

## 要 約

ジェンダー主流化とは、ジェンダー平等達成を目的にあらゆる政策や事業の計画、実施、評価においてジェンダーの視点を導入していくことで、1995年に北京で開催された第4回世界女性会議以降、女性の地位向上のための主要な戦略となっている。ジェンダー主流化を促進するためには、個々の女性のエンパワーメントが必要であると同時に、国の制度や組織の強化、政府職員の能力向上も重要である。そのために、各国にはナショナルマシーナリー（女性の地位向上のための国内本部機構）が設置されており、ジェンダー主流化のために中心的な役割を果たしている。

技術援助の一環として開発途上国の政府職員などを対象とする研修を実施している JICA は、ナショナルマシーナリーの能力強化支援として、1991年度に集団研修「女性の地位向上のための行政官セミナー」を開始し、2002年度からは「行政官のためのジェンダー主流化政策」と名称を変え、今日まで継続している。この研修を委託されている財団法人アジア女性交流・研究フォーラムは、22年間に通算50カ国・地域から206名の研修員を受け入れてきた。当研修の特徴は、講義だけでなく視察、ワークショップ、プレゼンテーションなどを通して、ジェンダー主流化について理論と実践両面から理解する包括的なカリキュラムになっていることである。研修で学んだ研修員は、習得した知識や経験を生かしてアクションを起こし、それぞれの国でジェンダー平等社会実現のために、貢献することが期待されている。

しかし、帰国後の研修員の情報は少なく、それぞれの国のジェンダー主流化においてどのような役割を果たし、当研修はどのような貢献をしたのかについて調べる必要があると思われた。その結果は、研修内容の向上や効果を高めることにつながると考えられ、2012年度にフォローアップ調査を実施することにした。まず、2000年度から2011年度に当研修に参加した40カ国116名を対象とするアンケート調査を行った。次に、5カ国19名（アルバニア、コソボ、ボスニア・ヘルツェゴビナ、カンボジア、ネパール）を訪問して聞き取り調査を行った。本報告書は、その調査結果をまとめたものである。

序章に続く第1章では、ジェンダー主流化についての国際的な動きを概観し、ジェンダー主流化の定義、背景、課題を提示する。

第2章では JICA の研修員受入事業の概要と研修員の選考過程、そして第3章は当研修の特徴と本邦研修中のアクションプラン作成過程について説明し、本調査の背景情報を提供する。

第4章は、フォローアップ調査の目的、対象者、手法について述べ、続く2章において調査結果を報告する。

第5章では、第1に、研修員の属性と作成されたアクションプランの特徴を示し、アクションプランの実施状況とその背景を研修員の属性などから分析する。アクションプランの実施率は66.7%で、予算不足や支援が得られなかったことなどが、実施できなかった理由として挙げられている。一方、アクションプランを実施した研修員には、所属先である程度の決定権をもち、政府職員を対象とする研修を計画した研修員が多い。自己評価によると、おおむね問題なく実施できたようである。

第2に、研修内容の広がりについて報告する。当研修で習得した知識やスキルは、ほぼ

すべての研修員が活用している。帰国後、当研修について報告会を開催した研修員は 80.4% で、ジェンダー主流化など講義で学んだことに加えて日本での経験などを発表し、参加者から高い関心が示された。第 3 に、研修員間のネットワークについて、訪問した 5 カ国の状況を中心に調べたところ、同じ政府機関から連続して当研修へ参加がある場合は、研修員間にジェンダー主流化に向けた連携が生まれやすいことが分かった。しかし、所属先が異なっていたり異動があったとしても、連携が継続している場合も見られた。さらに、同じ年度に参加した研修員間や研修員と JICA の間で、連絡を取り合っていることも分かった。

第 6 章では、研修員を通じた当研修のジェンダー主流化への貢献について検証を試みる。ジェンダー主流化における優先課題、研修員が貢献した分野、効果的なアプローチを示し、当研修参加後の研修員自身の考えや行動の変化についても報告する。研修員による進捗状況の評価によると、国の法律や政策、関連省庁との連携などにおいて進展があった一方で、ナショナルマシーナリーの予算や人員および女性の地位などにおいてはあまり向上が見られない。残された課題としては、ジェンダーに対する意識の低さや不十分な予算が多く挙げられている。

最終章では、当研修の成果をより確実に目に見えるものにするために、3 つの課題を指摘し、改善策を考察する。第 1 に、研修員の選考は研修効果向上において重要な要素であると分かったが、研修員候補者は参加国政府が推薦するため、日本側が関与できる部分が少ない。そこで、日本で選考する際に適切で十分な情報を得る必要がある。第 2 に、アクションプランの実施率を向上するために、研修参加前に研修員が所属先と共にアクションプランの準備をすることが望まれる。また、本邦研修中には、研修員の背景をよく理解し、適切で実現可能な課題の選択を促すさらなる努力を行わなければならない。第 3 に、フォローアップ体制の充実も必要である。JICA と研修の受託先が協力して、アクションプラン実施への支援や実施した経験を広く共有できる体制と仕組みをつくることが重要である。

当研修の内容は、JICA と共に毎年見直し、研修員の要望や新たな課題やニーズを反映しながら、より質の高い研修を提供できるように改訂してきた。今回のフォローアップ調査では、当研修は研修員だけでなく研修員の上司や同僚からも高い評価を受けていることが分かった。参加国ではジェンダー主流化において一定の進展が見られ、それには研修員や当研修も貢献していると考えられた。しかし、本調査は第三者ではなく研修実施当事者が行ったことを留意し、今回の調査結果を踏まえて研修内容のさらなる充実を図り、世界におけるジェンダー主流化促進に貢献できることを期待する。

## **Summary**

Development policies towards women shifted from Women in Development (WID) to Gender and Development (GAD) in the 1980s. It was recognised that women should not only be beneficiaries of development but also active participants in the development process. Following this trend, the fourth World Conference on Women, which was held in Beijing in 1995, adopted gender mainstreaming as a strategy to improve the status of women. Gender mainstreaming is defined as incorporating gender perspectives into the formulation, implementation and evaluation of every policy and project with the objective of achieving gender equality. National machineries for the advancement of women, which are established in governments, play a vital role in mainstreaming gender.

The Japan International Cooperation Agency (JICA) acknowledges the significance of strengthening policies, institutions and organisations for realising gender equality, and provides assistance to improve the capacity of national machineries. In the Training and Dialogue Programme, the JICA started the Training Course on the Improvement of the Status of Women for Government Officers as early as FY1991, which has continued with a change in title to Gender Mainstreaming Policies for Government Officers in FY2002.

The Kitakyushu Forum on Asian Women (KFAW) has organised this training course from the beginning under contract with the JICA. Between FY1991 and FY2012, a total of 206 participants from 50 countries and regions came to Kitakyushu, Japan for this training. The training course on gender mainstreaming is a holistic programme which covers various gender issues from both a theoretic and practical perspective with the use of a variety of modes of learning, such as lectures, field visits, discussions and presentations. Participants are expected to disseminate what they learnt and experienced in Japan with their colleagues and others in their home countries.

However, there had been little information on participants after their returns. In order to improve the training, it is important to find out what actions have been taken by participants and what contributions this training has made in mainstreaming gender in various parts of the world. With this objective, the first follow-up survey was conducted in FY2012. Firstly, the questionnaire survey was administered for 116 participants who took part in the training between FY2000 and FY2011. Then, visits were made to five countries (Albania, Bosnia and Herzegovina, Kosovo, Cambodia and Nepal) where nineteen participants were interviewed. This working paper compiles the results of the follow-up survey.

After the introductory chapter, chapter 1 provides an overview of international development entrenched in the concept of gender mainstreaming. The following two chapters provide the background information on the follow-up survey. Chapter 2 briefly explains the JICA's Training and Dialogue Programme and the selection of participants.

Chapter 3 presents an outline of this training course on gender mainstreaming organised by the KFAW, including the process of developing action plans.

The following three chapters report on the follow-up survey. Chapter 4 explains the objective, target and methods of the survey. Chapter 5 contains the results of the survey from three aspects. Firstly, the characteristics of participants are presented, and the tendencies of action plans developed by them are analysed. Then, reasons for implementation and non-implementation of action plans are considered. The second part reports on the participants' use of knowledge and skills obtained in the training and their sharing knowledge and skills with other people by organising meetings. The third part examines collaboration between participants from the same countries, networking with participants from other countries, and contacts between participants and the JICA. It also details different ways of collaboration in the five countries visited.

Chapter 6 attempts to identify what progress has been made in mainstreaming gender in participants' countries. It includes priority issues, areas of participants' contribution, effective approaches to gender mainstreaming, evaluation on progresses made, and the challenges ahead. This chapter also reports on changes in participants' thoughts and attitudes after they took part in the training in Japan.

The last chapter discusses ways to improve this training on gender mainstreaming. The results of the follow-up survey suggest: the importance of selecting participants; the needs for improving advice and support to the development of action plans; and the establishment of a follow-up mechanism.

The follow-up survey found that this training was highly appreciated by participants as well as their colleagues. There have been certain progresses made in mainstreaming gender in participants' countries, for which it is considered that participants and this training have made some contributions. Although the survey was conducted by the implementers of this training and anonymity was not ensured in the questionnaire survey, it could shed some light on the situations of participants after they completed this training. On the basis of the results of the survey, the curriculum of the training course on gender mainstreaming will be further revised accordingly and necessary improvements will be made in consultation with the JICA. This, we hope, will contribute to mainstreaming gender around the world.