタッフも、居心地の悪さを感じているようです。中には、その居心地の悪さが我慢できなくて、もっと大きく待遇の良い別のNGOに移った女性スタッフもいます。これは「我慢しなければならない」問題なのでしょうか。どのように解決すればよいのでしょうか。

この二つの問題について、みんなで上記（１）に書いた分析をし、（２）～（４）に書いたアクションなどを選択肢として考え、戦略を作ってみましょう。

５．ジェンダーにかかわるアドボカシーの「難しい」課題

最後に、途上国でのジェンダー問題に関するアドボカシーの課題について簡単に述べます。

（1）ジェンダー格差のある社会制度

ジェンダー格差は、様々な社会的・宗教的・歴史的・制度的な背景があって生じているのですが、一方で、それらはその社会を維持するうえで、別のなんらかの合理性を持って存在している場合が多いのです。また、これらの制度は、社会がより貧困で、社会自体をどう持続・生存させるかが課題となっていた時代にルーツを持っていることもあります。たとえば、アフリカの様々な地域に残っている「夫を亡くした妻を夫の兄弟が『相続』する制度」（Wife Inheritance）は、個人としての女性の人権や選択の権利、尊厳を奪うものですが、一方で、前近代のより貧しい時代には、伝統的な社会として、夫を失い、生存に必要な手段を失った女性を「保護」し、その生存を担保するうえで「必要」とされてきた制度でもありました。イスラーム法における女性のスカーフ着用や厳しい服装コードも、前近代の暴力的・競争的・敵対的な社会の中でどのように共同体として「女性を守るか」という発想がもともと存在しているともいえます。

また、前近代的な要素や貧困が現代社会においても存続している場合や、社会が欧米による植民地支配、新植民地主義や文化的支配に飲み込まれてしまっていたり、もしくはその脅威が強く認識されていて、それに対する抵抗の必要性が社会全体、特に男性の共同体全体に共有されているような場合には、ジェンダー差別を含む伝統的文化や宗教的思想が全体として社会の価値観を規定してしまう場合もあります。そうした中では、「ジェンダーへの取り組み」を主張すること自体が「欧米の手先」とみなされてしまうケースも存在します。

一方、近代以降の社会における性別役割分業は、そもそも近代以降の産物ですが、これが各国の社会的秩序維持してきた文化的伝統と誤認され、「ジェンダー平等」に向けた取り組みが、その「伝統」を破壊しようとする動きととらえられ、とくに保守派から強い抵抗を受ける場合もあります。保守性の強い社会では、このような動きが出てくることで、行政や政治がジェンダー平等に取り組めなくなってしまうケースも多々あります。

ジェンダーに関する取り組みは、現地の社会的・思想的なバックボーンがどのように存在しているのか、また、それが社会をどのように規定しているのか、また、ジェンダーに関する支配的な考え方が、どのステークホルダーに、どの程度通用するのかといったところを見極めながら進める必要があります。最も重要なのは、その取り組みが「誰のためのものか」ということを見極めることです。

（2）差別の「内面化」の問題・長期的コミットメントの必要性

外国人のNGOスタッフのような「他者」が現地社会を客観的にみる限りにおいて、著しいジェンダー差別や男性優位があり、問題にすぐに取り組む必要があると考えられる場合でも、現地の女性当事者が声を上げることができない、また、当事者自身が問題の改善に積極的でない場合がよくあります。特に、単に力で抑えられているというだけでなく、女性当事者自身が、差別や格差を自己の価値観の中に内面化してしまい、そもそも女性であることにプライドを持てない、声を上げることができないと考えている場合もあります。こうした「差別の内面化」は、当事者の問題認識能力や問題解決能力の発揮を大きく押し下げるものです。こうした「内面化」に対して取り組むには、中長期的なエンパワーメントが必要であり、短期間でどうなるというものでもありません。外部の一個人の力の限界を認識しながら、何かがエンパワーメントのきっかけにつながると信じて、種まきのための活動を続けるしかない場合も多いと思います。

ただし、現地における政治的な変化（たとえば革命や大きな政治的変動）、グローバル化の影響、ロールモデルの登場、政府の政策の変更などによって、社会全体が大きく動くような場合には、こうした内的抑圧の状況が大きく変化するケースもあります。社会を規定するトレンドの変化に常日頃からアンテナを張っておくことが大事です。

（3）「男性を変える」ことの難しさ

ジェンダー問題の多くは、「男性の意識や行動をどう変えるか」というところにその要因の一

つを持っています。女性のエンパワーメントはできても、支配力のある男性社会が立ちふさがることで、前進が損なわれることは大いにあります。また、男性社会の論理の中で一定の力を持っている女性が、より保守的な政治的選択や行動をすることもよくあることです。残念ながら、現在のジェンダーの取り組みにおいて、「男性を変える」取り組みにはあまり高い優先順位が与えられていません。

やはり、この課題についても、個別のステークホルダーの中で、比較的理解があり、変化が生まれやすいところはどこか、また、そのような個人がいるのかどうか、というところに目をつけ、アンテナを張りながら、数年という単位で良い変化をもたらせるように種まきを続けることが重要です。

6．まとめ

ジェンダーに取り組むことは、「社会を変える」ことです。しかし、「社会を変える」ことは一朝一夕には実現できません。また、社会を変えるのは、その社会の主人公である現地の国民・市民であり、外国人は、社会を変革する主体の形成・維持・成長を何らかの形で支え、「変化の触媒になる」ことしかできません。こうした限界を認めながら、また、性急な取り組みが現地社会に別の意味で悪影響を与える可能性などについてきちんと配慮しながら、「現地におけるジェンダー問題の改善のために、自分に何ができるのか」を冷静に考え、日々アンテナを張って、種まきをしていくことが重要です。

男性を巻き込んだジェンダー平等への取り組み

（公財）ケア・インターナショナル ジャパン（CARE） 名雪典子、武田勝彦

1．男性を巻き込むジェンダー平等の始まり

女性ばかりを対象に制度や意識改革をしてもなかなか変わるものではありません。力と関係性を改善するためには男性の側も重要な対象者として取り組まなければなりません。これまでジェンダーの世界では、「女性」が議題の中心でしたが、「女性と開発（Women in Development）」から「ジェンダーと開発（Gender and Development）」へ移行するとともに、「男性が問題の要であるならば、その問題解決には男性の参画も必要である」という考えが主流となってきています。過去においては、男性からはあたかも女性が男性から権力を奪い取り、コントロールされる側になるのではないかという不安や怒りの反応を示される、また女性や女性の活動を無視するということが起きていました。これらの反応は女性や社会に悪い影響しか及ぼしていないという反省から、男性もジェンダー平等に取り組むにあたり必要不可欠な存在と認識し、要員として参画してもらうべきという考えのもと、ジェンダー主流化における男性の参画活動が始まりました。そして、CAREの事例でも、影響力のある男性（聖職者、村長、長老という特徴・役割をもった男性）や特定の男性（男性啓発ボランティアや寸劇ボランティアなど）に関与してもらうことでその地域の男性の意識や行動が大きく変わってきています。

2．具体例（ガーナの事例）

途上国では男性は男性だけの集まりや会議で物事を決めることが多くあります。日本でも男性だけの飲み会や喫煙所で大事な決定がなされることがあるのと似ています。もしこのような場に、ジェンダーをうまく啓発する男性がいたら、これらの男性に大きな影響を与えるはずです。ガーナの栄養改善事業から活動を紹介します。

対象とする各村でメイルチャンピオン male champion という男性啓発ボランティアを育成しています。村では男性と女性にわかれて村の会議が開かれます。女性の啓発要員だけでは男性に栄養改善について啓発することは十分できません。しかし、男性だけの集まりを開催し、メイルチャンピオンが栄養について発言し、課題解決に向けて協議を促すという手法をとることで、男性たちにとってより大きな影響力を及ぼすことができます。その成果は徐々に男性の行動に現れてきています。例えば、タバコだけ買いに来ていた男性が子供の栄養に配慮して、タバコだけではなく栄養調味料も買って行くようになりました。

3．簡単な実践方法（ルワンダの事例）

ここでは、ルワンダの事業で実施した夫婦を対象としたエクササイズについて紹介します。ルワンダの夫婦にそれぞれの一日の役割を１時間毎にリストに書き出し、それをお互いに確認するという作業をやってもらいました。ある実例では、夫の１日は仕事の時間に限られておりそれ以外には何もリストに書かれていませんでした。一方、妻は夫が仕事を始める前から食事の支度などの作業が始まり、夜まで家事が続き、夫よりも妻の方がいろんな作業で拘束されている時間が長いことが明らかになりました。なお、リストに書き出すだけではなく、エクササイズの一環として夫は実際に妻の１日の作業をやってみました。その結果、夫が改めて女性の家事における負担の大きさに気づき、その後は、夫が主体的に家事を手伝うようになったという事例もあります。日本でも実践できそうですね。

この活動では、上記のような演習の他、夫婦を基本とした研修を通して、お互いの家庭内や社会での役割分担を認識し、生活や夫婦間の関係向上のためにはどうお互いが変わるべきかを検討するための議論の場も設けました。その他、男性が恥ずかしがることなく集まれるクラブやフォーラムの開催、絆を深めるためのゲームやスポーツ活動、演劇を通した交流などを実施しています。

ルワンダでは、以上のような夫婦を基本とした演習、研修や諸活動を実施した結果、男性が家で家事分担など担うようになり、女性が家庭の外で働く機会・時間が増え、収入が向上するなど

の経済的利益が生み出されました。なお、そういったポジティブな変化を実感することにより、男性がより家庭内での家事分担・育児といった男女平等活動に積極的になるという結果も出てきています。

4．留意点（マリの事例）

マリでは、女性の言動が社会文化的にかなり限られており、女性が家から出られる機会は水汲みに限られています。そのため水汲みは女性にとって単なる家事の一つだけでなく、他の女性との交流、情報交換できる唯一の機会でもあります。その水汲みを例えば男性が負担してしまった場合、女性が家庭の外へ出る唯一の機会を奪いかねないことになります。このように、男女の役割分担を検討する際に気を付けなければならない項目があることも念頭に置く必要があります。

イスラーム社会の多様なジェンダー

（国）大阪大学人間科学研究科　石井正子

1．はじめに

私は2009年４月から認定NPO法人「ジャパン・プラットフォーム（JPF）」の常任委員をつとめています。JPFは、NGO、経済界、政府が、それぞれの得意分野を生かして連携し、迅速に人道支援を行うためのシステムとして、2000年８月に設立されました。以来、2013年現在までに、世界およそ30カ国以上において700件以上の事業を実施してきました。そのなかには、イスラーム社会での事業も多く含まれます。

常任委員としての役割の一つは、JPFに加盟しているNGOの事業申請書を承認することです。そのため私は過去４年間、NGOの申請書に目を通してきました。申請書の様式には「事業計画・実施上の配慮事項」という項目があり、「ジェンダー」について配慮することがあれば記載することになっています。そうしたなかで私は、NGOがイスラーム社会で事業を立案する場合、その多くがジェンダー配慮事項として、定式化した記述をしていることに気づかされました。例えば「イスラーム教を信仰していることから、男女隔離に注意する」や「社会が保守的であるから注意する」などといった記述です。

ここに現れているのは、イスラーム社会に対するある固定化した見方です。すなわち、イスラームを信仰する社会であれば、ある一定のジェンダーが存在するという思い込みです。しかし、こうした異文化の社会に対する思い込みにもとづく介入の危険性こそ、「オリエンタリズム」[1]が警鐘を鳴らしてきたことなのです。そこで本章では、イスラーム社会のジェンダーに対して固定化した見方をすることが、いかに危ういものかを指摘するために、その多様な実態を紹介します。そのうえで、こうした多様な実態にもかかわらず、イスラーム社会に対しては、固定化した見方にもとづいた介入の仕方が繰り返されてきており、こうした介入の仕方に対してこそ、イスラーム社会から異議申し立てが行われている現状を述べます。

2．イスラーム社会のジェンダー

イスラーム社会のジェンダーは多様です。とはいえ、イスラームは同社会のジェンダーを特徴づけていることも事実です。イスラームでは、日常の行動や社会の在り方に対して、クルアーン（イスラームの聖典）とスンナ（ムハンマドが示した範例・モデル）を参照し、それに従うことを求められます。そして、それらにはジェンダーに関する記述も含まれます。例えば、コーランの33章53節には、男女隔離について次のような文言があります。

> 「もしおまえたちが預言者の妻女にものを頼むときには、カーテンの裏から求めよ。それが、おまえたちや彼女たちの心のためにもっとも清浄なことである」（33章53節）

ヴェール（ヒジャーブ）を被ることは、同じくコーランの24章31節にもとづくとされます。

> 「それから女の信仰者にも言っておやり、慎み深く目を下げて、陰部は大事に守っておき、外部に出ている部分はしかたがないが、そのほかの美しいところは人に見せぬよう。胸には蔽いをかぶせるよう」（24章31節）

以上の男女隔離や女性にヴェールを被ることを推奨するコーランの章句をもって、イスラーム社会には根源的に男女差別が存在すると指摘されることがあります。それに対し、同じコーランの章句を指して、それは女性を差別するものではなく、保護するものである、と一部のイスラーム学者は反論します。議論は分かれますが、コーランは男女の差異についてだけではなく、男女平等について記していることについても、知っておくべきでしょう。

> 「帰依する男女、信ずる男女、従順な男女、誠実な男女、忍耐する男女、謙虚な男女、喜捨する男女、断食する男女、貞節を守る男女、常に神を念ずる男女、神はこれらに対し

1　在米パレスチナ出身のエドワード・サイードが提唱した概念。西洋が東洋（オリエント）を異質な他者として描くこと（他者表象）を通じて、西洋の視点により東洋を文化的に構築していった側面に注目した。単に他者を文化的に構築するだけではなく、そのような知的な営みが他者を支配する権力や介入を正当化することを指摘した。

て、必ずお赦しと偉大な報酬を準備したもう」（33章35節）

3．多様な「イスラーム・ジェンダー規範」の現れ方

こうしたイスラームにもとづくジェンダー規範を、ここでは仮に「イスラーム・ジェンダー規範」と呼びましょう。「イスラーム・ジェンダー規範」は、地域社会の何と結びつくかによって、実に多様な現れ方をします。

例えば「イスラーム・ジェンダー規範」は、国家権力との結びつき方によって、異なる現れ方をします。サウディアラビアは、イスラームの厳格な解釈にもとづく社会秩序の維持を旨とし、公共の空間において男女隔離を厳格に実践しています。レストランでも親族以外の男性と一緒に食事をすることができません。女性は外出時には首から足首までをすっぽり覆う黒いアバーヤを着用することが求められ、違反をすると宗教警察から指導を受けます。サウディアラビアでは国家政策によって公共空間でのヴェールの着用が義務づけられています。一方、世俗主義を国是とし、憲法に位置づけているトルコでは、私生活でヴェールを着用することは自由ですが、公的な場である官公庁や大学などでの着用は最近まで禁じられてきました。そのため、たとえば役所に勤める女性は、通勤時にはヴェールを着用しても、職場ではそれをはずさなければなりませんでした。

「イスラーム・ジェンダー規範」はまた、地域社会のジェンダー規範との結びつき方によっても、多様な現れ方をします。例えば、女性の性の管理が男性の名誉と結びつけられる南アジアや地中海社会のイスラーム社会では、社会慣習として男女隔離が強化される傾向があります。一方、男性が女性の性を保護するという概念が希薄な東南アジアのムスリム社会では、男女隔離は比較的にゆるやかです。

同じ地域のイスラーム社会でも、「イスラーム・ジェンダー規範」の現れ方は一様ではありません。例えば、私が地域研究として取り組んでいるフィリピン南部のイスラーム社会を見てみましょう。フィリピン南部において、19世紀末まで成立していたイスラーム王国は、スルタン、ダトゥ（貴族）層、普通民、奴隷という階層制社会でした。今日においても、スルタンやダトゥ層の末裔は高等教育を受け、政治的、社会的に進出しています。そのため、上層の男性・女性の発言力が、下層の男性・女性よりも大きな力を持ちます。同じフィリピン南部でもミンダナオ島は農耕が中心で、スル諸島は海域世界であるため、両者の生業の違いも、ジェンダーに異なる影響を及ぼしています。また、過去40年以上にわたる内戦は、地域社会のジェンダーを大きく変え、今日では家計を支えるために、ムスリム女性が単身で海外出稼ぎに行きます。中東のイスラーム社会のジェンダー規範からしたら考えられない行為です。

4．繰り返されるオリエンタリスト的な介入と異議申し立て

以上のように、同じイスラームを信仰する社会であっても、「イスラーム・ジェンダー規範」が当該地域の権力、地域社会のジェンダー規範、階層、生業体系とどのように結びつくかによって、ジェンダーは実に多様な現れ方をします。したがって、イスラーム社会に対して一定のジェンダーの在り方を想定することはできないのです。しかし、それにも関わらず、「ヴェールを被り、男性、伝統、宗教によって抑圧された犠牲者である」といった固定化されたムスリム女性のイメージが一般化しています。問題なのは、一般化しているだけではなく、そうしたイメージが、イスラーム社会に対する介入を正当化する認識を生み出していることです。

「アフガニスタンをめぐる言説上の占領」という論文のなかで、ダウラトザイは、アフガン女性に対するプロジェクト実施者が、女性たちの窮状の原因を、イスラームの「文化」に結びつけて理解していることに警鐘をならしています。そうした短絡的な他者理解は、アフガン女性が20年以上にもわたって苦しんできた武力闘争や戦争へ目を向けることを妨げているのではないか、と疑問を投げかけます（ダウラトザイ　2012）。タリバーンが女子教育を禁止している理由も、イスラーム原理主義のみに起因するとみれば、「イスラーム・ジェンダー規範」が地域の家父長

主義や経済的要因、グローバルな不平等という構造的暴力といかに結びついてタリバーンの女子教育として現れているか、という見方ができなくなるのです。

「ジェンダーと開発」のアプローチでは、「WID（Women in Development）」、「WAD（Women and Development）」、「GAD（Gender and Development）」の議論をへて、4番目のアプローチとして「ポストコロニアル・フェミニズム」の批判を取り入れたアプローチが重要視されています。これは、「第三世界女性」を伝統的なジェンダー役割の犠牲者としてステレオタイプ的に理解し、それを解決するのは、進歩的なジェンダー役割を達成している自分たちであると自認している専門家や活動家への批判であるといいます（鈴木　2013）。イスラーム社会へのプロジェクトを実施する際にはとりわけ、こうした批判に耳を傾けることが重要でしょう。

参考文献

板垣 雄三（監修）、山岸 智子・飯塚 正人（編）（1998）『イスラーム世界がよくわかるQ&A100：人々の暮らし・経済・社会』亜紀書房。

鈴木紀（2013）「国際開発における協働」鈴木紀・滝村卓司（編）『国際開発と協働：NGOの役割とジェンダーの視点』明石書店、14-35。

ダウラトザイ、アニーラ（2012）「アフガニスタンをめぐる言説上の占領」ザヒア・スマイール・サルヒー（著）、鷹木恵子他（訳）『中東・北アフリカにおけるジェンダー：イスラーム社会のダイナミズムと多様性』明石書店、262-297。

中西久枝（2002）『イスラームとモダニティ』風媒社。

組織ジェンダーとワークライフバランス・次世代育成の取組み

（独）国際協力機構（JICA）人事部　倉科和子

1．JICAにおける組織ジェンダーの取組み

JICAでは職場における男女共同参画の推進のため、国が定める「次世代育成支援対策推進法」、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」、「女性の参画加速プログラム」などに基づき「次世代育成支援策の基本方針及び行動計画」を策定し、職員全員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）促進への取組みを行っているほか、男女差別の禁止徹底、ハラスメントへの対応、職員のジェンダー意識の醸成に取り組んでいます。

2．JICA職員に占める女性の割合

2013年４月１日現在のJICA職員に占める女性の割合は下表のとおりで、10年前からの推移をみると、2003年には女性職員の割合は約25％[1]、女性管理職が14名であったのに対し、2013年には女性職員の割合33.1％、女性管理職64名と、ここ10年で女性職員の割合、女性管理職の数は相当増加しています。特に育児休業を取得する職員の数は10年前に比べ５倍以上となっており、そのほとんどが職務復帰を果たしていることは、以下に述べる出産・育児関連制度の整備とワークライフバランス促進への取り組みの結果であると考えています。

表１：2013年４月１日現在のJICA職員に占める女性の割合

	女性職員の割合
職員全体	33.1%
役員	0%
管理職	10.4%
新卒採用	32.1%

3．仕事と生活の調和（ワークライフバランス）への取組み

JICAが定める「次世代育成支援策の基本方針及び行動計画」は、職員全員が人生の各段階で起こりうる個人的な事情（育児、介護、病気等）を持ちながらも、仕事と生活の調和を図ることができ、その能力を十分に発揮できるよう、全職員が働きやすい環境作りを推進することを目的としています。次世代育成行動計画[2]では①仕事と生活の調和の支援の強化、②男性職員の育児参加の促進、③超勤削減と休暇取得促進を主な目標とし、次世代育成行動計画推進委員会を開催し、年度ごとの計画、実施後の評価を行っています。

（1）主な各種制度及び取組み

◎妊娠や出産、育児・介護中の労働者に配慮した取組み
- 通勤緩和措置、保健指導、健康診断等にかかる特別有給休暇
- 産前産後休暇、育児休業、配偶者出産時の特別有給休暇、介護休暇・休業
- 育児休業中の代替要員の確保
- 短時間勤務
- 時差出勤制度、時間単位の有給休暇取得制度、看護休暇

◎各人のライフステージと状況にあわせた働き方の選択肢を拡げた取組み
- 転勤同伴休職制度、勤務地限定制度
- 短時間勤務者へのPC貸出による在宅時のメール確認環境整備

◎妊娠・出産・育児・介護等事情を抱える職員のキャリア支援の取組
- 休業中の情報提供、復帰前研修（赴任者研修聴講）

1　当時のJICA及びJBICのデータを加えて算出した数字
2　次世代育成行動計画http://www.jica.go.jp/information/info/2009/20091225_01.html

・ワークライフバランスメンターの配置によるキャリア支援

（2）各種制度の活用状況（2013年度はすべて2013年10月１日現在）

◇育児休業取得者

2011年度　67名（うち男性１名）うち新規取得者数は27名（うち男性１名）

2012年度　73名（うち男性１名）うち新規取得者数は32名（うち男性１名）

2013年度　60名（うち男性１名）うち新規取得者数は17名（うち男性１名）

◇短時間勤務（育児時間、部分休業、育児短時間）利用者

2011年度　49名（うち男性２名）

2012年度　31名（うち男性２名）

2013年度　32名（うち男性２名）

◇海外転勤同伴休職制度

2007年度から制度を導入し、計９名が取得

◇子を帯同して在外赴任をした女性職員

2011年度　10名

2012年度　16名（夫婦同一国赴任２名を含む）

2013年度　５名　　過去累計47名（2013.10.01現在赴任中29名）

◇勤務地限定制度[3]認定実績

2011年度　102名

2012年度　127名

2013年度　107名

４．課題

JICAにおける女性職員の人数は少なくないものの、管理職については男女共同参画会議により求められている「指導的地位に占める女性の割合30％程度」にはまだ遠く、今後も管理職に占める女性の割合増加やそのための人材育成に留意する必要があると考えています。

また、女性のみならず全ての職員が、仕事と生活の調和を保ちその能力を発揮するためには、今後もさらに超過勤務の削減を中心とした働き方の変革が必要であり、より効率的な業務の遂行と職員の意識改革のための取り組みを行っていくことを検討しています。

3　JICA職員は在外事務所や国内機関等の現場で勤務することを前提に雇用されているが、ライフステージに応じてワークライフバランスを確保するため、職員自身の選択により転勤免除を一時的に確保する制度。

事業ジェンダー

（独）国際協力機構（JICA）経済基盤開発部ジェンダー平等・貧困削減推進室　岩瀬　誠

1．政府開発援助（ODA）におけるジェンダーの位置づけ

日本政府は、ODA大綱（2003年）の基本方針の中において「特に男女共同参画の視点は重要であり、開発への積極的参加及び開発からの受益の確保について十分配慮し、女性の地位向上に一層取り組む」と定めていて、ODA中期政策（2005年）においても重点課題として「ジェンダーの視点や社会的弱者への配慮を含めた公平性の確保」を謳っています。また2005年に策定された「ジェンダーと開発（GAD）イニシアティブ」では、開発援助のあらゆる段階で、ジェンダーの視点に立った政府開発援助（ODA）を進めることを表明しています。JICAも同イニシアティブの実現に向けて、すべての政策・事業において、企画・立案・実施・モニタリング・評価のあらゆる段階でジェンダーの視点に立って、開発課題やニーズ、インパクトを明確にしていく「ジェンダー主流化」を進めています。

2．JICAの基本方針

JICAは、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」を重要な開発課題として取り組んでいます。また同時に、その他の開発課題を克服する上で考慮すべき視点として「ジェンダー」の重要性に着目し、様々な活動を行っています。

例えば、ジェンダーの不平等が顕著で社会の発展や人々のエンパワーメントが阻害されている国においては、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを進めるための政策の立案能力や、行政機関の能力の向上支援を行っています。具体的には、ジェンダー平等のための政策・制度づくり、組織能力強化をアフガニスタン、カンボジア、ネパール等のナショナル・マシーナリー[1]（ジェンダー主流化を推進する女性省などの組織機構）の支援を通じて行っています。

また、貧困女性や少数民族・先住民族の女性、女性の難民、女児など、社会の中でより不利な立場に置かれている女性を対象に、職業訓練や雇用・起業促進、教育・健康の向上などの支援も行っています。

さらに、あらゆる分野や課題への支援にあたっては、特定の地域社会において男女それぞれが担っている多様な役割や責任の違いから生じる異なる問題、ニーズを把握して取り組むことが重要であり、JICAではこのようなジェンダー視点を組み込んだ支援を様々な分野で実施しています。

また、近年、女性や子どもの人身取引（トラフィッキング）、女性への暴力、HIV／エイズの女性に偏った被害など、女性や子どもの社会的な脆弱性により引き起こされている諸問題に関し、開発とジェンダーにかかわる新たな課題として、支援を実施しています。また、ジェンダーとのかかわりが見えにくい課題や地球規模の課題、例えば気候変動、平和構築、災害復興、ガバナンス、インフラ整備などといった分野においてもジェンダー視点に立った国際協力を目指しています。

3．事業におけるジェンダー主流化推進に向けて

（1）ジェンダー主流化推進体制（図1）

企画部の総合調整の下、各部署がジェンダー主流化の実現に向けて、ジェンダー視点に立った事業の実施に取り組んでいます。また、経済基盤開発部ジェンダー平等・貧困削減推進室（以下、ジェンダー室）が中心となって、「ジェンダーと開発」に係るナレッジマネジメントや他部署が実施している技術協力、有償資金協力、無償資金協力等の各種事業に対する技術支援を行っています。

1　National Machinery国内本部機構
女性の地位向上を取り扱う機構として政府が認めた単一の組織またはしばしば異なった当局のもとにある数種の組織の複合体のこと。

またジェンダー担当理事の下、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ます。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）を配置しています。ジェンダー担当者は、各部署における年間計画の策定に際してのジェンダーに関する計画の策定・モニタリング・実績報告、所属部署におけるジェンダー関連業務の推進、優良事例の収集、ジェンダー室への情報提供等を担っています。

さらに、ジェンダー懇談会（ジェンダー主流化に関する理解促進や事業運営等に関する助言を行う）や課題別支援委員会「開発とジェンダー」（特定テーマへの対応等、課題アプローチの強化に関する助言を行う）を設置し、ジェンダー主流化に向けて、外部の有識者の知見を反映しています。

表１　ジェンダー主流化推進体制

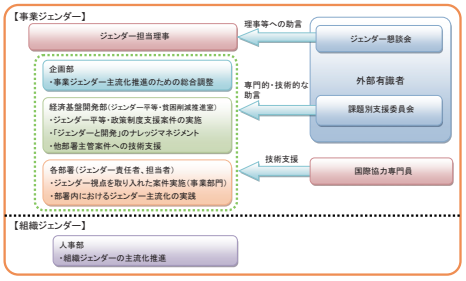
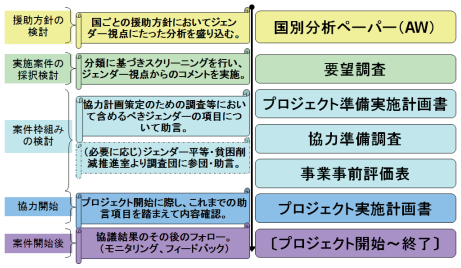


表２　業務フロー：ジェンダー協議の仕組み



（２）案件におけるジェンダー主流化の推進（図２）

ジェンダーに配慮した業務運営を推進すべく、各国の開発課題や協力のアプローチに関する分析・考察を取り纏める国別分析ペーパーや課題別指針の策定に際して、ジェンダー室よりジェンダー視点に関する留意点等についてコメントを行い、ジェンダーの視点が適切に反映されるように努めています。

また、個別案件の検討に際しても、実施案件の採択、案件枠組みの検討段階から、ジェンダーに係る具体的な取組みが必要な案件を抽出し、ジェンダー室からジェンダー視点に関する留意点についてコメントを行っています。

（３）JICA内外の関係者に対する研修を通じたジェンダー理解の促進

ジェンダー視点に立った案件の計画・実施が行えるように、職員等の内部人材に対する各種研修（新人研修、在外赴任前研修等）においてジェンダーに関する講義を行うとともに、JICA専門家等の外部人材に対するジェンダー研修も実施しています。また、特定のテーマについてより専門性のある人材の育成に向けて、ジェンダー分野の能力強化研修等も随時開催しています。

企業とジェンダー

大成建設（株）人事部いきいき推進室　塩入徹弥

大成建設株式会社は、2013年に創業140周年を迎えた総合建設会社です。「人がいきいきとする環境を創造する」という企業理念のもと、土木・建築の設計施工を中心とし、都市開発・エンジニアリング・環境保全事業にも取り組んでいます。

建設業と言えば、男性の職業との印象を受け取られがちですが、当社は早い段階から、女性の活躍推進への重要性を認識し、その実現のために様々な施策に取り組んできました。ここで、当社が実施した施策やその効果、そして新たな課題や施策についてご説明します。

「地図に残る仕事。」トルコ共和国：ボスポラス海峡横断鉄道トンネル工事にて

初めに、当社が女性活躍推進に取り組むようになった理由からお話しましょう。

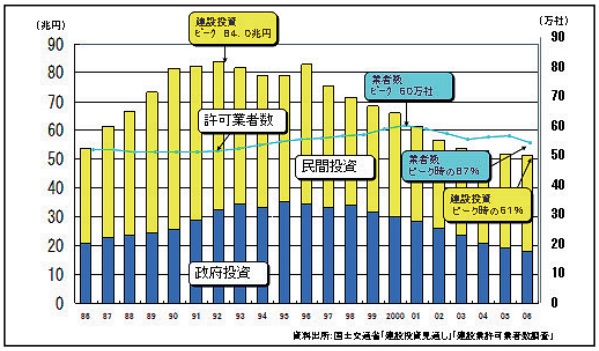


図１：建設投資と許可業者数の推移

最も大きな理由は、建設業を取り巻く厳しい環境が挙げられます。国内の建設投資の額は1992年に84兆円を記録した後、年々減少し2006年頃にはピーク時から６割程度（図１参照）まで落ち込んでいました。一方、建設業者の数は、投資額の減少に比較すると大きな変化はなく、完全な過重供給構造にありました。

同時に社内に目を向けますと、女性社員の勤続年数は1990年以降大幅に伸びてきており、2005年頃には男女の差が殆どなくなっていました。厳しい市場環境のもと、当社が今後も持続的に発展していくには、社員のモチベーションと生産性の向上に取り組むことが重要です。そのためには先ず、この勤労意欲が高まりつつありかつその能力を十分に生かし切れていなかった女性の力を活用していくことが不可欠であるとの判断から、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組むことが経営方針として決定されました。

次に、当社がこれまで実施してきました施策やその効果についてお話します。

女性活躍推進のために取り組んだ様々な施策

１）会社の方針の浸透と社員の意識改革

当社が、本格的に女性の活躍推進に取り組むために最初に実施したのが、全社員に対する意識調査と女性社員自身へのヒアリングです。会社の女性活躍推進に対する「本気度」を伝えることが最も重要と判断し、全女性社員の約３分の１にあたる約400名に対してヒアリングを実施しました。

またその際、女性社員自身の仕事に対する意識やモチベーションについて、男女間の意識の中で顕著な違いが認識されました。具体的には「仕事への意欲」に関し、女性社員４割近くが「もっとやりがいのある仕事をしたい」と考えていたのですが、多くの男性社員は、「殆どの女性社員は現状の仕事に満足している」と考えていました。

他にも「建設の仕事はハードなので、女性には難しい」と考える男性社員がいる一方、女性社員からは、「もう少し積極的に取り組みたいが失敗するのが怖い。しかし上司からのサポートが

あればもっと頑張れる」という意見も多数ありました。

そこで会社の方針の浸透と意識改革の一環として、女性社員を部下に持つ管理職を対象とした研修を全社的に実施し、管理職に対して、女性社員の日常の仕事ぶりに目を配り、お互いにキャリアについて話し合う機会を設け、潜在的なやる気を引き出しその後押しをすることを要請することとしました。

2）女性社員の採用数の拡大

採用については、建設会社で働きたいという強い意欲と高い能力があれば、性別に関わらず採用するという方針を定め、女性の採用を積極的に進めてきました。結果として、2007年以降の全新卒採用に占める女性の割合は、平均して30％に近づこうとしています。

3）新たな職域への女性社員の配属

採用後の配属についても、女性の採用数の増加に伴い、これまで女性の担当者がいなかった営業職及び極端に少なかった作業所への配属も積極的に進めました。特に、海外の作業所での勤務を希望する女性社員については、継続的な異動・配属を実施しており、同業大手の中では際立っています。

4）女性社員の能力開発への支援

能力開発の面では、当社は2002年からグローバルな事業展開に対応できる社員の育成を目的として、30歳前後の社員を対象とした海外作業所施工実務研修を実施しておりましたが、これを2010年からは、女性を含む新入社員を入社後直ちに海外の作業所に研修派遣しています。これまで女性社員を海外作業所研修に派遣し、正規に配属したケースは、トルコ、ベトナム、スリランカ、カタール、マレーシアなど９カ国に渡っています。

海外作業所研修に参加する女性社員

5）女性社員の継続就業への支援

継続就業という面では、多様なキャリア選択制度を創設しました。これまでは出産や育児、また配偶者の転居に伴い、やむを得ず退職する女性社員がいました。しかしながら会社にとって、このような退職者の発生は、その時点で活躍している社員であればあるほど、大きな損失でした。そこで、退職後子育て等に手が掛からなくなり、再度働きたいというケースに備え、退職者を再度雇用する（ジョブリターン）制度を導入しました。その成果として、退職後10年を超えて正社員として会社に戻ってきた女性社員も出始めています。

更にこの制度を発展させ、配偶者の転居による退職女性社員に対し、退職をしなくて勤務できるように勤務限定社員の転勤制度も導入しました。現在は、この制度を利用して多数の女性社員が、入社時に希望した勤務地から他の勤務地に異動して、勤務を継続しています。

他にも、総合職で入社した女性社員が、結婚や親の介護等により、ライフスタイルを変更せざるを得ない場合に対応すべく、勤務地を限定した社員区分への変更を認めるキャリア選択制度も導入しています。

6）環境整備・風土改善への取り組み

社員間のコミュニケーションや職場環境という側面では、社内全部門で働きやすい職場環境改善活動を実施し、好事例の共有化や働きやすさに資する提案制度も導入し、性別役割分担意識の是正に取り組みました。

また、女性の活躍を推進するには、仕事と生活の両立に対する男女相互の理解が必要ですので、男性社員への子育て支援策も実施しました。具体的には、子供のいる男性社員を対象とした父親セミナーや育休取得者による座談会、また家族による会社見学会などを実施し、子供の成長への父親の役割の重要性を認識してもらい、少しでも早く帰宅し子育てに参画できるように、効率的に働く意識の醸成を図りました。

ワーク・ライフ・バランス研修の様子

さらに今後男女を問わず誰もが関わってくる可能性の高い介護についても、ワーク・ライフ・バランス研修を職場単位で実施し、介護をすることになっても仕事との両立ができるような働き方について考えると共に、職場のなかでお互いさま意識を醸成させることにも取り組みました。

女性活躍推進活動による主な成果

1）作業所における施工・事務管理業務や営業職に就く女性社員の増加

勤務場所が、屋外でかつ有期（移動性が高い）である作業所という職場において、施工や事務管理業務を行う女性社員の数は、10年前と比較すると10倍以上となり、現在では150名を超えています。

また一つの契約額が億を超える取引が当たり前の業界ですので、従来は中堅男性中心であった営業職についても、女性社員にも担ってもらうようにしました。公募により希望者を募り育成し、現在では20名を超える女性社員が営業活動を担っています。

2）管理職の増加

本格的な女性活躍推進活動が開始され日も浅いため、管理職の実数については未だ低いですが、その割合は年々確実に増加しています。女性部長も既に誕生しています。

3）制度利用者の増加による多様な働き方の定着

女性活躍推進に関する諸制度の整備が進む中、これらを利用する社員が着実に増加しています。特に出産により退職する女性社員は殆どいなくなる一方、育児休業の取得者や短時間勤務制度を利用して働く女性社員は、大幅に増えています。

今後の取り組みについて

1）仕事と生活の両立の原点の再確認

このように様々な施策により女性活躍のステージ・ツール作りは進化していますが、新たな課題も顕在化しつつあります。

キャリアを積み重ね責任ある役割を担って活躍するには、相応の業務経験が必要ですが、そこに至るより前に両立支援制度（育休や短時間勤務制度）を利用して働く女性社員の方が目立つようになりました。

両立支援制度の利用による長期に渡る短時間勤務[1]は、キャリア形成に遅れをとることもあるという現状の事実も伝えています。フルタイム勤務者と比べ、経験できる仕事の機会に制約が生まれやすいので、短時間勤務の期間が長くなればなるほど、経験や知識の習得面で差が大きくなり、後にフルタイムに戻って一生懸命頑張っても、なかなか追いつくのが難しくなることもあり

1　短時間勤務制度は子供が小学校３年生を修了するまで利用できます。短時間勤務制度は、辞めずに働くことができるセーフティーネットという制度の趣旨から、上限までは何度でも利用できます。一旦フルタイムに戻っても、再度短時間勤務制度の利用が可能です。

パートナーと考える両立支援セミナーの様子

ます。

まず、育児休業取得者を対象に職場復帰支援セミナーを実施し、将来のキャリアを見通しながら制度利用するように明確に伝え、長期に渡る短時間勤務は、キャリア形成に遅れをとることもあるという現状の事実も伝えています。フルタイム勤務者と比べ、経験できる仕事の機会に制約が生まれやすいので、短時間勤務の期間が長くなればなるほど、経験や知識の習得面で差が大きくなり、後にフルタイムに戻って一生懸命頑張っても、なかなか追いつくのが難しくなることもあります。

また、結婚や出産した女性社員が仕事と生活を共に充実させるために、夫婦でお互いのキャリアへの理解を示し、家庭での協力体制を築くための機会を提供するセミナーも実施しています。この家庭での役割分担や協力体制は、一度定型化してしまうとなかなか修正しづらい傾向があるので、将来の為に出来るだけ早い時期から考えたいと思う結婚前のカップルや独身者も、このセミナーに参加できるようにしています。

2）ロールモデルの開拓者意識の醸成

女性活躍推進への取り組みを始めてからの日が浅いため、身近にロールモデルを見ることができない状況があります。この為、女性社員が自分の将来像を描き難く、漠然とした不安に陥りやすい傾向があります。そこで、出来るだけ早い時期から、今後の自分のキャリアを考える機会を設けたり、組織で働く上で必要となる知識の習得や部門を越えたネットトワーク作りの機会を提供しています。

3）女性管理職の育成

女性社員の採用数の増加と共に、その職域も広がりました。現在は女性の部長職もいますが、今後更に責任のある役割を担う女性社員の数を増やしていかなければなりません。

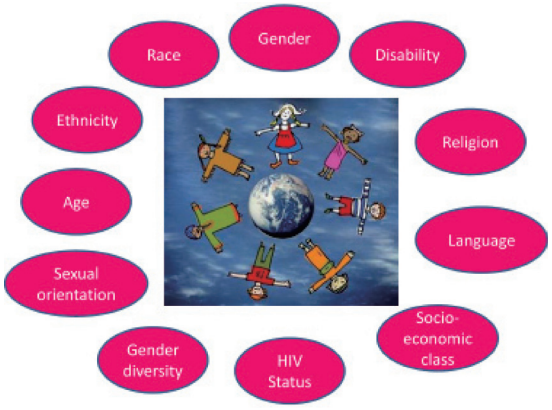
元々男性優位の業界であったため、短期間のうちに大幅に女性の管理職等の数を増やしていくことは容易ではありませんが、単に数に拘るのではなく、自他ともに認める本当の能力を身につけ、責任のある役割を担える女性社員の育成に、底堅く継続的に取り組んでいくことが重要であると考えています。

第2部：ジェンダー主流化を実践する

（公財）ケア・インターナショナル ジャパン　尾立素子

第２部ではNGOの実務者の皆さんが、支援活動の現場や運営管理拠点においてジェンダー主流化を実践していく際に役立つと思われるツールや参考文献をご紹介します。第１章ではジェンダー分析ツールの概要に触れ、第２章ではオンラインソースを中心とした参考文献と研修機関についてまとめてあります。

［イラスト１］



イギリスの非営利機関が市民団体に対して実施した調査ではイラスト内の事項が「ジェンダーと多様性」における大切な課題として挙げられた。
出典：INTRAC.2011

第１章 ジェンダー分析ツール
ジェンダー視点をプログラム及び事業管理で反映する際に活用できるツール

１．ジェンダー分析とは

ジェンダー分析とは、ジェンダー間の格差や不平等が起きている原因について理解するために、男性と女性が従事する活動、それぞれが有する権利、男女をとりまく社会状況などについて情報を集め分析することを示します。実際にNGOの事業の運営サイクルでジェンダー分析を行うタイミングですが、事業方針などを決めるための予備調査や事業計画段階、実施・モニタリング段階、そして評価時が該当します。例えば、事業を開始する前の段階で、女性・女児・男性・男児の間の役割やニーズの違いを理解しておけば、NGOの事業活動の実施によって、ジェンダー間の不平等を強めてしまうような負の影響を及ぼさないよう注意し、より公正なジェンダー間の関係を築いていく方法を検討するのに役立ちます。なお、事業の開始前にジェンダーに対する配慮を意識的に行わずに開始してしまった事業であっても、事業のモニタリングや中間評価の際に、ジェンダーの視点から成果や事業運営体制を分析するということもできます。そうすることで、計画時にできなかったとしても、事業の途中段階からジェンダー視点を反映した方向に軌道修正をすることが可能になります。

ジェンダー分析においては、男性と女性の違いを理解することのみに焦点をあてるのではなく、ジェンダー以外の社会的属性についても注目し分析を行うことが求められています。それは、同じジェンダーの対象層であっても、年齢、障害者であるかどうか、民族、宗教、社会階層、就学経験などの違いにより、置かれている状況やニーズが異なるためです。支援活動を実施する地域・環境によっては、ジェンダーに基づく差別だけではなく、他の異なる要因（年齢、障害、民族等）によって、より深刻な差別を受けている人々もいるため、彼らの状況やニーズを理解して対応していくことが必要です。

なお、ジェンダー分析ツールは、現地の人々のツールでもあります。支援対象地の人々が、ジェンダーの平等に向け、ジェンダー分析活動に取り組むことで、人々のエンパワーメントにつながります。ジェンダー分析を通じて人々の参加・エンパワーメントを促進できるように配慮することが必要です。

次節ではジェンダー分析に活用できるツールについて説明します。第１部：第１章「ジェンダー主流化の概要」と合わせてご参照ください[1]。

1　ジェンダー分析の基本概念と複数のツールの活用方法については、以下の世界銀行ウェッブサイト内にも簡潔で分かりやすい説明があります。

2．ジェンダー分析ツールの紹介

2－1．ハーバード分析フレームワーク

ハーバード分析フレームワークはハーバード大学国際開発研究所が1980年代にUSAIDのWID室と連携し開発したものです。このフレームワークは、女性を開発事業に取り込み、事業の効率性・生産性の向上を促す目的で作られました。以下に挙げた分析ツール①～③を活用することで、男女の役割の違い、資源の利用や権限に関する違い、そしてこれらの違いが存在する要因を理解することができます。なお、④のチェックリストには事業サイクルにおいて女性の参画を促し、事業の効率性・生産性の向上を促すための質問事項が列挙されています。

① 活動プロファイル
② アクセス・コントロール　プロファイル
③ 影響を与える要因分析
④ プロジェクトサイクル分析のチェックシート

以下に各ツールの概要と活用例を紹介します。

① 活動プロファイル

このツールは家庭内およびコミュニティにおいて男性・男児、女性・女児がどのような役割を担っているかを分析するものです。事業・プログラムを実施する前にこの分析を行うことで、開始予定の活動が、それぞれのジェンダーや年代の人たちに対して、どのような影響を及ぼすのかを理解するのに役立ちます。

実際に情報を収集する際には、事業分野に配慮して対象とする活動を細分化するなど工夫します。例えば、開始予定の事業が農業分野である場合は、作物の種類別に作業を細分化した上で（稲作ならば、耕地・種まき・田植え等）、誰が作業に従事しているのかの情報を収集します。

表１は活動プロファイルの書式の一例です。以下は、生産活動、再生産活動の他にコミュニティ活動の３分野における個別の活動について、誰が従事しているのか、場所、時間と報酬の有無も含めて分析をするための書式の例です。

実際に情報を集める際には、ファシリテーターがグループディスカッション形式で対象者から意見を集め、それに応じて、マトリックス内に☑などのマーキングや数字を記載して表を完成します。

http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALDEV/0,,contentMDK:21233807~menuPK:3291499~pagePK:64168445~piPK:64168309~theSitePK:3177395~isCURL:Y~isCURL:Y,00.html

［表１］

ACTIVITY PROFILE VARIATION 1: BY CHILD/ADULT AND INCLUDING TIME AND LABOR

Activity	Gender/Age[52]						Time[53]	Locus[54]	Paid/ Unpaid
	Female adult	Male adult	Female child	Male child	Female elder	Male elder			
1. *Production of goods and services*									
a. Product/Service # 1									
1. Activity # 1									
2. Activity # 2									
3. Activity # 3									
b. Agriculture (examples)									
1. Seed									
2. Land Preparation									
3. Planting									
4. Weeding									
5. Cultivation									
6. Storage									
7. Preservation									
8. Processing or food transformation									
9. Marketing									
c. Income Generation									
1. Petty Trading									
2. Tailoring, Sewing									
2. *Reproduction & Maintenance of Human Resources*									
a. Product/Service # 1									
1. Activity # 1									
2. Activity # 2									
3. Activity # 3									
b. Water-related (carrying-water)									
c. Fuel related (finding, cooking, heating)									
d. Food Preparation									
e. Child Care									
f. Sanitation									
g. Health Care									
1. Health care for the ill									
h. Cleaning and Repairing									
1. Clothes									
2. House									
3. Community Work									
a. Product/Service # 1									
1. Activity # 1									
2. Activity # 2									
b. Water Associations									
c. Village Meetings									
d. School Meetings									
e. Committee Member									

出典Meyers & Jones.2012. *Gender Analysis, Assessment, and Audit Manual & Toolkit.p* 46.

<ハーバードフレームワーク活用事例１>：女性の薪集め時間を節減し自然林伐採の減少に貢献できるよう改良型ストーブを導入（ザンジバル・ペンバ島）

ケア・インターナショナル タンザニア事務所が、ザンジバルのペンバ島において2010～2013年にかけて自然林保護プロジェクトを実施しました。表２は当事業の中間時点で実施したジェンダー分析調査結果の一部です。ケア・タンザニア事務所が、事業の中間地点でジェンダー分析を行った主な理由は１）ジェンダー分析の結果をもとに、これまでの事業活動がジェンダー格差の是正や女性のエンパワメントにどれだけ貢献できたのかを理解する、２）事業後期においてよりジェンダー主流化に貢献できるよう活動内容と運営体制を見直す、３）事業スタッフのジェンダー分析についての理解とツール運用力を高めるためでありました。

表２はジェンダー別労働役割分担についての分析結果の一例です。この例に加え多くの村の結果から女性が効率の悪い料理用ストーブを使っているために薪収集に多大な時間を費やしていることが分かりました。その他、女性が教育活動に参加する、現金収入を得る活動に費やす時間が非常に限られてしまっている現状と、たくさんの薪を利用するストーブは自然林減少の一因になっているという事実も確認されました。そのため、事業後期の提言として改良型ストーブを導入し、薪の伐採量と女性の薪収集時間の削減に取り組むことが提言されました。

［表２］ペンバ島の家庭における男女の役割分担・時間の活用

	Women	Men	Girls	Boys
5：00－7：00	Prayers Cleaning and getting children ready for school	Prayers Leave for farming/ fishing/sleep	Clean the household Fetch water Leaves for school	Herding Fetch water/ sleeping
7：00－10：00	Washing Farming/knitting/ firewood	Farming/fishing	School	School
10：00－1：00	Cooking Cleaning Prayers	Farming/fishing		
1：00－4：00	Eat Cleaning Knitting Attend religion classes	Prayers,eat and rest	Eat Cleaning Leaves for classes（religious）	Eat Play football Leaves for classes（religious）
4：00－7：00	Knitting for domestic use（mats and hats）	Football/bao To pick herd	Play/occasionally fruit picking in forest	Play /or look for forest fruits
7：00－10：00	Prepares buns for breakfast Prepares beds for children	Attends religion classes Drink tea Rests	Attend religion classes Sleep	Attend religion classes Sleep

出典：Mutembei. 2012.*Gender Analysis of the HIMA Project,* Zanzibar.p 26.

② アクセス・コントロール プロファイル

このツールは、活動プロファイルで対象層が従事している活動についての情報を得た後で、それらの活動を行うのに使う資源とそこから生まれる便益について男女それぞれが利用できるのか（「アクセス」があるか）、もしくは資源と便益の使い方に関する決定ができるかどうか（「コントロール」できるかどうか）を分析するためのツールです。

本ツールを使うことで、男女の間でアクセスおよびコントロールする権利の状況が異なることが分かります。例えば、女性は農作業のために耕作地へアクセスしていても、その耕作地を人に売る・貸すといった決定を行うのは男性の場合が多くあります。その他、男性は自宅から遠い地

区で開催される研修に参加すること、そして参加するかどうかを自分の意思で決めている一方で、女性は家事分担や慣習のために遠い地区での研修には参加できない、自分で参加について決めることもできないといった事実が確認されることもあります。

多くの場合に、女性はアクセスすることはできても、コントロールはしていないという状況が確認されるかもしれません。更に、女性の中でも、民族、教育レベル、障害者であるかどうか、女性世帯主なのか等の諸状況によっても、アクセスとコントロールの状況には違いがでてきます。そのため、本分析結果を検証するにあたっても、男女の違いのみでなくその他の社会的要因にも配慮した上で、分析結果を理解することが重要といえます。分析に使うマトリックスの一例は表３の通りです。

［表３］アクセスとコントロール分析

Resources			Benefits		
	Women	Men		Women	Men
Land	A/C	A/C	Credit programme		A/C
Credit		A/C	Extension programme	A	A/C
Machines		A/C	Planting and work in nursery	A	A/C
Fertilizer		A/C	Stoves provided by project	A	A/C
Paid work	A/C	A/C	Incentives		A/C
Key: A = Access, C = Control					

出典：March.. Smyth & Mukopadhyay. 1999. A Guide to Gender-Analysis Frameworks. p 41.

<ハーバードフレームワーク活用事例２>
女性に対して土地の所有管理についての教育を行う

表４は先に紹介したザンジバルの森林保護事業で実施した男女のアクセス・コントロール分析結果の一例です。ここでは土地を利用できるか（アクセス）、土地を所有できるか（オーナーシップ）、所有権にかかわらず土地の利用や処分の決定権をもっているか（コントロール）について分析した結果が示されています。

この分析を経て、女性は土地にアクセスがあると同時に所有権を持っている場合がありますが、土地の利用・処分の決定権は男性のみが持っていることが分かりました。この結果を踏まえ、次の２点が事業後半期の提言としてあげられました：①女性に対して土地の所有権を持っている場合にその土地のコントロール（管理決定）をする権利があることを教育する、②村の宗教指導者・地元行政と協力し、男性に対しても、女性が所有する土地については女性がコントロール（管理決定）でき、その土地・森林資源から得られた収益について女性が得る権利を持つということを伝えていく。

本事業地域の貧困削減のためには、女性も土地の利用について管理決定することができるようになり、そして、男性だけでなく女性も農作物を育て収入を得られるもしくは栄養改善に役立てるといった状況になることが必要です。そのために、まずは女性が自分で土地をどう使うかを決定し便益を得られるように促さなくてはなりませんので、上記の①②の活動が重要になってきます。

表４　ペンバ島における男女の土地と土地から得られた収入の所有と管理決定権の状況

	Access	Ownership	Control
Women	Has full access to income from her personal property. No access to resources from joint property or male's property	Own only if inherited land or self purchased land	Do not control land even if inherited
Men	Have full access	Do not own the land belonging to a woman	Have full control over all land, owned by man or woman in the household
Boys	Have full access	Can inherit land, but will not have any control over it until adult age	-
Girls	Have full access	Can inherit land, but will not have any control over it until adult age	-

出典：Mutembei.2012.Gender Analysis of the HIMA Project, Zanzibar.p30.

② 要因分析

これはツール１と２で分析して認識された男性と女性の役割分担及び資源へのアクセス・コントロールの状況を生み出している外的要因を分析するためのツールです。表５は分析時に使う書式の一例です。左の欄に対象地域の規範や社会階層、人口動態・家族計画の普及状況等、慣習、経済状況、政治体制、法制度、研修、地域社会の開発援助ワーカーに対する態度などをリストし、それぞれがどのように既存の男女の役割分担およびアクセス・コントロールの側面での格差を生み出す原因になっているのか、どのような影響を及ぼしているのかを分析していきます。ジェンダー間の平等・男女の参画の妨げになるものを「制約」の欄に列挙する他、格差の是正に良い影響を与えられる要因を「機会」の欄に列挙していきます。この分析で得られた事項を認識し、制約による影響が強くならないように配慮し、機会を活用できるように、活動内容の調整や運営体制を工夫するなどの取組みが必要になります。

表５　要因分析

Influencing Factors	Constraints	Opportunities
• Community norms and social hierarchy • Demographic factors • Institutional structures • Economic factors • Political factors • Legal parameters • Training • Attitude of community to development workers		

出典：March . Smyth & Mukopadhyay. 1999. A Guide to Gender-Analysis Frameworks. p35.

③ チェックリスト

チェックリストには事業サイクルにおいて確認するための質問が列挙されていますが、ハーバード分析ツールはWIDの時代に開発されたため、女性が受ける便益や女性の参画を確認する内容の質問が列挙されている一方で、女性と男性の関係性・権利における男女の格差といったことについて問う質問はありません[22]。そのため、本チェックリストをそのまま適用するというよりも、それぞれの団体でジェンダー主流化のためのチェックリストを作成し事業運営の全過程（計画立案・実施・モニタリング・評価）で確認することが必要といえます。ハーバード分析ツール

2　ハーバード分析ツールのチェックリストはILOの東南アジア太平洋学際顧問チームによるジェンダーに関する学習・情報モジュールを参照
http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/harvrdfw.htm#aims

のチェックリストの質問を言い換える、もしくは質問を追加して活用するのも一つの方法かもしれません。表６は、ケア・インターナショナルの南スーダンの事務所が作成して活用していたジェンダー主流化のためのチェックリストです。簡易なものではありますが、一つの参考例として掲載します。

表６　：ケア・インターナショナル南スーダン事務所のジェンダーチェックリスト

Background and Justification: Is gender, equity and diversity part of the context analysis for the intervention? Are there arguments for gender mainstreaming and gender equality?

Goals: Does the goal of the proposed intervention reflect the needs of both men and women? Does it seek to address gender issues and gaps through addressing practical or needs of men and women? Does it seek to address strategic gender needs by transforming the institutions (social and other) that perpetuate gender inequality?

Target groups: Except where interventions specifically target men or women as part of gender specific programs, do women as well as men benefit from the programs?

Objectives: Do the intervention objectives address needs of both women and men?

Activities: Do planned activities involve men and women? Are any additional activities needed to ensure that gender perspective is explicit (e.g. gender training, additional research, etc.)?

Indicators key question: Have key questions been developed to measure progress towards the fulfillment of each objective? Do these indicators measure the gender aspects of each objective? Are indicators gender disaggregated? Are targets set to guarantee a sufficient level of gender balance in activities (e.g. quotas for male and female participation)?

Implementation: Who will implement the planned intervention? Are these partners gender competent? Do they have tools and methodologies to implement in a gender aware way? Will both women and men (professionals and target groups) participate in implementation?

Monitoring and Evaluation: Does the monitoring and evaluation strategy include a gender perspective? Will it examine both content and process of the intervention?

Risks: Have stereotypes or structural barriers preventing full participation of women or men been considered? Has the potential negative impact of the intervention been considered (e.g. potential increased burden on women or social isolation of men)?

Budget: Have financial inputs been «checked» to ensure that both men and women will benefit from the planned intervention? Has the need to provide gender training or to engage short-term gender experts been included in the budget?

Partners: Have plans been made to ensure the capacity of partners to work with gender?

Best practice: Has a communication strategy been developed for informing various publics about the existence, progress and results of the project from a gender perspective?

★ハーバード分析ツールを活用する際の注意点★

本ツールが開発されたのはWIDが主流であった時代であり、女性の生産活動への参画を促し事業効率を高めるということが重視されていました。そのため、ハーバード分析ツールを活用するだけでは、男性と女性の関係性やジェンダーの格差を作っている構造的な問題の分析には不十分という点があります。しかし、他のツールと合わせて追加の情報を収集した上でジェンダー分析を行うことで、当ツールの弱点を補足することができます。

２－２．モーザ・フレームワーク

1980年代に、WIDアプローチに対抗し、ジェンダー視点をすべての開発事業に反映させるという観点からGAD（ジェンダーと開発）が議論されるようになりましたが、そういった議論の一つとしてロンドン大学の都市開発課のキャロライン・モーザ氏が本フレームワークを提唱しました。モーザ・フレームワークのツールの一つには、男性と女性の役割を生産活動、再生産活動、コミュニティでの活動（コミュニティの管理と政治）から分析するものがあります[33]。

もう一つのツールは、男女のニーズを実際的ジェンダー・ニーズ（既存の男女の役割分担をより実行しやすくすし、緊急の必要性にこたえるもの、例：水の供給、保健サービス等） と 戦略的ジェンダー・ニーズ （既存の男女間の権力の不均衡を変革するためのもの、例：男性に有利な法律の撤廃への取り組み、女性に対する権利教育等） に分けて検討するものです。表７が実際的ジェンダー・ニーズと戦略的ジェンダーニーズ分析結果の一例です。表７では教育が戦略的ニーズとして列挙されています。その理由は教育が女性の地位の向上や男女の力関係の転換に貢献するものだからです。一方、表７では実際的ジェンダー・ニーズに対応する職業訓練といった特定の訓練は実際的ジェンダー・ニーズとして分類されています。

［表７］ 実際的ジェンダー・ニーズと戦略的ジェンダー・ニーズ

Women's practical gender needs	Women's strategic gender needs
• access to seedlings • firewood • needs related to reforestation and forestry activities • improved ovens • marketing of rattan products • specific training • paid work	• collective organisation • right to speak out • skills in leadership, and leadership positions in the project and community • education

出典：March. Smyth &?Mukopadhyay. 1999. A Guide to Gender-Analysis Frameworks. p61.

<モーザ・フレームワーク活用事例１>
ザンジバル・ペンバ島のジェンダー・ニーズ分析

［表８］は先に紹介したザンジバルの森林保護事業で実施した男女の実際的ジェンダーニーズ（PGN: Practical Gender Needs）と戦略的ジェンダーニーズ（SGN: Strategic Gender Needs）の分析結果です。本結果から、女性・青年女子については実際的ジェンダーニーズよりも戦略的ジェンダー・ニーズへの取り組みの重要性が高いことが確認できます。男性については実践的ジェンダー・ニーズが多く列挙されていますが、青年男子については戦略的ジェンダー・ニーズも重視すべきことが分かります。

3 以下の世界銀行ウェッブサイト内にもモーザ・フレームワークの活用方法が説明されています
http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALDEVELOPMENT/EXTTOPPSISOU/0,,contentMDK:20590734~menuPK:1442609~pagePK:64168445~piPK:64168309~theSitePK:1424003~isCURL:Y,00.html

本分析結果を考慮し、次のような提言が挙げられました。1）女性に対して所有権や家事・育児に限らず生産活動に参画する権利があることを教育する2）女性が水や保健サービスへのアクセスがしやすくなるようサービスの確保3）女性へのビジネスやリーダーシップ研修の提供4）これらの活動は他NGOと連携する他、男性の反感を起こさず男性の協力を得られるように地方行政や宗教リーダーなども巻き込む5）青年男女のニーズにも対応する。中学校卒業後に就職先がない場合に女子は望まない早期結婚を強いられる他、男子も本人の意思に反して中東など外国へ出稼ぎに行く場合もある。中学校卒業後の継続した教育機会を持てないことで、貧困が悪化するリスクも高まるため、そういった状況を防ぐために、継続的な教育機会・職業訓練や雇用先の提供ができるように対応する。

［表8］ペンバ島の女性・青年女子・男性・青年男子の実際的ジェンダー・ニーズ（PGN）と戦略的ジェンダー・ニーズ（SGN）分析結果

Women	Men
PGN - Support to form self help groups for income generation purposes - Adult literacy and entrepreneurship classes - Capital for group businesses and individual businesses - Water in selected areas - Vocational training in various areas such as beekeeping, soap making, gardening and links with markets SGN - Education on leadership and governance to enable women effectively lead in local governance structures - Female members of forest management committees lack working gears when they patrol the forests - Reproductive health education and services - Increasing access to forest resources	PGN - Skills on furniture making, beekeeping - Entrepreneurship training - Farming technology e.g. tractor - Capital for small business
Girls	**Boys**
PGN - Vocational training - Entrepreneurship training SGN - Reproductive health education - Education fund to enable continuation of education after completion of secondary school - Life skills and confidence building courses	PGN - Entrepreneurship training - Loans for businesses - Employment opportunities - Modern facilities for bee keeping SGN - Land ownership for cultivation -Education funds to allow boys to continue education after secondary school

出典：Mutembei.2012.*Gender Analysis of the HIMA Project, Zanzibar. pp 54-56.*

3．その他のツール・概念

① 社会関係アプローチ

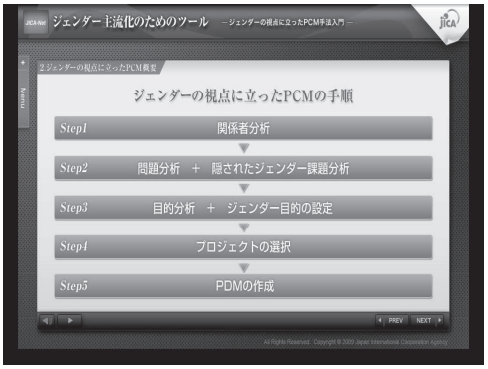
社会関係アプローチはサセックス大学国際開発研究所のN.Kabeer氏が1990年代半ばにまとめたものです。本アプローチの目的は資源・責任・権力の分配におけるジェンダー間の不平等が起きている原因を分析し、女性の自立を促す政策・プログラムの計画立案に役立てることです。社会関係アプローチでは5つの概念を提示しています[44]。第1部：第1章「ジェンダー主流化の概要」にはそのうちの2つの概念である組織制度分析とジェンダーの配慮の度合いに応じた事業の類型化に関する概念が紹介されていますのでご参照ください。

4 5つの概念の概要と活用方法については以下のサイトに簡潔な説明があります。
http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALDEVELOPMENT/EXTTOPPSISOU/0,,contentMDK:20589207~menuPK:1442609~pagePK:64168445~piPK:64168309~theSitePK:1424003,00.html

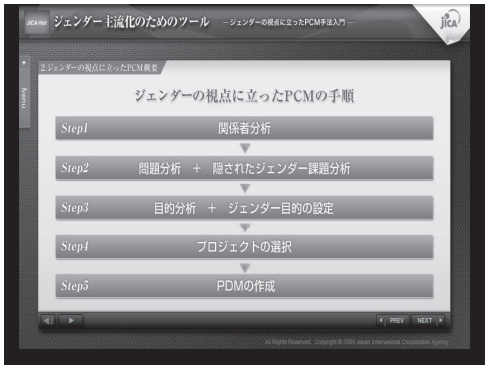
② ジェンダーの視点に立ったPCM（プロジェクト・サイクル・マネッジメント）手法

ジェンダーの視点に立ったPCM手法の研修はJICAが提供しています。ジェンダーの視点に立ったPCM手法は事業の計画立案の際に、複数の関係者が集まり、ワークショップ形式でジェンダーに関する課題や解決策について分析する参加型のプロセスを促進します。複数の関係者が参加した上で分析を行うので、ジェンダーについての認識が少なかった人たちに対してもジェンダーに関する気づきを促す機会の提供につながります。なお、分析作業ではPDM（プロジェクト・デザイン・マトリックス）を活用しますが、PDMにある目標・成果・活動・指標に対応するようにジェンダー目的、ジェンダー成果、ジェンダー活動およびジェンダー指標を記載していきます。そのため、ジェンダー視点が明確になったPDMを関係者間で共有することができます。以下の［表９］［表10］［表11］にはジェンダー視点をPDMに反映させるためのプロセス、ジェンダー視点が含まれたプロジェクト要約と指標の例が示されています。以下のようなジェンダー視点が追加されたPDMはジェンダー主流化の実施状況をモニタリング・監理するための目安となります。この手法を活用するための簡易マニュアルは第２部：第２章「NGOワーカーのためのリソース」に詳細が記載されているJICAネットライブラリーから閲覧ができます。

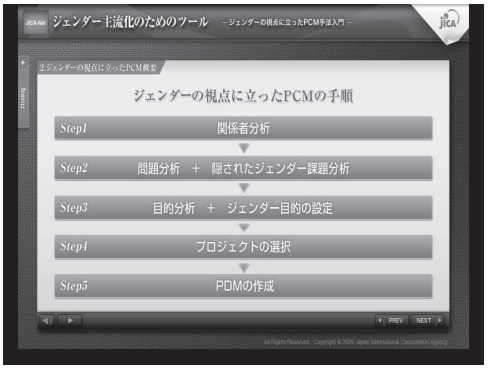
［表９］



［表10］



［表11］



［表９］［表10］［表11］出典：JICA.2009.ジェンダー主流化のためのツール～ジェンダーの視点に立ったPCM手法入門～

③「スフィア・プロジェクト：人道憲章と人道対応に関する最低基準」に基づくジェンダー・多様性配慮のチェックリスト

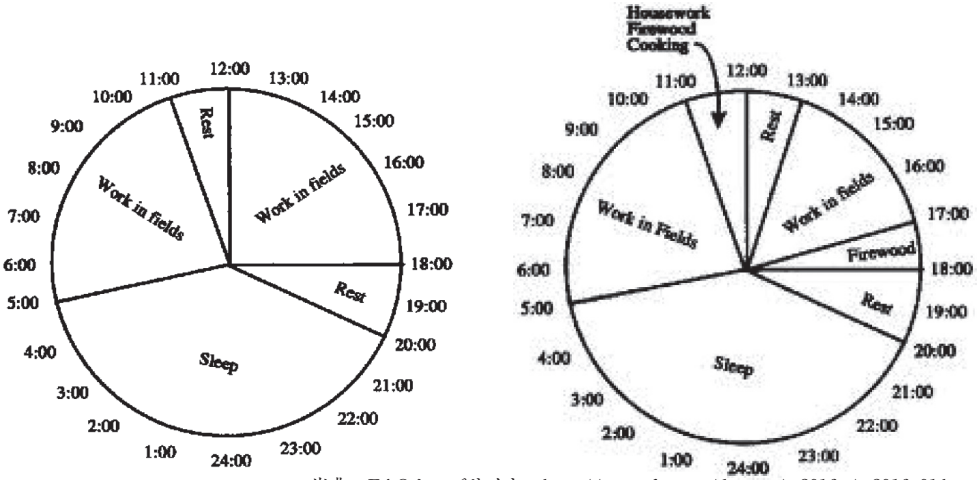
自然災害や紛争などの人的災害において、多くの場合に女性、子供、高齢者や障害者がより深刻な被災に遭っています。そのため、緊急復興支援活動において、ジェンダーや多様性への配慮を促すためのツールを活用することが有効といえます。そういったツールの一つに「スフィア・プロジェクト：人道憲章と人道対応に関する最低基準」というものがあります。このチェックリ

ストの和訳と解説が東日本震災ネットワークの冊子（http://risetogetherjp.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/06/事例集Part2_p21-40.pdf）に記載されておりますのでご参照ください。

④ SEAGA（社会経済・ジェンダー分析プログラム（Socio-Economic and Gender Analysis Programme, SEAGA）

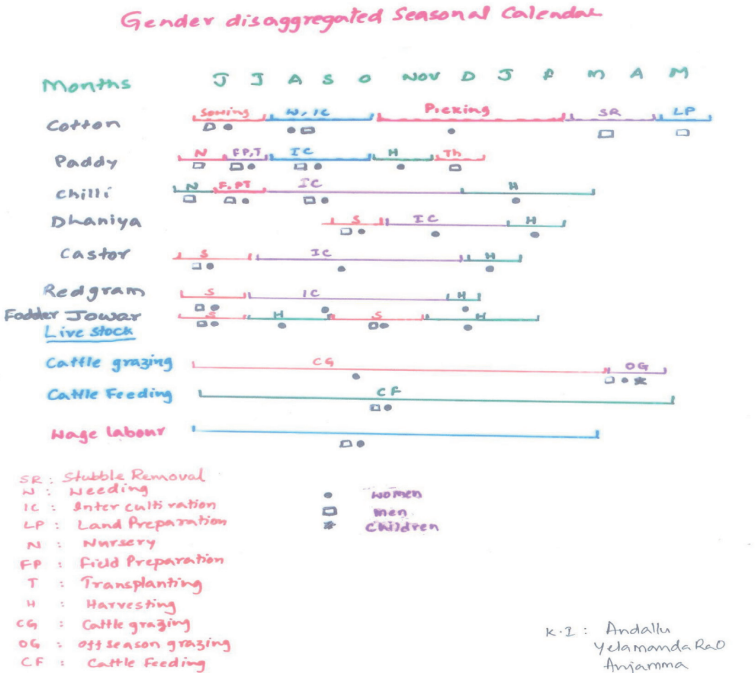
1993年にFAOが国際労働機関（ILO）、世界銀行、国連開発計画（UNDP）と共同で「社会経済・ジェンダー分析プログラム（Socio-Economic and Gender Analysis Programme, SEAGA）」を立ち上げました。このプログラムで開発されたジェンダー視点を反映した参加型調査ツールはNGOの事業においても頻繁に活用されています。ツールの活用方法に関してはFAOが2001年に発行したフィールドレベルハンドブック（http://www.fao.org/docrep/012/ak214e/ak214e00.pdf）が参考になります。

［イラスト２］ジンバブエの農村地域で雨季における１日の活動（左は男性・右は女性の活動）



出典：FAOウェブサイト：http://www.fao.org/docrep/w8016e/w8016e01.htm

［イラスト３］インドの農村地域で男女が従事する季節の活動を示すカレンダー



出典：National Academy of Agricultural Research ManagementRajendranaga
ウェッブサイト　http://www.naarm.ernet.in/

⑤　男性の参画に関連した概念・手法・事例

ジェンダーの平等に向けて男性と一緒に取り組むアプローチは1990年代から認識が高まり、男性らしさの観念の見直し、男性が抱えるニーズ・課題の理解、男性・男児を巻き込んでジェンダーの平等に取り組むといったアプローチが開発人道支援事業においてとられるようになりました。1990年代後半以降は男性の参画を促すための概念・手法・事例の整理と共有がより活発になされるようになりました。例えばUNWOMENの“Virtual knowledge centre to end violence against women and girls”の中のWorking with Men and Boysのセクション（http://www.endvawnow.org/en/modules/view/９-men-boys.html#46）は女性・女児への暴力をなくすために男性・男児と取り組む具体的な方法と事例に関する多くの情報がダウンロードできるサイトとなっています。このサイトから得られる情報の中で、日本のNGOの現場での事業計画にも役立つと思われるツール例を表12に掲載しました。これはWomen's Commission for Refugee Women and Children　の報告書に掲載されている「難民/国内避難民支援事業において男性の参画を促すためのツール」であります。ここでは、男性が難民の状態になり失業等のストレスを抱えている場合のカウンセリング活動の実施や、ジェンダーに基づく暴力を難民キャンプ等で防いでいくための仕組みづくりなど、男性のニーズにも配慮してジェンダー間の平等に向けて取り組むための方法が列挙されています。その他の男性の参画に関するツール・事例の情報は第２章に紹介しましたのでご参照ください。

表12：男性の参画を促すためのツール　<出典>Women's Commission for Refugee Women and Children. 2005. p 29.

- Implement life skills training programs that teach respect and tolerance in the primary and secondary schools.
- Initiate peace education programs that challenge the culture of violence.
- Develop programs and activities that foster positive cooperation between men and women and between girls and boys.
- Work with the refugee community to develop their own solutions to their problems?including problems associated with gender, such as the high drop-out rates of girl students.
- ‰ Encourage boys, girls and youth to participate in non-traditional recreational and vocational training activities.
- Educate boys and men about sexual and gender-based violence and their roles and responsibilities in SGBV prevention and response.
- Involve men and boys in all gender-based violence programs as agents for change, both as allies and targets.
- Develop gender-based programs for boys and girls that foster an anti-violence masculinity in the schools, sports clubs and community service organizations.
- Promote gender sensitivity in programs, policies and activities with the refugee community.
- Involve refugee men and boys in gender discussions.
- Implement gender education programs that are conducted in an inclusive, non-threatening way to men.
- Review the curricula at refugee camp primary and secondary schools and include ways of promoting gender equality that target both boys and girls.
- Include gender sensitivity and gender equality in refugee teacher training programs.
- Engage religious organizations and religious leaders as partners in gender sensitivity and mainstreaming efforts.
- Engage sports groups to promote gender equality among men and boys.
- Provide information in parenting classes and parent-teacher meetings to fathers about non-sexist and gender equitable ways to rear children.
- Support counseling programs for men to address their loss of status due to unemployment, peaceful alternatives to domestic violence and the development of positive coping mechanisms.
- Support positive sexual behavior by youth and men through education and the promotion of alternatives to those social norms that promote risky behavior, disrespect for female partners and sexual conquest as a symbol of status.
- Support male condom use through media campaigns. Promote men’ s participation in and responsibility for contraceptive use.

- Promote the development of refugee community Codes of Conduct and Camp Rules and Regulations that prohibit sexual and gender-based violence, promote women's roles in the community and enhance the protection of women and children.
- Invite men to participate in reproductive and sexual health services and programs, including HIV/AIDS-related activities and services, as well as antenatal care and childcare programs.
- Include men and boys in the facilitation of childcare, daycare and preschool activities and programs.
- Include men as active partners in foster parent programs.
- Support training of male program staff in humanitarian agencies on gender-based violence as a human rights and gender equality issue.
- Include gender components in training for police, security, camp management, host government and magistrate personnel working in the refugee camps and communities.
- Train community leaders on gender, masculinity and gender-based violence and elicit their support to serve as non-violent, positive role models and mentors for boys.

<参考文献>

Candida March?,?Ines Smyth,?Maitrayee Mukopadhyay. 1999. Guide to Gender-Analysis Frameworks : Oxfam Publication.
<http://www.ndi.org/files/Guide%20to%20Gender%20Analysis%20Frameworks.pdf>

Dawson, Elsa.2011.Reflections on Building CSO Capacity to Integrate Gender and Diversity Equality. INTRAC.
http://www.intrac.org/data/files/resources/700/Praxis-Note-58-Reflections-on-Building-CSO-Capacity-to-Integrate-Gender-and-Diversity-Equality.pdf

JICA.2009.ジェンダー主流化のためのツール～ジェンダーの視点に立ったPCM手法入門～

Kaufman Michael.2003.THE AIM FRAMEWORK-Addressing and Involving Men and Boys To Promote Gender Equality and End Gender Discrimination and Violence-. <http://www.michaelkaufman.com/wp-content/uploads/2009/01/kaufman-the-aim-framework.pdf>

Lis Meyers & Lindsey Jones. 2012. Gender Analysis, Assessment & Audit.?Manual &toolkits :ACDI/VOCA.
<http://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/acdivoca_gender_analysis_manual_nov_2012.pdf>

Mutembe, K. 2012. Gender Analysis of the HIMA Project, Zanzibar. <http://gender.care2share.wikispaces.net/file/view/CARE%20Tz%20HIMA%20Gender%20analysis.pdf/341029578/CARE%20Tz%20HIMA%20Gender%20analysis.pdf>

Women's Commission for Refugee Women and Children. 2005. Masculitnities: Male Roles and Male Involvement in the Promotion of Gender Equality. A resource Packet. <http://www.unicef.org/emerg/files/male_roles.pdf>

第2章：NGOワーカーのためのリソース

以下に開発人道支援活動に携わる実務者がジェンダー課題に取り組む際に参考になると思われるオンライン・リソース（情報量が多く更新頻度の高いもの）を列挙しました。以下のリソースに加え、第1部にて各執筆者により紹介された参考文献と第2部第1章で紹介したリソースもご参照ください。

<ジェンダーと開発人道緊急支援 全般>

BRIDGE : http://www.bridge.ids.ac.uk
CARE's Wiki on Gender : http://gender.care2share.wikispaces.net/home
ELDIS：http://www.eldis.org
Gender and Disaster Network：http://www.gdnonline.org
IASC : http://www.humanitarianinfo.org/iasc/pageloader.aspx
IRIN gender issues: http://www.irinnews.org/theme/gen/gender-issues
OXFAM UK Policy and Practice: http://policy-practice.oxfam.org.uk
Relief Web : http://reliefweb.int
Save the Children UK: http://www.savethechildren.org.uk
UN Women: http://www.unwomen.org
Women Watch : http://www.un.org/womenwatch/

<ジェンダーと環境/食糧保障>

FAO Gender : http://www.fao.org/gender/en/
ICUN gender and environment：http://www.genderandenvironment.org/index.php/en/
UNEP gender data：http://www.unep.org/gender/data/

<ジェンダーと障害>

Disabled People's International：http://www.dpi.org/Women
UN Enable Women and girls with disability：
http://www.un.org/disabilities/default.asp?navid=13&pid=1514

<ジェンダーと女性の健康>

UNFPA Gender：http://www.unfpa.org/gender/
WHO：http://www.who.int/en/

<男性の参画>

Men Engage：http://www.menengage.org
Promundo：http://www.promundo.org.br/en/
Sonke Gender Justice Network：http://genderjustice.org.za.dedi172.cpt3.host-h.net
White Ribbon Campaign Canada：http://www.whiteribbon.ca

<ジェンダーと多様性>

Minority Rights Group International:　：
http://www.minorityrights.org/6861/thematic-focus/gender.html
International Lesbian,Gay, Bisexual,Trans and Intersex Association: http://ilga.org/
UNCHR: http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain?docid=4e6073972

<ジェンダー分析ツール・マニュアル等>

Candida March, Ines Smyth, Maitrayee Mukopadhyay. 1999. Guide to Gender-Analysis Frameworks : Oxfam Publication
http://www.ndi.org/files/Guide%20to%20Gender%20Analysis%20Frameworks.pdf
ジェンダー分析フレームワークに関する解説・活用事例が記載されている。

JICA　2010年、「ジェンダー主流化のためのツール～ジェンダーの視点に立ったPCM手法入門～」
https://stream.jica-net-library.jica.go.jp/jn811/300873690336236199119989545876123779 25.pdf
ジェンダー視点を組み入れたPCM手法についての研修教材が参照できる（閲覧にはJICA-Netへの登録が必要）。

JICA　2005年、「30分でわかる！開発に役立つジェンダー入門」
https://jica-net-library.jica.go.jp/jica-net/user/lib/contentDetail.php?item_id=286
ジェンダーの基本的な考え方や事例等が学べる（閲覧にはJICA-Netへの登録が必要）。

ISAC. 2006. Women, Girls, Boys & Men. Different Needs-Equal Opportunities.
http://www.humanitarianinfo.org/iasc/pageloader.aspx?page=content-products-products&sel=3
人道緊急支援プログラムの立案・実施においてジェンダーの平等を促すための実用的なハンドブック

Lis Meyers & Lindsey Jones. 2012. Gender Analysis, Assessment & Audit. Manual & toolkits :ACDI/VOCA.
http://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/acdivoca_gender_analysis_manual_nov_2012.pdf
ジェンダー分析・アセスメントに関するマニュアル（サンプル調査票・他オンラインソース等の情報が豊富）

（3）ジェンダーと開発人道緊急支援に関する実務者向け研修を提供する機関

以下にジェンダー主流化と開発人道支援に関する研修を2014年に提供予定である機関を列挙しました。

<イギリス>

INTRAC : Gender Analysis and Planning
http://www.intrac.org/events.php?action=event&id=245

University of East Anglia：Gender and Organisational Change: Capacity Building for Gender Focal Points

http://www.uea.ac.uk/international-development/dev-co/professional-training/gender-and-development

<オーストラリア>

International Women's Development Agency: Gender Awareness Training for NGO Professionals?
http://www.iwda.org.au/wp-content/uploads/2014/01/Gender-Awareness-Training1.pdf

<オランダ・ガーナ>

MDF Training and Consultancy Ghana office: Gender Assessment for Development Effectiveness
MDF Training and Consultancy Nederland office: Gender Mainstreaming in Projects and Programmes
http://www.mdf.nl/expertise/results-oriented-programmes/

<カナダ>

Mosaic-net International：Gender Training Workshop
http://events.r20.constantcontact.com/register/event?oeidk=a07e7yo470e65bd0cec&llr=a4599rkab

<タイ>

AIT　Asian Institute of Technology Extension Course: Gender and Development
http://www.extension.ait.ac.th/data/AIT_Extension_Course_Calendar_2012-2013.pdf

<日本>

国立女性教育会館（不定期）：http://www.nwec.jp

JICA：能力強化研修（2013年：農業・農村開発とジェンダー）
http://www.jica.go.jp/recruit/kyokakenshu/top.html

<フィリピン>

IIRR：
Mainstreaming Gender in Climate Change Adaptation
http://www.iirr.org/images/uploads/training_2014_as_of_Sept2013.pdf

あとがき

数年前に比べて、ジェンダーに関心がるNGO職員、ジェンダーを専門として学んできたNGO職員が増えてきているように感じます。また、この数年、ジェンダーに関係する企業や地方自治体の担当者とも話してきて、男女共同参画やダイバーシティも徐々に日本の社会に浸透してきているように思います。このような追い風の中で本ハンドブックが少しでもNGOの活動にプラスとなることを切に祈ります。

今回、外務省平成25年度NGO研究会を受託できたこと、ジェンダーを専門とする方々にご協力頂けたこと、各ワークショップとセミナーに積極的に参加してくれた方々がいたこと、ハンドブック作成に直接・間接に関わって頂いた皆様に心より感謝申し上げます。

平成26年３月
（公財）ケア・インターナショナル　ジャパン
事務局長　武田　勝彦

執筆者紹介

池田　恵子（いけだ　けいこ）

静岡大学教育学部・教授。青年海外協力隊員、JICA 長期派遣技術協力専門家などをへて、2000 年より静岡大学教育学部に勤める。専門分野は、南アジア地域研究・社会地理学。現在は主に、バングラデシュ農村における開発の進展や社会変化による貧困層男女の災害脆弱性や回復力について研究をしている。

梶房　大樹（かじふさ　ひろき）

株式会社かいはつマネジメント・コンサルティング国際協力部コンサルタント。専門分野は小農生活支援、開発とジェンダー、参加型開発。英国サセックス大学開発研究所修士課程（ジェンダーと開発）修了後、青年海外協力隊（グァテマラ、村落開発普及員）参加を経て現職。主に中南米での農村開発における技術協力事業に携わっている。梶房大峰の名でも執筆している。

福井　美穂（ふくい　みほ）

お茶の水女子大学グローバル協力センター特任講師。国際NGO職員として、旧ユーゴスラビア、アフガニスタン、シエラレオネ、南部スーダンなどで駐在勤務。帰国後、内閣府PKO関連部局勤務、国際NGO調査研究部門を経て2013年４月より現職。

浅村　里紗（あさむら　りさ）

公益財団法人　ジョイセフ　人材養成グループ　プログラム・マネジャー国際基督教大学卒。国際協力NGOジョイセフに入団。ラテンアメリカ・アジア地域の人口・リプロダクティブ・ヘルス分野のプロジェクト担当を経て、国内外の人材養成事業に携わる。地域参加によるリプロダクティブ・ヘルス教育活動の技術支援専門家として活動（ベトナム、ニカラグア、ミャンマー、タンザニアほか）。

織田由紀子（おだ　ゆきこ）

特定非営利活動法人　北九州サスティナビリティ研究所　研究員。公益財団法人アジア女性交流・研究フォーラム研究員、大学教員を経て、JICA専門家としてタイに駐在。2011年７月より現職。この間、2002年、2012年の国連の持続可能な開発に関する会議に参加。

中西由起子（なかにし　ゆきこ）

アジア・ディスアビリティ・インスティテート（ADI）代表。国連アジア太平洋経済社会委員会（ESCAP）で障害問題専門官として勤務後、ADIを創設し現在にいたる。内閣府障害者政策委員会委員。立教大学、放送大学、東京大学の講師。JICA障害と開発課題別委員会委員。

稲場　雅紀（いなば　まさき）

ミレニアム開発目標の達成に向けたNGOネットワーク「動く→動かす」（73団体参加）事務局長。80年代末より様々な分野での人権・アドボカシー活動に取り組んだのち、2002年より（特活）アフリカ日本協議会でHIV/AIDSに関わるネットワーク・政策提言活動に従事。2009年に「動く→動かす」を設立、現在に至る。

石井　正子（いしい　まさこ）

大阪大学大学院人間科学研究科・准教授。2009 年4 月よりジャパン・プラットフォームの常任委員をつとめる。主にフィリピン南部の紛争地を中心に研究をしている。

倉科　和子（くらしな　かずこ）

独立行政法人 国際協力機構 人事部給与厚生課企画役（2013年12月現在）。研修事業、専門家派遣事業、協力隊訓練、地球ひろば立ち上げなどの業務に携わり、その後中国事務所を経て2012年４月より現在の部署にて勤務。現在の部署では次世代育成支援、ワークライフバランス、組織ジェンダーなどを担当。

岩瀬　　誠（いわせ　まこと）

独立行政法人 国際協力機構 経済基盤開発部　ジェンダー平等・貧困削減推進室企画役（2013年12月現在）。鉱工業開発協力部（当時）、外務省出向、企画・評価部評価監理室（当時）、フィリピン事務所を経て、2010年９月より現在の部署にて勤務。

塩入　徹弥（しおいり　てつや）

1985年、大成建設入社。本社、札幌支店、東京支店や横浜支店において主に作業所の事務管理や人事業務に携わる。2007年、ダイバーシティやワークライフバランスの推進を専門業務とする部署（女性活躍推進室→後に、いきいき活躍推進室）の責任者となる。

2011年からは人材育成を主な業務とする部署との合併（合併後の新名称：人材いきいき推進室）により組織も担当業務も広がり、ダイバーシティやワークライフバランスの推進以外にも、昨今は特にグローバル化に対応した社員の育成の為の様々な施策の企画、実施にも注力して取り組んでいる。

武田　勝彦（たけだ　かつひこ）

公益財団法人 ケア・インターナショナル ジャパン事務局長。外資系銀行に勤務後、国際NGO に勤務して、旧ユーゴスラビア、スリランカ、ヨルダン、タンザニアに駐在。2007 年にケア・インターナショナル ジャパンに勤務。2010 年1 月より現職。

尾立　素子（おだち　もとこ）

公益財団法人 ケア・インターナショナル ジャパン アフガニスタン初等教育事業プロジェクト・マネージャー。大学卒業後NGOの職員として人道開発支援の仕事に携わる。カンボジア、ラオス、タイ、パキスタンでの駐在経験を持つ。2011年９月より現職。

名雪　典子（なゆき　のりこ）

公益財団法人 ケア・インターナショナル ジャパン　ジェンダー事業担当非常勤職員。開発コンサルタント会社、JICA研究所、在オーストリア日本国大使館勤務を経て現職に至る。マケドニア、コソボの現地調査の他、東ティモールでのボランティア経験もある。

ジェンダー・ハンドブック

2014年３月発行

【編集】
外務省平成25年度NGO研究会「ジェンダーとNGO」
事務局　（公財）ケア・インターナショナル　ジャパン
担当　武田勝彦、尾立素子、名雪典子

住所：東京都豊島区目白２-２-１-5F
電話：03-5950-1335　ファックス：03-5950-1375
Ｅメール：gender@careintjp.org
URL：www.careintjp.org

【監修】
静岡大学　池田恵子

【デザイン】
第一資料印刷株式会社

発行：外務省平成25年度NGO研究会「ジェンダーとNGO」
デザイン：第一資料印刷株式会社