

2022 年度 NGO スタディ・プログラム最終報告書

提出日	2023 年 1 月 13 日		
氏名	吉留 桂		
所属団体(正式名称)	公益財団法人ジョイセフ		
派遣タイプ	研修受講型（オンライン型）		
研修国	米国		
受入機関名	cynara（ワシントン DC に拠点を置く女性が経営する社会的企業）		
研修期間	2022 年 10 月 3 日～2022 年 10 月 7 日	研修日数	5 日間
研修テーマ	ジェンダートランスフォーマティブ・アプローチを学び、自団体の技術協力プログラムを強化する		



1. 導入（研修前の問題意識、所属団体や NGO が持つ課題および課題解決方策の分析など）

ジョイセフは、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (SRHR) の実現に向け 1968 年の設立以来、43 か国で活動してきている国際協力 NGO である。個々人が SRHR についての情報や知識を得て、意図しない妊娠や性感染症等から自ら及び他の人を守るには、個人の行動変容を促し、また個人を取り巻く環境への働きかけが不可欠である。その働きかけを具現化するために、ジョイセフは、社会行動変容コミュニケーション (social and behavior change communication (SBCC)) のための独自の方法論を開発し、20 カ国以上で技術協力を実施している。産前・産後健診や施設分娩、家族計画利用の増加など、行動変容に貢献できている部分がある一方で、思春期の女子の妊娠が減らないなど貢献が不十分な領域もある。その背景には、ジェンダーに基づく力関係や社会文化的な規範に基づく差別・偏見に十分に取組めていない可能性がある。また当団体がジェンダーに基づく暴力や、女性の SRHR に悪影響を与える慣習など、センシティブな課題にも取り組もうとしている中、ジェンダートランスフォーマティブ・アプローチ*を学び、現行の技術協力の方法論と掛け合わせることで、SRHR 実現の阻害要因となるジェンダーに関わる課題への対応力の強化の必要性が認識されてきた。

研修受講者は、ジョイセフの SBCC 分野の技術支援に 20 年近く従事してきている。具体的には、既存の社会文化的な価値観から制限がかかることの多い、特に思春期の若者による SRHR の情報やサービスへのアクセスを可能にするため、個人の行動変容や SRHR 課題についての地域住民や保護者の理解を深め、サポート体制が作られることを後押しする為の、メッセージの構築、効果的に啓発やヘルスプロモーション活動を行うための住民自身によるコミュニケーション戦略構築のファシリテーション及び技術的サポート、啓発やヘルスプロモーション活動に使われる教材の作成及び使い方指導、住民の組織化強化支援を行ってきた。自分自身の技術支援活動の中で、ジェンダー不平等への取組みが弱いと感じており、ジェンダートランスフォーマティブ・アプローチの考え方や方法論について学びたいというのがこの研修を選んだ目的である。

(*「女性の状況の改善だけでなく、ジェンダー不平等の根本原因である不平等な力関係や差別的な社会規範、文化、法律の変革にも取り組むアプローチ」(国連大学グローバルヘルス研究所の定義を引用))

2. 本文（研修テーマについて明らかになったこと、課題解決を前提とした研修実施内容の詳細報告）

2-1 研修概要

本研修は、米国ワシントン DC に拠点を置く女性が経営する社会的企業である cynara が提供するプログラムの一つである。"How to be a Gender Trainer: Facilitating transformative change through feminist pedagogies" は、フェミニスト・ペダゴジー (feminist pedagogies) のアプローチによるジェンダー研修のトレーナーとしてのスキルを向上させたいジェンダー専門家のための 5 日間の参加型オンランコースである。フェミニスト・ペダゴジーとは、公益財団法人日本女性学習財団のホームページでは、下記のように解説されている。

「フェミニズムを教えるプロセスへの関心から生まれた教育理念・方法で、『フェミニズム教育学』とも言う。1960 年代、女性解放運動の広まりから、まずアメリカで学問としての女性学が誕生し、大学で教えられ始めた。その中で、教える内容は女性の解放をめざすものであるにもかかわらず、方法は『教え－教えられる』権力関係の中で語られるという問題が指摘され、フェミニズムの内容にふさわしい教

育方法を探る必要性が指摘されるようになった。めざすところは、個々の女性が性差別的な偏見に屈することなく、自己達成のために必要な知識、能力、自信を身につけることである。同時に、エンパワーした女性が学んだ知識や経験を生かし、平等な社会を築くための活動に参画し社会変革をめざしていくこととされる。大切にされる理念・方法には、次の3点がある。①個人の経験や感情を重視し、学習の中に取り入れていくこと ②学習者・支援者が互いの声や経験の語りから学び合うために参加型学習を重視すること ③自分自身の考えや経験、社会を批判的・分析的にとらえる思考力を養成すること ジョン・デューイ（米）の経験主義やパウロ・フレイレ（米）の被抑圧者のための教育学からも影響を受けた。この教育理念・方法は女性だけでなく、あらゆる年齢層の人々の教育・学習の場面に活用されるようになってきている。 参考：『学習支援ハンドブックー協働の時代の学びと実践』（財）日本女性学習財団 2006年3月、59頁（2007.7）」（出典：

<https://www.jawe2011.jp/cgi/keyword/keyword.cgi?num=n000147&mode=detail&catlist=1&onlist=1&hlist=1>)

講師の Dr. Lucy Ferguson は、UN Women、欧州委員会等のプログラムで、このフェミニスト・ペダゴジーの考え方に沿ったジェンダー専門家として活動している。本研修は、フェミニスト・ペダゴジーの考え方の基づくジェンダー研修の計画・実施・評価方法、ジェンダー研修の品質基準、より広い変革プロセスにおけるジェンダー研修の役割について扱われた。「理論と実践の両方を学べる」という説明が本研修のウェブサイト上の告知案内文にあったが、理論よりも実践に重きを置いた研修内容になっていた。ジェンダー研修実施の際に色々な形で起る組織や研修参加者からの抵抗にどう対処するか、また独立したコンサルタントという立場でジェンダー専門家として活動する上での留意点についても取り上げられた。1日3時間のオンラインの授業の他、その前後に準備と振り返りのセッションが組み込まれていた。経験豊富な講師と、世界中から集まった15名の実践者から学ぶ機会となった。重要な用語やコンセプトが記載された参加者用研修マニュアル、学習した内容を適用するためのリソースやテンプレートが共有された。学んだことを応用して練習する機会があり、講師や他の参加者からフィードバックが得られ、研修終了後に主催団体からの修了証書が授与された。

研修参加者のプロフィールは下記の通りである。

プロフィール	参加国
ジェンダー平等に取り組む NGO で活動するジェンダー専門家	インド
クリントンヘルスアクセスイニシアティブプログラムで SRHR の課題に取り組む NGO スタッフ（3名）	ナイジェリア
カイロのアメリカン大学で学生対象にジェンダー研修を実施する大学職員	エジプト
USAID のジェンダー事業の評価を行うコンサルタント	米国
博士課程在籍中のジェンダー専門家	ブラジル
博士課程在籍中のジェンダー専門家	チリ
EU や GIZ 等のプログラムで、行政や企業向けのジェンダー研修を実施している	イギリス

ジェンダー専門家	
ユニセフ、GIZ 等でコンサルタントをしているジェンダー専門家	デンマーク
OXFAM ベルギー勤務のプログラスマネージャー	フランス
女性の権利活動家	メキシコ
GIZ で、国内避難民委員会の行政官に対するジェンダー研修を実施しているジェンダー専門家	アゼルバイジャン
SRHR に取り組む NGO 職員（報告者）	日本

2-2 研修実施方法

本研修は、講師と参加者が共に学びあう、非常に参加度の高い方法で実施された。研修実施前に、参加者の経験、ニーズを調べるためのオンラインのアンケートがあり、また 9 月 29 日には、研修内容のオリエンテーションと参加者同士が知り合うための 1 時間半のセッションが行われた。また事前に読んでおく資料として、講師の Dr. Lucy Ferguson が UN Women Training Centre からの委託を受け作成した *Feminist Pedagogies in Training for Gender Equality*, September 2019, UN Women Training Center が共有された。研修本体は、10 月 3 日-7 日の 5 日間、オンラインで開催された。研修後は、フォローアップのためのピアネットワークセッション（1 月 18 日）が予定されている。本研修は米国ワシントン DC において、対面式で実施されていたが、COVID-19 の影響を受け、オンラインで実施されることになった。Save the Children や Mercy Corps などの国際 NGO のスタッフも過去に参加しており、実践的な内容の研修であると評価されている。

前述の通り、10 月 3 日～7 日の日本時間で各日 21:30-23:00、24:00~25:30 の計 3 時間、合計 15 時間のコースであった。研修プログラムは、短い導入として講師からのプレゼンテーションとそれに続くグループや全体でのディスカッション、参加者によるミニセッションとそれに対するフィードバック、外部講師による経験共有プレゼンテーションと、参加者との意見交換で構成されていた。10 月 4 日の午後から 10 月 7 日の午前中にかけて、参加者全員が、15 分ずつオンラインでの参加型の研修をファシリテートするミニセッションを体験した。宿題としては、各自が実施するこのミニセッションの準備があったが、講師は、この研修以外の時間に予習復習を課さない方針をとっていた。その分、セッション中は積極的に、それぞれの参加者の経験や知識・知恵を互いに出し合い、学び合う仕掛けになっていた。

2-3 研修内容

研修プログラムは、下記の内容で実施された。

	21:30-23:00 (日本時間)	24:00-25:30 (日本時間)
9 月 29 日 (木)	準備セッション お互いを知る 参加目的の共有 研修目的及び概要紹介	

10月3日(月)	セッション1: イントロダクション ・ 自己紹介及び研修への期待 ・ 研修目的と概要説明 ・ 研修のテーマに関する討議 ・ 研修アプローチ	セッション2: ジェンダー研修の分析枠組み及びコンセプト概要 ・ フェミニスト・ペダゴジーの理論と実践 ・ 研修サイクルとジェンダー研修の種類の紹介
10月4日(火)	セッション3: ジェンダー研修に必須なツールとスキル ・ 研修スクリプトの使い方・作成方法 ・ オンライン研修用ツールの使い方	セッション4: スキルの応用セッション 参加者のファシリテーションによるミニセッション及び講師・他の参加者からのフィードバック (2名)
10月5日(水)	セッション4(継続) (3名) セッション5: 研修サイクル及び類型	セッション6: スキルの応用セッション 参加者のファシリテーションによるミニセッション及び講師・他の参加者からのフィードバック (3名) 中間評価
10月6日(木)	セッション6(継続) (3名) セッション7: ジェンダー研修における今日的課題 (3名のスピーカーを招いたパネル)	セッション8: スキルの応用セッション 参加者のファシリテーションによるミニセッション及び講師・他の参加者からのフィードバック (3名)
10月7日(金)	セッション8(継続) (2名) セッション9 研修シナリオにおける抵抗者への対応	セッション10: 評価と今後のステップ
1月18日(水)	ピアネットワークセッション	

事前準備

・ 参加者に関する事前調査

本研修の前に、参加者の経験、参加動機、リソースパーソンとして経験を共有する意思があるかについての Google Form による事前調査が行われた。

・ 準備セッション

9月29日に1時間半の準備セッションが開催された。ここでは、自分の仕事・活動、研修への参加動機、研修参加に当たっての不安や恐れについて、他己紹介を通じてそれぞれが発表した。その後講師から研修プログラムの目的と5日間のプログラムの紹介があった。

・ 資料を読む

講師である Dr. Lucy Ferguson から事前資料として共有された *Feminist Pedagogies in Training for Gender Equality*, September 2019, UN Women Training Center を読んだ。

本研修 (2022年10月3日～7日)

セッション1: イントロダクション

イントロダクションセッションは、他己紹介、研修の目的及びアプローチ、研修プログラムの概要、この研修における3つの中心的なテーマ(「トランザクショナル (Transactional)」対「トランスフォーマティブ(Transformative)」対面(in-person)対オンライン(online)」「ジェンダー平等に対する抵抗(resistances to gender equality)」)に関して、自分の関心や経験に沿ってグループに分かれ、これらの言葉の意味、そしてそれぞれの経験についての意見交換が行われた。この研修は、ジェンダー研修を実践してきている指導者のための研修として、講師は全般通して、オンラインというプラットフォームでジェンダー研修を実施する際のノウハウを、自分自身の失敗も含めて共有した。

セッション2：ジェンダー研修の分析枠組み及びコンセプト概要

このセッションでは、講師の著作 *Feminist Pedagogies in Training for Gender Equality* にあるフェミニスト・ペダゴジーの、以下4つの中心的な考え方の概念的な説明があった。

1. 参加型の学習(participatory learning)
2. 個人的な体験の検証 (validation of personal experience)
3. 社会正義、アクティビズム、アカウンタビリティの奨励 (encouragement of social justice, activism and accountability)
4. 批判的思考とオープンマインドの育成 (development of critical thinking and open-mindedness)

また、研修サイクル及び、ジェンダー平等のための研修の類型についての紹介があり、参加者同士の経験及び意見交換が行われた。

セッション3：ジェンダー研修に必須なツールとスキル

各参加者がファシリテーターとする15分のミニセッションを組み立てるサポートツールとして、「研修スクリプト」と呼ばれる、研修を組み立てる際に必要な項目が書かれたテンプレートが共有された。

研修スクリプト

パートI：研修のデザイン

- ・ 研修のタイプ
- ・ 背景
- ・ 学習の目的
- ・ 準備
- ・ 研修プログラムの方法（日数、セッションの長さ等）
- ・ 研修実施方法
- ・ 参加者に出す課題
- ・ 研修プログラム

パートII：活動計画

- ・ 活動のタイミグ
- ・ 活動の目的
- ・ 活動詳細

パートIII：学びの振り返り

Copyright Lucy Ferguson 2022

また、オンラインで双方向型の研修を行うための下記ツールが紹介され、実際に練習する時間が確保されていた。こうした機能を使ったオンラインの研修を実施するのは初めての人もいた。

- ・ Zoom のブレイクアウト機能を使った、参加者のグループ分け、タイマーの設定、全体ミーティングに強制的に戻る方法、講師・ファシリテーターが各グループを回る方法
- ・ Google Document を使ったグループワークの指示出しの方法、参加者による協働作業の進め方
- ・ Google Form を使ったアンケート方法

セッション 4, 6, 8: スキルの応用セッション

参加者のファシリテーションによるミニセッション及び講師・他の参加者からのフィードバック

全ての参加者が、自分にとって新しいツールを使って、15 分間のミニセッションをファシリテートし、またその後に講師及び他の参加者からフィードバックやアドバイスもらえる機会が与えられた。ファシリテートする者はそれぞれ研修のコンテキストを設定し、他の研修参加者は「そのコンテキストの中での研修参加者（例えば、国内避難民事業担当行政官、コミュニティリーダー等）」の役を担った。

報告者は、アフリカのある国で作成した思春期を対象とした包括性教育の教材を、フェミニズム・ペダゴジーの考え方に沿って改善するためのワークショップを、その国の専門家を招いて開催するという場面設定をした。3 種類の教材を用意し、3 グループに分け、インプットをもらうセッションを計画していたが、事前に用意していた Google Document が本番で操作できず、計画した通りの活動ができなかった。その直後のフィードバックセッションでは、「オペレーション上の問題が起ることはよくあるので、その場合には、『5 分間の休憩を取ります』と伝え、カメラをオフにし、一度仕切り直す方法がある」「複雑な操作を避ける為に、教材を 1 つに絞ってもよかったのではないかな」などの具体的なアドバイスをもらうことができた。

このミニセッションは、参加者がそれぞれの活動現場で使っている素材・教材を活用しながら組み立てられており、15 分とは思えないほど、スムーズにいくつもの活動を展開している人もいた。経験豊かなジェンダー専門家による研修の実験を体験できた。ある講師役の参加者は、「あなたのイメージする『家』を紙に描いて下さい」という指示し、参加者はそれぞれがイメージする『家』を紙に描いた。その後、講師は、三角屋根で、窓とドアがある絵を見せ、「これに近い絵を描いた人は？」と問いかけたところ、多くの人が似たような絵を描いていることが分った。実際にそのような家に住んでる人はほとんどいないにもかかわらず、『家』というイメージのステレオタイプに影響を受けていることに気づかされた。そこから、ジェンダーステレオタイプのディスカッションに入っていった。また、別の講師役の参加者は、「家族以外であなたが信頼する 6 名の名前を紙に書いて下さい。」と指示し、次に、「その人達に共通する点は何ですか？その共通点があることについての良い点、悪い点を上げて下さい」と問いかけた。これは、職場における親近感バイアス（affinity bias）（リーダーが近い価値観をもつ人を選び、周囲に置きたがるバイアス）に気づくためのエクササイズであった。また話す速度や声のトーン、ファシリテーションの方法、参加者からの意見の集約の方法などについても、様々な観点からのフィードバックがあり、他の人のセッ

セッションから学ぶことが多かった。研修者全員が体験するこのミニセッションが、本研修の最大の特徴といえる。

セッション 5: 研修サイクル

講師が執筆している *Typology of Gender Training for Gender Equality*, UN Women, April 2016 に沿って、どの研修を組む際にも「分析 (analysis) - 計画 (Planning) - デザイン (Design) - 開発 (Development) - 実施 (Implementation) - 評価 (Evaluation)」の6つのステップがあることが紹介された。Google Form による事前調査は、講師が研修を計画するために参加者の経験やニーズを分析するためだったと説明があった。



出典

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/5/typology-on-training-for-gender-equality#:~:text=The%20Typology%20on%20Traini>

ジェンダー平等のための研修の類型として、講師は5つに分類している。

分類	目的	対象
意識の向上	ジェンダー（不）平等及び女性のエンパワメントについての課題とコンセプトについて研修参加者に紹介する	ジェンダー（不）平等及び女性のエンパワメントについての知識を持たない人
知識の強化	ジェンダー（不）平等及び女性のエンパワメントを取り巻く状況や不平等を生み出している力構造について、より詳細に知識を提供する	ジェンダーの課題について基本的な知識を持っている人
技術研修	ジェンダー平等及び女性のエンパワメントについての知識を、ジェンダー平等に向けた変化につなげていくために、ツールや戦略の提供を通じて研修参加者の能力強化を行う	ジェンダー課題についての基本的な知識はあるが、実践に移すための経験が少ない人
態度・行動・習慣の変容	研修参加者が考え、行動する中で、ポジティブな変化継続させる力を強化する	ジェンダー平等についての基本的な知識と実施に移すためのスキルを持っている人
社会変革	職場、地域、日常生活をよりジェンダー平等な場に変革させていくために、知識、動機、スキルを協働	ジェンダー平等についての中・上級レベルの知識とスキルを

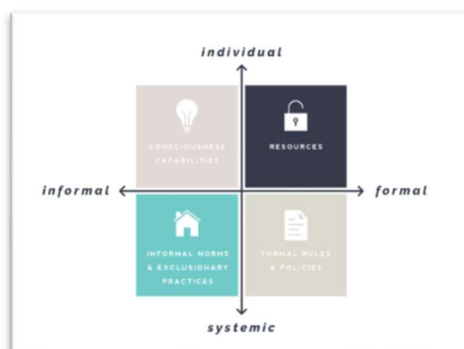
	して実行に移せるように研修参加者の持っている力をより引き出す	持っている人
--	--------------------------------	--------

この表は、*Typology of Gender Training for Gender Equality*, UN Women Training Center, April 2016, pp. 13-14 の Table 1 から引用した。

セッション 7: ジェンダー研修における今日的課題

このセッションでは、ジェンダー研修を実施している3名の専門家が、ゲストスピーカーとして自分たちの経験を共有し、参加者との意見交換をした。

Gender at Work India (<https://genderatwork.org/>)で活動する Ritu Gupta は、本研修の参加者の一人でもある。彼女は、Gender at Work によるジェンダー分析フレームワークを紹介した。このフレームワークに問題を当てはめると、ジェンダーに関する問題がどこにあり、誰に対してどのように働きかけをする必要があるかが整理され、ジェンダー研修を計画実施する際の対象や内容を絞り込むのに役立つと考えられる。



出典：<https://genderatwork.org/analytical-framework/>

Daniela Moreno Alarcon は、チリ出身で、スペインで活動するフリーランスのジェンダー専門家である。Daniela は、南米出身の移民・女性・若いと言う交差性により、スペインでジェンダートレーナーとして活動する際に経験してきている差別についても共有した。

演劇を用いたジェンダー研修を行っている、インドの NGO Applied Theater India Foundation (<https://www.appliedtheatreindia.com/>)で活動する Aanchal Jain は、特に抵抗する人(resistance)にどう対応していくか、ロールプレイを使ったジェンダー研修の紹介を行った。

セッション 9: 研修シナリオにおける抵抗者への対応

ジェンダー研修を実施する際に生じる抵抗勢力への対応するための資料として、講師からは、*Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia European initiative (SUPERA) Resistance Toolkit* が紹介された。(<https://www.superaproject.eu/resistances-to-structural-change-in-gender-equality/>)

ジェンダー研修中に参加者から抵抗された場合の対応について、研修参加者が講師役と抵抗する参加者役を担うロールプレイを行い、そのロールプレイを通じて、講師・ファシリテーターとして抵抗に対応するための必要なスキルを参加者同士で話し合った。抵抗の種類としては、「ジェンダー平等そのものへの抵抗」「研修内容に対する抵抗」「研修の方法に対する抵抗」があるという。「なぜ自分たちの組織にジェンダー研修が必要なのか」といったそもそも論にぶつかる人も多く、そうした認識が結果として、ジェンダー研修を実施する予算や、コンサルタント料にも影響を与えていることが話題に上がった。ジェンダー専門家はフリーランスで活動する人が多いからか、コンサルタント料やその交渉方法についても経験共有があった。国連機関の事業におけるシニアレベルのコンサルタント料は600~1000ドル（日）が平均なので、その金額を念頭にコンサルタント費を交渉すること、また業務に必要な日数として、準備には、研修日数の1.5~2倍かかるので、その様に見積もり提示すると良いといった、かなり具体的な助言もあった。参加者の中には、事業費の中に、ジェンダー研修のためのコンサルタント料が計上されていないので無料で研修をするように言われたことがある人、また、ローカルコンサルタントという立場で仕事を請負っているが為に、国際コンサルタントよりかなり低い金額で仕事をした経験を共有した参加者もいた。国を問わず、ジェンダー研修についてのプライオリティが低く、またジェンダー専門家への評価も、医療分野や政策に関するコンサルタントに比べて低く見られている状況がわかった。

セッション 10：評価と今後のステップ

このセッションが最後で、研修全般の総括という形で行われた。このセッションの中で、「ジェンダー研修またはジェンダー平等の為の研修の特性は何か」というテーマで、全体で討論があった。この質問は、報告者が中間評価のアンケートで書いたものだ。フェミニスト・ペダゴジーとは何か、またその考え方に沿ってジェンダー研修を行うにはどんな手法や方法論があるのか、またジェンダートランスフォーマティブなアプローチとは何かについて学びたいと思って参加したが、レクチャーにあたる内容は少なく、理論的な内容はさらに紹介される程度で、またディスカッションやミニセッションに多くの時間が割かれていたため、研修で学びたいと思っている内容が学べているのかが分らなかったのである。「ジェンダー（不）平等に関する内容を扱うのがジェンダー研修の特徴だ」「教授法自体は他の研修とも共通しているかも知れないが、ジェンダー研修はフェミニストによってファシリテートされる必要がある」という意見が上がっていた。最後に講師からは、この研修後の活動計画を提出した人に、修了証書を発行することと、12月または1月に、2022年の同じコース参加者同士をつなぐネットワークの会を開催することのアナウンスがあった。

3. 考察・提言

3-1 結論

自国体が開発した社会行動変容コミュニケーションの方法論にジェンダーの視点を組み込むための手法やツール（例えばチェックリストのようなもの）といった各論的なものが手に入るとしてこの研修を選んだが、それらが提供される研修ではなかった。しかし、5日間の研修を経て気づいたことは、不平等な状況下に置かれている人びとがエンパワーされ、自分たちの持つ権利を行使できる環境を作っていくために、この研修を通じて知ったフェミニスト・ペダゴジーの考え方を取り込むことで、これまで実践して

きた社会行動変容コミュニケーションの技術支援のやり方ではカバーできていなかった領域が強化される可能性を見いだせた。ジェンダー、人種、階級、セクシュアリティ、障がい、多文化主義に対応できるように、自分たちの活動をアップグレードしていく一つの指針が得られたことは、もっとも大切な成果である。

3-2 本研修成果の自団体、NGO セクターの組織強化や活動の発展への活用方針・方法

本研修からの学びは、組織内で国内外スタッフと共有し、SRHR 実現の阻害要因となるジェンダーに関わる課題への対応力を強化するために活用していく。ジョイセフは 2023 年に、コミュニティエンパワメントによるジェンダーに基づく暴力 (GBV) 対策事業を開始する。団体として初めて GBV に全面的に取り組む機会となる。現行のジョイセフが開発した啓発活動やヘルスプロモーションを効果的に行うための SBCC 戦略構築ツールは、①関係者分析、②情報コンタクトマップ、③コミュニケーション戦略、④メッセージ構築、⑤コミュニケーション活動計画から構成されている。関係者分析の前に、GBV に関して個々人の経験のみならず、GBV を生み出している社会規範、文化、法律等についても、批判的・分析的に捉え、何をどう変えていく必要があるかを住民と一緒に考える、フェミニスト・ペダゴジーの考え方に沿ったセッションを組み込むことを考えている。セッションの組み立てには、現地のスタッフ含むプロジェクト関係者と協働作業を行い、関係者の持つ経験や専門性を活かしていく。このセッションを入れることで、住民と一緒に作っていくメッセージ内容が、社会構造の変革にも踏み込んだものに発展していけるのではと考える。また、報告者が所属するジョイセフは、ジェンダーに関するネットワーク (SDGs 市民社会ネットワーク ジェンダーユニット、#男女共同参画ってなんですか、I LADY.) の事務局及び、JANIC ワーキング・グループ (PSEAH、ジェンダー平等推進) のメンバーとして活動している。こうしたネットワークで活動している同僚と本研修からの学びを共有し、ジェンダー平等推進活動に具体的に活かせる方法を考えていきたい。

3-3 テーマに関する日本の国際協力分野への提言

ジェンダー平等は、ジェンダー専門家やジェンダーに関心のある一部の人が理解し、取り組めばいいものではない。世界経済フォーラムによる、各国の男女平等度を比較した 2022 年版の「男女格差 (ジェンダー・ギャップ) 報告」では、日本は 146 カ国中 116 位、先進 7 カ国で最低で、この状況から抜け出せていない。ジェンダー平等についての国際協力は、日本は開発途上国を含む他国の取組みから学ぶことの方が多いと思われる。フェミニスト・ペダゴジーの考え方を参考に、「教える—教えられる」関係で国際協力を実施するのではなく、政府、NGO、民間企業の知見を共有し、お互いから学び、進めていくことが求められていると思う。

4. 団体としての今後の取り組み方針

ジョイセフは、貧困、格差、紛争、災害が世界各地で後を経たない状況下で、とりわけ女性と女兒が、そして、人種、民族、階級、性的指向、性自認、障がい等の特徴が絡むことによる交差性によって、人びとが差別され、取り残され困窮することなく SRHR サービスにアクセスができる世界を目指している。報告者は、ジョイセフの専門性の柱の一つである SBCC 分野の専門家として、JICA、ODA、国連人口基金、民間の財団の支援による事業において、特に指導者の立場にいる人たちへの社会行動変容コミュニケ

ーション分野の技術支援を担ってきている。この研修を通じて、フェミニズム・ペダゴジーというアプローチを知った。今後そのアプローチを、SRHR 実現の阻害要因となるジェンダーに関わる課題への対応力強化のための、現地の事業実施者が、地域住民との活動に使える方法論にまでに発展させていくことを期待する。ジョイセフは、これまでも個人の行動変容と、それを可能にする環境づくりに取り組んで来た。環境づくりという概念の下では、例えば、SRHR についての地域のリーダーや思春期の子どもを持つ親の理解が得られることや、地域住民が地域の中で SRHR 活動を継続していける仕組み作りを行ってきた。そこに、社会変革を起こす取り組みも入ると、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツの実現が飛躍的に強化されると思われる。この研修を通じた学びは、実践の中で活かされていくことが重要であり、団体としてもその実現を後押ししていく。

5. その他

5-1 本プログラムや事務局側に対する提案・要望等

研修申請書を作成するに当たり、応募に関するアドバイザーの方に、申請書のドラフトを見てもらい、オンラインでの面談を通じてコメントをもらう制度を利用した。頭の中にあっても言葉として表現できていないことや、また考えが及んでいなかった点に気づけ、当団体の活動を知らない人にわかりやすく説明するためのヒントをいただいた。この制度は有用だったので、是非次年度も続けて欲しい。このプログラムは、応募者の枠が広く、個人や団体の色々なステージで必要となる能力強化のために活用できるので、今後も是非継続してほしい。事務局の皆様には、説明会から実施、報告書作成に至るまで、丁寧に対応していただき感謝申し上げます。

5-2 写真類及び研修員が受入先機関に提出した報告書類等があれば、添付

