

# ジェンダー主流化促進に向けて

## —JICA集団研修「ジェンダー主流化」フォローアップ調査をもとに—

おおた まさこ  
太田 まさこ\*

### はじめに

開発における女性に対するアプローチは、1980年代に「女性と開発」(WID: Women in Development) から「ジェンダーと開発」(GAD: Gender and Development) へと移行し、女性は開発から恩恵を受ける側だけでなく、開発に参加し、意思決定の場に加わることが重要であると認識されるようになった。その流れを受け、1995年に北京で開催された第4回世界女性会議は、女性の抱える問題や問題を解決しようとする女性の力を世界に示した画期的な会議であった。北京会議で採択された北京宣言と行動綱領は、第5回会議が開催されないまま20年が経とうとしている現在も、世界の女性の地位向上のための指針となっており、そのキーワードはエンパワーメントとジェンダー主流化である。

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、ジェンダー主流化を促進するためには、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)の強化が重要である。国際協力機構(JICA)は課題別指針「ジェンダーと開発」(2009)の中で「ジェンダー平等を実現するための政策、制度、組織の強化」を開発戦略目標のひとつに掲げ、各国の女性省などへの能

力強化支援が有効な手段であると述べている。

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、1991年度に「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(以下、「ジェンダー主流化」研修)。この研修を受託している財団法人 アジア女性交流・研究フォーラムは、22年間に通算50カ国<sup>(1)</sup> から206名の研修員を受け入れてきた。研修内容はJICAと共に毎年見直し、研修員の要望を反映したり、新しいトピックを取り入れるなどして、毎年改訂を重ねている。

本邦研修でジェンダー主流化について学んだ研修員は、習得した知識や経験を生かして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おり、アクションプランを作成している。しかし、これまでフォローアップ調査は行われておらず、研修員が帰国後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を調べる必要があると思われる。そのため、(財) アジア女性交流・研究フォーラムの2012年度調査・研究事業として、調査を実施することにした。

今回のフォローアップ調査では、アク

\* (財) アジア女性交流・研究フォーラム 主任研究員

シヨンプランの実施状況や実施に際し直面した困難な点、本邦研修で得た知識やスキルの共有状況、当研修の各国でのジェンダー主流化における貢献、同じ国から参加した研修員間の連携の有無などを調べた。調査結果は、当研修内容を向上し、アクションプランの実施率を高め、研修内容が広く共有されるために、生かすことができると考えられた。さらに、研修員が各国でジェンダー主流化に取り組んだ経験をまとめ、多くの人に共有、発信することは、世界で男女平等を促進していく上で、重要であると思われた。

本稿は、このフォローアップ調査の結果を以下の構成で報告する。第1節では、ジェンダー主流化についての国際的な動きを概観し、第2節は、本調査の背景としてJICAの研修員受入事業と研修員の選考過程、および「ジェンダー主流化」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簡単に説明する。第3節では、フォローアップ調査の目的、対象者、手法について述べ、第4節は、調査結果をアクションプランの実施状況と研修内容の広がりという観点から分析、報告する。最後に、当研修の成果をより確実に明瞭なものとするために、課題を指摘し、改善策を考察する。

## 1. ジェンダー主流化を促進するために

国際婦人（女性）年（1975年）は、開発における女性の位置を明示し、ジェンダー平等促進へと世界が動いた画期的な出来事であった。平等、平和、開発に関する3つの目標を立て、同年に開催されたメキシコでの第1回世界女性会議で採択された世界行動計画において、女性の地位向上のためのナショナルマシーナリー設置が各国に奨励された。

ジェンダー平等促進のための制度づくりに対して国際社会がコミットメントを示したことに続いて、第3回世界女性会議（1985年）では、ジェンダー主流化が婦人（女性）の地位向上のためのナイロビ将来戦略において初めて公式文書に取り入れられた。第4回世界女性会議（1995年）で採択された北京行動綱領第1章「使命の声明」は、「この『行動綱領』は、女性のエンパワーメント（力をつけること）に関するアジェンダ（予定表）である」で始まり、ジェンダー主流化はこの目的を達成するための戦略として次のように確認されている。

「我々は、ここに、以下の行動綱領を採択し、政府としてこれを実施することに責任を負うとともに、我々のあらゆる政策及び計画にジェンダーの視点が反映されるよう保障する」（北京宣言 パラグラフ38 <総理府仮訳>）

後に国連経済社会理事会は、次のようにジェンダー主流化を説明している。

「すべての分野のすべてのレベルの法律、政策、施策を含め、すべての施行が女性と男性に及ぼす影響を評価する過程である。女性と男性が等しく便益を受け、不平等が永続しないよう、女性及び男性の関心と経験を政治、経済、社会すべての分野における政策や施策の計画、実施、監視及び評価の不可欠な要素とするための戦略である。最終目標は、ジェンダー平等を達成することである」（経済社会理事会A/52/3、1997年9月18日）

つまり、ジェンダー主流化とは、男女平等社会を創るためにジェンダー視点をあら

ゆる政策や事業に導入していくことである。そのためには、個々の女性のエンパワーメントが必要であると同時に、国の施策を担うナショナルマシーナリーの強化も重要である。北京行動綱領の第5章（パラグラフ296）では、政治的に高いレベルに設置し、女性の参加拡大や政策や事業にジェンダー分析を組み込む使命と機能を持ち、適切な手続き整備と職員配置を行うようジェンダー主流化を進めていく制度的整備について記されている。そして、ナショナルマシーナリーは、政府の中心となって各省庁との連携を図り、女性の地位向上のための政策を策定、実施、監視、評価するとともに、啓発活動を行うことが責務とされている。

現在ほとんどの国でナショナルマシーナリーは設置されているものの、予算、人員、権限、政治的な支援、政府のコミットメントなどの不足が課題とされ、十分な機能を果たせていないのが実状である。ジェンダー主流化を促進するために、特に開発途上国のナショナルマシーナリーの行政官の能力強化を支援することが重要である。

## 2. JICA集団研修「ジェンダー主流化」の概要

JICA集団研修「ジェンダー主流化」フォローアップ調査の結果を報告するにあたって、本節ではJICAの研修員受入事業と研修員の選考過程、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簡単に説明する。

### (1) JICAの研修員受入事業

JICAは技術協力の一環として、開発途上国において開発の中心となる人材を研修員として招き、研修員受入事業を日本や第三国で実施している。日本国内で行われる

本邦研修では、国、地方自治体、大学、公益法人、民間企業、NGOなどがJICAから委託され、農業、民間セクター開発、保健医療、教育、環境管理、ガバナンスなど、幅広い分野における研修を行っている。開発途上国の政府や公共団体の職員、および近年はNGO職員などが、日本に滞在し、日本の社会や文化に直接触れながら、日本の開発経験を学び、それぞれの国の開発に生かすことが期待されている。

研修員受入事業には、各国からの要請に基づいて実施する「国別研修」、日本からの提案による「課題別研修」、若手リーダー育成のための「青年研修」がある。2011年度は約150カ国から1万人以上が、日本での研修に参加した。課題別研修は513件実施され、その中の集団研修309件のひとつが「行政官のためのジェンダー主流化政策」である。<sup>(2)</sup>

ジェンダーと開発分野の研修事業の案件数は、2008年度に10件、2009年度に6件、2010年度に4件、2011年度は3件と、年々減っている。研修案件は1サイクルを3年から5年間とし、継続して行われることになっているが、毎年評価がなされ、次年度の実施が検討される。例えば、2008年度に実施された研修案件10件のうち、2009年度がサイクル最終年となる案件が7件あった。そのうち、2件は予定より1年早く2008年度で終了した。残りの5件のうち、4件は予定通り終了し、新たに3年のサイクルで2012年度まで継続されたのは、当研修「行政官のためのジェンダー主流化政策」のみであった。

### (2) 研修員の選考過程

「課題別研修」は日本で案件を形成し、途上国政府に連絡し、各国政府からの要請に基づいて実施を決定する。そして、研修員の募集を開始する。研修の効果を高める

上で重要な研修員の選考は、次のように行われている。

- ①8月から10月に途上国政府の窓口機関に実施を予定している研修案件のリストを配布し、要望調査を行う。各国政府から参加を希望する研修案件について回答がある。
- ②要望調査をもとに、12月に外務省とJICAが次年度に実施する研修案件を決定し、外務省は各国政府にその決定を伝達する。
- ③本邦研修実施の4～6カ月前に各国政府に研修員募集の連絡をし、2カ月前までに各国政府から候補者の資料が送られてくる。
- ④本邦研修開始の1カ月前までに、研修を所管する全国各地のJICA国内拠点で選考会議を行い、研修員を決定する。

このように、研修員は各国政府に推薦され、JICAが資格などを審査し、決定される。ただし、各国が推薦する候補者を決める過程は、国によって異なる。

### (3) 「ジェンダー主流化」研修の特徴

「女性の地位向上のための行政官セミナー」として1991年度に開始され、2002年度から名称を「行政官のためのジェンダー主流化政策」に変えた当研修には、2012年度までの22年間、通算50カ国から206名の研修員が参加した。研修の目的は、開発途上国のナショナルマシーナリーの政策や事業の立案、実施、評価における能力強化である。対象とする研修員は、ナショナルマシーナリーあるいは関連省庁、政府機関、研究機関などに所属し、5年から10年以上の経験を有する者である。期間は4週間から6週間で、年に1回実施している。

当研修の特徴は、第1にさまざまなジェンダー課題を理論と実践両面から理解する

カリキュラムになっていることである。例えば、教育におけるジェンダー主流化では、教育と開発、女子教育促進政策、ジェンダー教育などの理論的な説明に加えて、北九州市内の小学校で行われているジェンダー教育の視察が含まれる。

第2に、講義だけではなく、視察、ワークショップ、ディスカッション、プレゼンテーションなど、さまざまな形態が用いられていることである。一方方向ではなく双方向の講座を目指し、研修員に積極的に議論に参加することを勧め、各講座では質疑応答やディスカッションに十分な時間をとっている。これは、研修員が経験と実績をもつ行政官であることや、日本から学ぶだけではなく異なる国から参加している研修員間の情報、知識、経験の交換も重要だと考えているからである。

第3に、プレゼンテーションの機会を3回設け、人前で自信をもってジェンダーについて語れる能力の育成を行っている。2回のプレゼンテーションは、研修員、ジェンダー専門家、JICA職員による内部で行うが、1回は市民を対象としたセミナーで発表する。

このように、ジェンダーの知識をあまりもたないで参加した研修員にも、ジェンダー分野で実務経験がある研修員にも対応できるジェンダー主流化のための包括的なプログラムとなっている。

### (4) アクションプランの作成過程

「行政官のためのジェンダー主流化政策」研修は、2006年度から2008年度までは「人材育成普及」型と位置付けられ、政府の中堅職員を対象として本邦研修で得た知識やスキルを広く普及することが目的であった。2009年度には「中核人材育成」型、翌年度から「課題解決促進」型へ変更となっ

た。「課題解決促進」型研修は、組織や社会の課題解決の促進を目標としており、課題解決の方策を検討する場の提供と定義されている。

これを受けて、研修で得たことを帰国後の業務にどのように生かしていくかを自由形式で発表していたアクションプランを2009年度からはフォーマットを作り、それに従って作成したアクションプランの発表を行うことにした。また、2009年度にはジェンダーに配慮したプロジェクト・サイクル・マネージメント（PCM）を研修プログラムに取り入れ、2010年度からはプロジェクト・デザイン・マトリックス（PDM）を用いたアクションプランを作成するようにした。さらに、研修員は帰国から3カ月後にアクションプランの実施状況をまとめたレポートを提出してもらうようにした。

当研修が「課題解決促進」型になったことから、アクションプラン作成にかかる講座を充実させる必要があり、現在は次の要領で行っている。

#### ①問題の共有

研修員は来日前に、国の基礎情報、女性の状況、解決したい課題などを示すプレゼンテーションを準備し、研修員間で直面しているジェンダー問題を共有する。

#### ②アクションプランの課題決定

アクションプランで取り上げる課題を決め、実現可能なプランにするための助言を得る。

#### ③ジェンダーに配慮したPCM講座

アクションプラン作成に役立つスキルを習得する。

#### ④アクションプラン作成支援

PCM手法を用いたアクションプランを完成するための助言を得る。

#### ⑤アクションプラン内部発表

アクションプランを発表し、同僚の研修

員、ジェンダー専門家、JICA職員から意見や助言を得る。

#### ⑥市民向けのセミナーで発表

①のプレゼンテーションと⑤のアクションプランの一部をまとめた15分程度の発表を一般市民向けに行い、質疑に答える。

### 3. 「ジェンダー主流化」研修フォローアップ調査の概要

JICAから委託されアジア女性交流・研究フォーラムが実施している「ジェンダー主流化」研修に参加した研修員の帰国後のジェンダー主流化への貢献について調べるため、2012年度にフォローアップ調査を実施した。以下は、その概要である。

#### (1) 調査の目的

「ジェンダー主流化」研修フォローアップ調査の目的は、①本邦研修中に作成したアクションプランの実施状況、②本邦研修で研修員が習得した知識、スキル、経験の共有、③同じ国から当研修に参加した研修員間の連携について調べ、当研修の効果を高めるために、課題を明らかにし、研修内容の向上を図ることである。さらに、調査によって得られた各国におけるジェンダー主流化の取り組みについて広く情報発信し、ジェンダー主流化促進に貢献することである。

#### (2) 調査対象者

「ジェンダー主流化」研修に1991年度から2011年度の間に参加した198名のうち、2000年度から2011年度の参加者116名を対象とした（表1を参照）。<sup>(3)</sup> 1999年度以前の研修員については、残されている記録が少なく、異動や退職の可能性も高く、連絡をとることが困難であると考えられたため

である。

### (3) 調査の手法

「ジェンダー主流化」研修フォローアップ調査は2段階に分けて行い、量的、質的データを収集した。まず調査対象者116名にアンケート調査を実施した後、5カ国を訪問して聞き取り調査を行った。アンケート調査によって、帰国後のアクションプラン実施状況などの全体の傾向を把握し、興味深い事例について現地を訪問してさらに詳しく調べるために、この手法をとった。以下に、それぞれの方法を簡単に説明する。

### (a) アンケート調査

アンケート調査は、調査対象者116名をグループ(A) 2006年度から2011年度の研修員60名、グループ(B) 2000年度から2005年度の研修員56名の2つのグループに分け、内容を一部変えて実施した。アンケート調査の主な項目は、①アクションプランの実施、②帰国後の報告会の実施、③ジェンダー主流化への貢献、④他の研修員やJICAとの連携である。②、③、④は、グループ(A)とグループ(B)ともに共通であるが、グループ(B)に対して①アクションプランの実施に関する質問は簡略にした。その理

表1 2000年度から2011年度の国別研修参加者数

	国名	2000 ～05 年度	2006 ～11 年度	合計		国名	2000 ～05 年度	2006 ～11 年度	合計
アジア	インド	0	3	3	ア フ リ カ	ガーナ	3	0	3
	インドネシア	3	1	4		カメルーン	1	0	1
	カンボジア	5	4	9		ケニア	1	0	1
	スリランカ	3	0	3		セネガル	0	1	1
	タイ	1	0	1		タンザニア	3	0	3
	ネパール	4	11	15		ナイジェリア	0	3	3
	パキスタン	6	0	6		ナミビア	1	0	1
	バングラデシュ	5	0	5		ブルキナファソ	2	0	2
	東ティモール	1	1	2		マラウイ	0	3	3
	フィリピン	6	0	6		コスタリカ	0	2	2
	マレーシア	1	0	1		チリ	0	2	2
	ミャンマー	1	0	1		ハイチ	0	2	2
	ラオス	0	2	2		ブラジル	0	2	2
	太平洋	サモア	1	0		1	ペルー	1	1
パプアニューギニア		1	1	2	メキシコ	1	2	3	
フィジー		0	2	2	ウルグアイ	1	3	4	
中東	アフガニスタン	1	3	4	欧 州	アルバニア	0	2	2
	パレスチナ	0	2	2		コソボ	0	2	2
	ヨルダン	1	0	1		タジキスタン	1	0	1
				チェコ		1	0	1	
				ボスニア・ヘルツェゴビナ		0	5	5	

由は、グループ(B)については、研修内容に関する資料がほとんど保管されておらず、当研修が2008年度までは「人材育成普及」型であったことを考えると、本邦研修中にアクションプランを作成していない可能性が高いと思われたからである。アンケート票は、2012年7月から電子メールで送付を開始し、所定のアドレスに返送を依頼したため、匿名性は確保されていない。

### (b) 現地での聞き取り調査

グループ(A) 60名の研修員のうち、参加者数が多い国を中心として、アンケート調査によって得られたアクションプランの実施状況や研修員間の連携などについての情報も参考にしながら2地域の5カ国を選択した。現地調査では、①研修員への聞き取り、②研修員の所属先の上司や同僚への聞き取り、③研修員、政府職員、ジェンダー分野で活動しているNGOなどとセミナーを開催し、当研修の成果や貢献、ジェンダー主流化に関する取り組みや経験について共有するなどした。<sup>(4)</sup>

#### (i) バルカン地域(2012年11月5日～17日)

第1回目の現地調査では、5名が参加したボスニア・ヘルツェゴビナに加えて、2010年度と2011年度に継続して参加者があった近隣の Kosovo と アルバニア を訪問した。表2で示したようにアクションプランの実施

状況に違いが見られたことも、3カ国を訪れることにした理由である。また、ボスニア・ヘルツェゴビナと Kosovo は、JICAの国別情報整備調査報告書が発行されておらず、ジェンダー主流化に関する情報が少ない国である。この2カ国は新しい国で、国づくりを行っている過程におけるジェンダー主流化の取り組みに、他の国々との違いが見られることも期待された。

#### (ii) アジア地域(2012年12月12日～22日)

第2回目の現地調査では、2000年度から2011年度に参加した研修員が15名と最も多いネパールと、2番目に多い9名が参加したカンボジアを訪問した。<sup>(5)</sup> この2カ国を選んだもうひとつの重要な理由は、両国ともJICAの技術援助プロジェクトが実施中で、カウンターパートが研修員の中に含まれていることである。アクションプランの実施状況や研修員間の連携状況に見られた違いの要因に加えて、当研修によるJICAのプロジェクト実施への貢献についても調べられると考えた。

表2 現地調査を実施した5カ国の背景情報

国名	聞き取りをした研修員数	アクションプランの実施状況	研修員間の連携状況	JICAによるプロジェクト
アルバニア	2	全員実施	あり	なし
Kosovo	2	全員実施していない	あり	なし
ボスニア・ヘルツェゴビナ	3	一部実施	あり	なし
カンボジア	4	全員実施	あり	実施中
ネパール	8	一部実施	一部あり	実施中

#### 4. 「ジェンダー主流化」研修フォローアップ調査の結果

JICA集団研修「ジェンダー主流化」のフォローアップ調査を2012年度に初めて実施した。アンケート調査と現地での聞き取り調査をもとに、その結果を2006年度から2011年度に当研修に参加した研修員を中心に、アクションプランの実施状況と研修員の属性およびアクションプランの内容との関連性、当研修で得た知識やスキルの共有状況、研修員間の連携状況について報告する。

##### (1) 調査対象の研修員の属性

研修員の選考は、ナショナルマシーナリーおよび関連省庁に所属し、5年から10年以上の職務経験、語学力などの資格を確認するとともに、地域や男女比にも配慮して行われる。通常、各年度において研修参加者は1カ国から1名としている。毎回、女性の応募者が多いのではあるが、少なくとも1~2名の男性が含まれるようにしている。2006年度から2011年度の研修参加者60名の属性は、次の通りである。

##### (a) 地域

参加者が最も多い地域はアジアで22名、次に中南米の14名である。続いて、欧州9名、アフリカ7名、中東5名、太平洋3名である(表1を参照)。アフリカからの参加者数は少ないが、各年度の研修には各地域からの参加者が含まれている。

##### (b) 性別

女性42名、男性18名と圧倒的に女性が多い。しかし、男性が1名のみ2009年度(第1回)を除いて、その他の年度は2名以上の男性が参加している。

##### (c) 年齢

在職期間が5年以上という基準があるため、30歳代(26名)と40歳代(17名)の研修員が多いが、20歳代(13名)の研修員も多く参加している。

##### (d) 所属先

当研修の目的のひとつは各国のナショナルマシーナリーの強化、ジェンダー問題にかかわる行政官の能力強化であることから、ナショナルマシーナリーからの参加者が望ましいが、実際は36名で、他の24名は関連省庁の所属である。中央政府・地方政府別に見てみると、地方政府からの参加者は9名と少なく、ほとんどが中央政府省庁の所属である。

##### (e) 職種

研修員の肩書きから、職種別に分類してみた。所属先の部、局、課などでトップ(Directorなど)あるいはトップに次ぐ(Deputy Directorなど)地位の研修員が最も多く19名、次いで、役職に就いていない職員(officerなど)が18名である。専門職職員(ジェンダー、広報、法律など)が12名、プロジェクト実施にかかわる職員が9名、その他(研究者など)が2名である。

各国のナショナルマシーナリーは政策や事業の立案を主な仕事とし、十分な予算や人員が手当てされていないのが現状である。女性を対象とするプロジェクトの多くは教育省や保健省など関連省庁および地方政府が実施している。ナショナルマシーナリーに所属し、女性に関連するプロジェクトを実施している研修員は少ない。

##### (2) アンケート調査の回収結果と回答した研修員の属性

2006年度から2011年度の研修参加者60名

のうち、回答があったのは34名である。回答した研修員の属性は、男性14名、女性20名で、30歳代が17名、40歳代が8名、20歳代が6名、50歳代が3名である。中央省庁に勤務する職員は28名で、そのうちナショナルマシーナリー所属の職員は20名である。

回答がなかった26名のうち、3名はすでに退職し、その他は来日時に記録されていた電子メールのアドレスに送ったメールが戻って来たり、返信がなかったり、メールを受け取ったという連絡はあったが回答が送られてこなかったりした。JICA九州を通じて在外事務所の協力を得て入手した新しいメールアドレスや電話番号をもとに連絡し、回答に協力してくれた研修員もいたが、連絡先が不明でアンケート票自体を送れなかった研修員もいた。取り得る限りの努力はしたものの、57%と低い回収率にとどまってしまう、フォローアップ調査が困難であることが分かった。

### (3) アクションプランの実施状況と研修員の属性およびアクションプランの内容との関連性

本邦研修中にアクションプランを作成し、帰国後に実施することが研修内容に含まれたのは、当研修が「課題解決促進」型と位置付けられた2010年度以降である。2006年度から2008年度は「人材育成普及」型であったため、アクションプラン作成のための講座は設けておらず、研修の最後に研修で得たことを帰国後の業務に生かすアクションを自由形式で発表していた。2009年度に「中核人材育成」型へ変更されたことから、アクションプランに盛り込む項目を定めたフォーマットに沿って作成してもらうようにし、アクションプラン作成をサポートする講座も設けた。このようにアクションプランの作成完成度の求められ方や

サポート状況にばらつきがあることを留意した上で、アクションプランの実施状況について以下に報告する。

#### (a) アクションプランの内容

先述したように、当研修に参加した研修員のほとんどが政策担当で、実際にプロジェクトを実施している研修員は少ない。したがって、本邦研修中に60名の研修員が作成したアクションプランの内容を見みると、能力強化や意識啓発にかかる研修を選んだ研修員が32名と半数を超え、女性の経済活動支援や女兒の就学率向上などのプロジェクトを立案した研修員は11名である。その他は、ガイドラインづくり、啓発キャンペーン、調査などである。アクションプランの対象者は、中央・地方政府を含む政府職員とした研修員が27名であるのに対して、女性を対象とした研修員は15名である。その他は、コミュニティ、政治家、教師などを対象としている。

アクションプランの内容を北京行動綱領の12の重大問題領域に分類してみても、「女性の地位向上のための制度的な仕組み」に相当するアクションプランが27名と多数を占める。その他は、「女性の人権」が9名、「権力及び意思決定における女性」が7名、「女性の教育と訓練」と「女性に対する暴力」がそれぞれ6名、「女性と経済」が4名、「女兒」1名となっている。

研修員が作成したアクションプランで1番多いパターンは、所属先および関連省庁の政府職員を対象とし、当研修で学んだことを生かしたジェンダー研修で期間は1年以内である。この選択は、予算が確保でき、実現可能なアクションにするように勧めていることも影響していると思われる。

## (b) アクションプランの実施状況

アンケート調査に回答した34名中、アクションプランを実施した研修員は22名、実施していない研修員は12名である。実施状況と研修員の属性およびアクションプランの内容をクロス集計すると、①ナショナルマシーナリーに所属、②所属先のトップあるいはトップの次の役職や専門職、③アクションプランの内容は研修実施、④対象者は政府職員、という研修員の間でアクションプランの実施率が高い。一方、実施率が低いのは、役職がついていない職員やアクションプランをプロジェクト実施にした研修員である。

つまり、ナショナルマシーナリーである程度の意思決定ができる立場にあり、政府職員を対象とする研修をアクションプランにした研修員は実施できた割合が高い。典型的な事例がカンボジアである。当研修に参加した4名全員が女性省の副局長以上の職員で、地方政府を含む政府関係者を対象とした女性差別撤廃条約、ジェンダー統計、女性の政治参加とリーダーシップなどの研修をそれぞれ行った。「所属先の事業実施計画に組み込むなどして、予算や人員を確保したので、問題なく実施できた」(2012年12月19日のインタビュー)と、アクションプランを実施可能にした理由について説明があった。

一方で、一般職員(所属先にかかわらず)が女性などを対象とするプロジェクトをアクションプランにした場合は、実施率が低いことが分かった。実施に至らなかった事例のひとつは、教育省所属ではない中央政府の一般職員が、地方の州で女兒を対象とする就学率向上プロジェクトを行おうとしたアクションプランである。アクションプラン作成の段階で実施の可能性に懸念があり、変更するように勧めたが、研修員が「実

施できる」と答えたため、さらに強く変更を求めることができなかった経緯がある。一般職員が実施主体となる場合、所属先や上部機関からアクションプラン実施について承認を得る必要がある。また、予算のめどが立っていない大規模なアクションプランはほとんど実施されていなかった。

アクションプランを実施した研修員22名に対して、困難な点があったかと聞いたところ、「なかった」と答えた研修員は13名と約6割であった。これらの研修員のほとんどが、先述したカンボジアの事例のように所属先が取り組んで入る課題をアクションプランで取り上げ、すでに実施されている事業の一部として行ったからである。困難な点としては、「予算が確保できなかった」(6名)、「他の仕事が忙しく、あまり時間がとれなかった」(4名)などがあげられた。ジェンダー主流化にかかわる各国の政府省庁や職員の厳しい状況を反映した回答となっていた。続いて、アクションプラン実施のために「どのようにして困難な点を乗り越えたか」という質問に対しては、「直属の上司や省上部にアクションプランの重要性を説得した」「同僚の支援を得た」という回答であった。

さらに、アクションプランの実施状況について自己評価する質問では、約8割の研修員が、「計画の75%程度実施」「5段階評価で4点」と答えた。満点ではない理由を現地調査で聞いたところ、

「研修と啓発活動を計画していたが、研修しかできなかった」(2012年12月13日ネパールでのインタビュー)  
「予定していたより研修に参加した人数が少なかった」(2012年11月15日アルバニアでのインタビュー)

など、計画通りにすべての活動を行えなかったことを挙げた研修員が多かった。また、

「各省1人ずつしか研修に呼べなかった」(2012年12月8日ボスニア・ヘルツェゴビナでのインタビュー)

「郡のすべての村で実施したかった」(2012年12月17日ネパールでのインタビュー)

など、より大きい規模でアクションプランを実施したかったという思いも伝えられた。

一方、アクションプランを実施していない研修員が挙げた理由で最も多かったのは、「予算が確保できなかった」(7名)で、他には「所属先の協力が得られなかった」(4名)、そして「所属先の優先課題ではなかった」「所属先の承認が得られなかった」「他の仕事が忙しかった」「所属先が異動になった」(各3名)などである。先述したように、自分が関心のある課題に取り組みたい気持ちは理解できるが、所属先の状況を考慮した課題の選択が重要である。

#### (4) 各国における当研修内容の広がり

当研修の参加者は各年度10名程度と限られた人数である。当初「人材育成普及」型と位置付けられていたように、研修参加者が得た知識、スキル、経験を帰国後に広く共有、普及することが望まれる。また、1カ国から複数名の研修員が参加したことによって、研修員が連携してジェンダー主流化を進めていくことも期待される。そこで、当研修で提供した内容の広がりについて調べた結果を以下に報告する。

##### (a) 研修報告会

研修員はそれぞれの国に帰国した後、所属先で本邦研修について報告会を開くよう

に奨励されている。本調査では、34名のうち26名は報告会を行い、8名は行わなかったという回答であった。26名のうち約半数が報告会を帰国後2週間以内に、同じく約半数が1カ月以内に開催している。直属の所属先内で10名未満の少人数で行ったものから、省庁全体を対象としたり、NGOやメディアなど外部からの参加者を含む100名という大規模なものまでさまざまであった。例えば、カンボジア国女性省では、海外で研修を受けた職員は定例のミーティングで必ず報告するようになっていると、現地調査で聞いた。

研修報告会の内容は、日本や研修での経験(10名)、日本の文化、人びと、生活など(8名)、日本の男女共同参画にかかる政策や事業(5名)と、日本について話した研修員が多い。ジェンダー主流化(6名)、研修全般(4名)、そしてジェンダー予算、教育、労働、環境など研修で取り上げた個々の分野も多く挙げられた。作成したアクションプランの発表(9名)、そしてさらにアクションプランの進め方について話し合いを行った(9名中2名)という回答もあった。

研修報告会に参加した人のコメントについては、「(日本や研修について)非常に興味深い」「日本に行きたい」「ジェンダー問題の重要性を再認識した」など、ほとんどが良い反応であった。また、アクションプランについて「承認を得た」「コメントをもらった」など、実施に向けて前向きな動きがあったことが記述されていた。

報告会を行わなかった8名の研修員のうち6名は、「報告会ではなく日常の業務のなかで情報や経験を伝えた」と答えた。現地での聞き取り調査で、「研修全般について一般的な話をするより、業務を行っているなかでその分野に直接関連する知識や経験

を伝える方が効果的だと考えたから」(2012年12月19日カンボジアでのインタビュー)と説明した研修員がいた。また、アンケート調査からは「仕事が忙しく報告会を開催できなかった」「報告会開催に所属先の支援がなかった」「異動になった」などの理由もあった。

本邦研修の報告会を開いた研修員は、日本について、研修で得た知識や経験などについて報告し、参加者の知識や関心の向上につながったと言えよう。報告会でアクションプランについて説明し、実施に向けて話し合う機会にしたことは、非常に有効である。これは、本邦研修における研修員の成果を示せると同時に、アクションプラン実施への理解と支援を得られる可能性がある。報告会を行わなくても、日常の業務において研修で得た知識やスキルなどが共有されていることは評価できるものの、研修全体についてや日本での経験を広く共有する機会をつくることは、やはり重要であると考えられる。

#### (b) 研修員間の連携

「ジェンダー主流化」研修は1991年度に開始し、50カ国からの参加者があった。そのうち、22年間で1名のみ参加した国が17カ国ある。多くの国において、ナショナルマシーナリーは、政府省庁内で規模が小さく、権限が弱い。また、政府職員の間でジェンダー問題への関心も低い。毎年異なる国から1名ずつ参加するより、同じ国から継続して参加し、ナショナルマシーナリーに複数の研修参加者がいる方が、研修後の活動に支援が得られやすく、より大きな効果が上げられると思われ、2007年度からJICAの研修事業1サイクルの間、参加国を固定するようにした。

その結果、2002年度から2006年度（1サ

イクル5年間）は27カ国から参加があり、1名のみ参加が18カ国あったのに対して、2007年度から2012年度（1サイクル3年間で2回）は21カ国中1名のみ参加は5カ国に減った。<sup>(6)</sup> 当研修でジェンダー主流化の知識を得た研修員が連携して行動を起こすという「点」を「線」にする試みについて、本調査で検証した。

2006年度から2011年度の研修員でアンケート調査に回答した34名のうち、当研修へ1国から1名しか参加していない研修員は1名である。他の33名は同じあるいは異なる年度に当研修への参加者があった。そのうち、自分と同様に「ジェンダー主流化」研修に参加した同じ国の他の政府職員を「知らない」と答えた研修員が2名いた。同じ国からの参加者を「知っている」と答えた31名のうち、連携が「ある」と答えたのは27名、「ない」と答えたのは4名である。「知らない」あるいは「知っている」が連携が「ない」と回答した研修員は、他の研修員と参加した年度や所属先が異なっていた。

同じ国の中で、1つの政府機関、できればナショナルマシーナリーから継続した参加者を派遣する方が、協力関係は生まれやすいと想定されるが、実際には、以下のようさまざまなケースの連携が生まれていることが、現地調査で確認された。

#### (i) 研修員間の連携 事例①カンボジア

カンボジアからは、2006年度から2009年度に各1名、計4名の参加があった。当時は4名全員が女性省に所属していたが、1名は女性省と共にナショナルマシーナリーを構成するカンボジア国家女性委員会(CNCW: Cambodia National Council for Women)に帰国後異動した。女性省のオフィスは2カ所に分かれており、1つはカンボジア国家

女性委員会と同じ敷地内に、もう1つは車で10分程離れた場所にある。前者に3名、後者に1名が勤務している。

この4名全員が「日常にお互い協力して仕事をしている」「同じ女性省（や場所）で働いているので、ミーティングなどでよく顔を合わす」などと話した。<sup>(7)</sup> 連携の中心は女性省企画統計局の職員で、データや情報の収集、分析、提供を行っていることから、他の局に所属する研修員と常に連絡を取り合っている。

また、カンボジアではJICAのプロジェクトが実施中で、カウンターパートとして研修に参加した職員もおり、これらの職員間での連携も見られた。「ジェンダー主流化政策立案能力強化プロジェクト（フェーズ1）」（2003年～2008年）には、ジェンダー統計の向上が含まれていたことから企画統計局の職員がかかわっていた。2010年に開始された「ジェンダー主流化プロジェクト（フェーズ2）」には、女性の経済的エンパワメントを促進する事業が行われており、ジェンダー平等と経済的エンパワメント局と企画統計局の職員がかかわっている。彼らは、「毎日のように話している」と言った。

さらに、当研修参加者の同僚からも聞き取り調査を行った。企画統計局では、ほとんどの職員が少なくとも1回はJICAの本邦研修を受けた経験があると、今回の調査の対象ではない当研修への2012年度の参加者とジェンダー統計の本邦研修への参加者から聞いた。JICAのプロジェクト事務局が女性省内にあり、緊密な連携をとってプロジェクトを進めていることや、本邦研修がプロジェクト実施に貢献していることが確認できた。ジェンダー平等と経済的エンパワメント局の2名からは、本邦研修の参加経験はないが、当研修の参加者から研修

で学んだことが伝えられており、「日本政府の教育分野での取り組みに習って、カンボジアでも初等教育を向上するために話し合った」などと述べた。JICAのプロジェクトにかかわっていることから、「日本についていろいろ学べる」と評価していた。

カンボジアでは、JICAのプロジェクトが長期間実施されているため、女性省職員と日本やJICAとの関わりが深い。本人が希望しない限り、部署の異動がないため、当研修を含むJICAの本邦研修で得た知識、経験、スキルが女性省に蓄積されており、研修参加者間の連携も密であると感じられた。本邦研修と技術協力プロジェクトの相乗効果が見られる好事例だと捉えられる。

#### (ii) 研修員間の連携 事例②ネパール

ネパールは当研修参加者数が最多の国で、2009年にJICA「ジェンダー主流化および社会的包摂促進プロジェクト」が開始されてからは、1年度に複数名の参加者がある。2006年度から2011年度の参加者11名の当時の所属先は、女性児童社会福祉省6名、地方開発省4名、総務省1名である。

ナショナルマシーナリーである女性児童社会福祉省の6名は、女性児童開発担当官3名と一般職の職員3名に分かれる。前者は専門職で2年毎にネパール国内75郡間で異動があり、後者は2年毎にすべての省庁間を異動する。研修参加以降、女性児童開発担当官である3名のうち2名は別の郡へ異動になり、一般職の職員3名のうち2名は他の省庁へ異動となった。現在も女性省で勤務しているのは1名のみである。<sup>(8)</sup> 地方開発省の4名のうち3名は、JICAのプロジェクトのパイロット郡において採用された地方政府の職員であるため、現在も同じ職場に勤務しているが、他の1名は中央政府の採用で2009年度の当研修参加後5回も異動し、

現在は保健人口省に所属する。

一般職の職員は頻繁な異動があるが、専門職の女性児童開発担当官は郡の間を異動するものの、立場や職務は変わらない。全国75郡に設置されている女性児童開発事務所の責任者で、事務所の事業実施について一定の権限と予算をもつ。各郡に1名、計75名の女性児童開発担当官は、会議や研修などでひんぱんに会う機会があるため、お互いを良く知っており、非常に密な連携がある。また、JICAがパイロットプロジェクトを実施している2郡におけるジェンダー主流化および社会的包摂促進プロジェクト実施委員会の共同委員長を地方開発省の地方開発担当官とともに務める。そのため、地方開発省所属の3名の職員とも協力してプロジェクト実施に貢献している。

今回の調査ではパイロット郡のひとつであるシャンジャ郡を訪問し、同郡女性児童開発担当官と同郡開発委員会の職員2名(地方開発省所属)に会った。3名ともJICAのプロジェクトのカウンターパートであったのだが、開発委員会の職員1名は当研修から帰国直後に開発委員会内のプロジェクトと関連がない部署に異動になってしまった。しかし、シャンジャ郡の3名は親しい関係にあり、連携も見られた。

例えば、女性児童開発担当官が興味深いエピソードを話してくれた。シャンジャ郡の女性の状況についての調査をしたいと思い、当研修から帰国後の2010年にシャンジャ郡開発委員会に提案したが、承認されなかった。2012年に調査案を再提出すると、前回の予算の7倍に近い額で承認され、非常に喜んでいて。その変化の背景には、彼女の1年後に当研修に参加した郡開発委員会の職員による積極的な支援があったようだ。その職員は、最初に調査案を提出した際には、さほど協力的ではなかった。「日

本で研修を受けて、彼は変わった」(2012年12月14日ネパールでのインタビュー)と女性児童開発担当官は述べた。

現地調査の最終日に、カトマンズのJICAネパール事務所で開催した。カトマンズ在住の2001年度からの当研修参加者とその同僚、シャンジャ郡からも1名が参加し、合計10名が集まった。<sup>(9)</sup> 当研修に参加した年度は異なり、所属している省も異なっているが、ほぼ全員がお互いを知っていた。女性児童開発省から労働雇用省と国家監視センターにそれぞれ異動になった職員が、人身取引防止に関して連携しているケースや、2005年度に総務省から参加した職員と2009年度に地方開発省から参加した職員が偶然同じ郡に異動となり、同郡でジェンダー研修を一緒に行ったケースなどが報告された。頻繁な異動があるために、研修員間で協力関係を保つことは難しいように思われたが、「点」が「線」になる場合もあることが分かった。

### (iii) 研修員間の連携 事例③ボスニア・ヘルツェゴビナ

ボスニア・ヘルツェゴビナからは、2006年度から2008年度に各1名、2009年度に2名、計5名が当研修に参加した。そのうち2名は退職したため、今回の現地調査では3名と会った。この3名はボスニア・ヘルツェゴビナの2つの構成体の1つであるスルブスカ共和国政府職員で、所属は異なる。1名はナショナルマシーナリーを構成するスルブスカ共和国ジェンダーセンターで広報を担当している。<sup>(10)</sup> ジェンダーセンターは職員13名で、ドメスティック・バイオレンス撲滅、女性の政治参加、農村女性の経済的エンパワーメントなど幅広い分野で積極的に事業を展開している。

スルブスカ共和国では、このジェンダー

センターの広報担当官を中心に連携が図られていた。彼女と同じ年度に保健社会福祉省からも広報担当官が当研修に参加した。2人は当研修で知り合って以来、連絡しあうようになったと聞いた。例えば、ジェンダーセンターがDV防止のポスターやパンフレットなどを制作すると、必ず保健福祉省の広報担当官に送り、彼女が同省での啓発に努める。この職員は保健福祉省大臣と定期的にミーティングをする立場にあり、広報を担当していることから同省のすべての部署ともつながっている。そのため、ジェンダー視点が重要な保健福祉分野におけるジェンダー主流化促進に果たす役割は大きい。

もう1名は、立法事務局に所属する法律の専門官補佐で帰国後にDV防止法草案に関わり、当研修で学んだことが非常に役に立ったと話した。現在は総務担当となったため、ジェンダー主流化に直接かかわる仕事をしていない。これは、本人および上司も残念に思っていた。立法事務局長は、「男性職員が少ないなか、彼がこの局を代表して日本でジェンダーについて学んできたことを誇りに思っている。アクションプラン実施についても全面的に支援したのに、今は日本での経験が生かせず残念だ」（2012年11月9日ボスニア・ヘルツェゴビナでのインタビュー）と述べた。しかし、この職員のオフィスには、ジェンダーセンターが作った「ホワイトリボン・キャンペーン」<sup>(11)</sup>のポスターが貼られていた。同センターが主催するイベントなどにも参加しているようだ。

スルブスカ共和国で行ったセミナーには、政府職員やNGOなど18名が参加した。ジェンダーセンターの広報担当官が、同センターの取り組みについて説明した後、各政府機関や団体の代表が、それぞれのジェ

ンダー主流化の取り組みや活動を報告した。セミナー参加者全員が、当研修参加者3名が日本で「ジェンダー主流化」研修を受けたことを知っており、個人的にその経験などを聞いたことがある人が4名いたことを確認した。JICAの本邦研修については、関係者のみならず、スルブスカ共和国全体にも知られていると聞いた。ジェンダーセンターの広報担当官はシンガーおよびDJとして有名人であるため、当研修帰国後にテレビやラジオから多くのインタビューを受け、日本や研修について話したようだ。

当研修の3名の参加者は、別々の政府機関に所属しているものの、広報担当官としてのつながり、また研修参加をきっかけとした個人的なつながりによって、当研修で得たことが広く共有され、継続した協力関係も見られた。

## 5. JICAジェンダー主流研修の課題と展望

「ジェンダー主流化」研修フォローアップ調査の結果をアクションプランの実施状況、当研修で得た知識やスキルの共有状況、研修員間の連携状況を中心に報告してきた。研修実施当事者による調査であったことから、研修に対してはおおむね好意的な評価であったものの、アクションプランの実施状況や研修内容の普及において課題があることも分かった。本節では、当研修実施にあたって、今回の調査で見えた課題と今後の展望を述べる。

### (1) 研修員の選考

研修生の所属先、所属先内での位置と役割、異動の有無は、個人の能力およびジェンダー問題への関心やコミットメントに加

えて、アクションプランの実施、研修内容の普及、継続性において重要な要素である。本調査では、①所属先はナショナルマシーナリー、②ある程度意思決定ができる立場あるいはジェンダー、広報、法律などの専門職、③異動がない、という研修員は、アクションプラン実施率がが高く、研修で学んだ知識、スキル、経験を継続して生かしていく可能性が高く、研修員間の連携も生まれやすいことが分かった。つまり、研修の効果を上げるためには、研修参加者の人選が非常に重要である。

しかし、このような研修員を1国から何年か継続して受け入れることは、現在の募集や選考方法では容易ではない。先述したように、本邦研修への候補者は、原則として各国政府が選び、推薦し、応募にいたる。つまり、JICA側が関与できない部分が多いのである。現地調査で、研修員本人やJICA在外事務所の職員から各国で研修員候補者を決める過程について話を聞いた。インターネット上の政府の情報サイトで研修について知り、応募したと言う研修員が1名いたが、ほとんどの研修員は、所属先から推薦があり、喜んで受けたそうだ。JICAのプロジェクトが実施されている国では、プロジェクトにかかわる専門家や在外事務所が候補者を推薦するケースもあるが、候補者探しへの在外事務所の関与の度合いはさまざまである。在外事務所の限られた職員数では、個々の研修の人選に多くの時間を費やせないという事情もあるだろう。<sup>(12)</sup>

在外事務所の研修事業担当者によると、候補者の第1条件は語学力である。当研修は英語で実施されているため、ある程度の語学力が要求される。職務内容や経験も重要な要件ではあるが、研修内容を理解できる英語力を有さない職員は候補者になりえ

ない。一般に、年配の職員より若い職員や地方政府より中央政府に勤務する職員の方が、語学力が高い傾向がある。これは、当研修参加者に中央政府所属の職員や20歳代、30歳代の職員が多いことから分かる。

また、規模が小さいナショナルマシーナリーでは、研修に参加できる資格がある職員がごく少数であることも分かった。例えば、コンボはナショナルマシーナリーではなく適正ガバナンス・人権・機会均等・ジェンダー問題対策室から2010年度と2011年度に各1名の参加者があったが、2012年度は参加者がなかった。同対策室を訪れたことによって、職員数は6名で英語を理解する職員はこの2名だけであると知った。現地のJICAスタッフによると、ナショナルマシーナリーであるジェンダー平等庁には10数名の職員がいるが、語学力が障害となっていると述べた。また、「優秀な職員で語学力もあるのに、職務経験年数が足りず、候補者として推薦できなくて、残念だ」(2012年11月12日コンボでのインタビュー)とも言った。当研修にナショナルマシーナリー以外の省庁から多くの参加者があるのは、使用言語が英語であることが影響しているのかもしれない。

このような各国の事情や募集方法の制約があるなか、研修成果を高める人選にするために、日本側でできることは応募要件の設定であろう。応募要件は非常に詳細にすると、候補者が大幅に減る恐れがあり、あらゆるレベルや分野へのジェンダー主流化を目指す意図に反する結果となる。一方で、応募要件に幅をもたせすぎると、研修の目的が達成できない。そこで、応募要件は現在設定している語学力や職務経験など最低限満たすべき条件とし、応募書類の1つとして提出されているJob and Country Report(職務および国についてのレポート)

のフォーマットを変更することが考えられる。例えば、「研修後の異動の可能性」「所属先の職員数」など日本で研修員を選考する際に役立つ情報が得られるような質問事項の追加をしてもよいだろう。<sup>(13)</sup>

## (2) アクションプランの作成と実施

本邦研修の成果を目に見える形で参加国において示し、ジェンダー主流化に貢献することは重要である。当研修は「人材育成普及」型であった頃から、アクションプラン作成に取り組み、実施の可能性を高めるようにプログラムの改正を毎年重ねてきた。現地での聞き取り調査において、「アクションプラン作成に関して十分なサポートがあったか」という問いに対して、全員が「十分だった」と答え、「難しくなかった」「時間が短くて忙しかったが、作ってよかった」とも話した。<sup>(14)</sup>

しかし、本調査では、アクションプランの実施率は64.7%という結果であった。当研修が「課題解決促進」型に位置付けられた2010年度と2011年度においても、ほぼ半数しかアクションプランを実施していない。アクションプランを実施しなかったため、アンケート調査に回答しなかった研修員がいたことも考えられ、全体の実施率はこの数値より低い可能性がある。

本邦研修での限られた時間の中で、所属先における研修員の地位、職務、仕事量などを理解し、作成されたアクションプランの実現可能性を見極めることは困難である。また、研修員の自主性やオーナーシップを尊重し、アクションプランを全面的あるいは大幅に変えるような助言は控えられる。明らかに研修員のキャパシティを超えらると思われるアクションプランであっても、本人が「やりたい」「できる」と言えば、止めるように勧めることは難しい。

今後、改善できる点としては、研修参加前にアクションプランについて所属先と話し合い、課題をもって来日するような事前案内が考えられる。現在は、研修初日に発表するプレゼンテーションのフォーマットを研修参加者が決定した後、早々に連絡している。選考結果の連絡と来日までの期間が1カ月ほどしかないため、研修員の負担をなるべく少なくしようと、アクションプランの事前準備については、特に連絡していない。

本邦研修のプログラムにアクションプランの作成が含まれていることは、知らされているが、来日してから始める研修員がほとんどである。現地の聞き取り調査で、研修中に日本から国際電話をかけて、上司と相談したという熱心な研修員もいたことが分かった。一方で、来日前に所属先と話し合い、アクションプランの内容を決めて来た研修員も2名いた。

事前に研修員が所属先とジェンダー主流化を進めるための話し合いを行い、研修員個人のアクションプランではなく、所属先として取り組みたいプランを来日時に持って来ることによって、さまざまな効果が期待できる。組織が承認したアクションプランであるから、帰国後のアクションプラン実施に支援が得られ、実施率が高まるだろう。本邦研修が一個人ではなく組織を代表した参加という意識が生まれ、研修報告会の開催や研修内容の共有につながるだろう。所属先全体に研修の成果がもたらされ、当研修の貢献がより目に見える形になることが期待できる。

## (3) フォローアップ体制の充実

「課題解決促進」型の研修案件は、本邦研修終了後に現地で事後活動を行うものとされている。当研修では、アクションプラ

ンの実施と帰国から3カ月後にレポートをそれぞれの国のJICA在外事務所か日本大使館に提出するように指示している。その時期は、アクションプランを実施中、あるいは準備段階で承認さえ得られていない場合もあると想定され、中間報告でよいと伝えている。しかし、レポートはあまり提出されていないそうで、帰国後の状況については、本調査のような機会がない限り、把握が難しい。

今回の現地調査において、研修員とその上司へのインタビューからソフト型フォローアップ協力スキーム申請につながった事例があり、帰国後の支援の重要性が認識された。アルバニアの労働社会機会均等省機会均等家族政策局から2010年度、2011年度、2012年度に当研修へ計3名の参加者があった。アルバニアでは、国の17の省庁と65の地方自治体にジェンダー平等担当官(GEE: Gender Equality Employee) が各1名任命されている。しかし、専任のジェンダー平等担当官は数少なく、ジェンダーに関する知識は乏しく、ジェンダー平等担当官としての責任や役割が十分認識されていないという実態があるようだ。

2010年度に参加した研修員は、国レベルのジェンダー平等担当官を対象としたジェンダー研修を実施し、2011年度に参加した研修員は同じ国レベルのジェンダー平等担当官を対象とし、レベルを上げたフォローアップ研修を実施するとともに、中央と郡政府のジェンダー平等担当官を集めた会議を開催した。その結果、ジェンダー平等担当官の能力強化とネットワーク形成が図られたと報告があった。

現地を訪問した際、機会均等家族政策局長<sup>15)</sup>と2011年度の研修員から地方自治体のジェンダー平等担当官の能力強化のための研修を実施したいという強い意向があっ

た。それまでのジェンダー研修や会議は首都のみで行われたため、地方で研修を実施したいと考えていた。地方へ行くことによって、地方の状況が把握でき、人脈もでき、ジェンダー問題への関心も高まることを期待していた。JICA九州の職員の方々が、帰国研修員などを対象としてセミナー開催や教材作成などの支援を行うソフト型フォローアップ協力スキームについて説明したところ、関心が示された。後日、アルバニアの在外専門員の協力を得て、バルカン事務所からこのスキームへの申請書が提出された。

このようにアルバニアで、ジェンダー主流化の取り組みが中央政府から地方政府へと拡大していくことに継続して貢献できる可能性が、フォローアップ調査で見いだされたことから、フォローアップ体制の充実が重要であると分かった。そのために、研修員が帰国した後のフォローアップをJICA国内拠点と研修の受託先が協力して行うことが考えられる。多くの研修事業を管轄しているJICA国内拠点に対して、例えばアジア女性交流・研究フォーラムは年間1件の研修を実施しているだけである。研修コーディネーターは研修員と約1カ月を共に過ごしており、帰国後も連絡が取り易い関係性ができるはずである。また、現在レポートは自由形式であるが、設問形式のアンケートと自由記述の報告を含むレポートのフォーマットを作成し、帰国後3カ月後と1年後の2回実施できれば理想的である。1回目のフォローアップでは、アクションプラン実施にあたって困っている点やアクションプランの書き換えの必要性などについて聞き、必要な支援が行えれば、アクションプランの実施率を向上できるだろう。

## おわりに

ジェンダー主流化には男女平等社会の実現という明らかな目標はあるが、万国共通の確実な戦略は存在しない。ジェンダー視点をあらゆる政策や事業に導入していく道筋は、歴史、経済、社会、文化的背景が異なる国によって異なり、試行錯誤しながら進んでいくのであろう。

本稿では、開発途上国のジェンダー主流化を支援するために、1991年度から継続して実施されているJICA集団研修「ジェンダー主流化」について、初めて行ったフォローアップ調査の結果を報告した。今回の調査は、第三者ではなく研修実施当事者による調査、記名式のアンケート調査、アンケート票の低い回収率など、留意しなければならない点はあるものの、これまでほとんど情報がなかった研修員の帰国後の状況が一部明らかになった。

今回の調査では、アクションプランの実施率が高い研修員の傾向や研修内容の広まりやその継続性と保つための人選の適切さなどが示された。また、同じ国から継続した参加は、「点」を「線」にできる可能性があることも分かった。一方で、研修員の選考、アクションプラン作成、フォローアップ体制などにおける課題も見えた。この結果を踏まえて、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。

## 謝辞

今回のフォローアップ調査実施にあたり、JICA経済基盤開発部ジェンダー平等・貧困削減推進室、JICA九州研修業務課、JICA在外事務所(バルカン、ネパール、カンボジア)の方々に、調査費用の一部を含めご支援とご協力をいただいたことに、深

く感謝申し上げます。

また、本邦研修終了後、ほとんど連絡を取り合うことがなかったにもかかわらず、快くアンケート調査や現地調査にご協力いただいた研修員の方々にも、お礼を申し上げます。

## 注

- (1) 正確には国と地域であるが、本稿では「国」と省略して表記する。
- (2) 他に、地域別研修(198件)と長期研修(6件)がある(JICA 2011年度実績、暫定値)(JICA 2013)。
- (3) 研修は各年度1回実施されているが、2009年度のみ2回実施したため、期間は12年であるが、研修回数は13回となる。
- (4) 現地調査は、JICA「ジェンダー主流化政策 帰国研修員支援フォローアップ調査」として、第1回目はJICA九州研修業務課課長河添靖宏氏(調査団団長)、同研修業務課長野恵里子氏、筆者の3名、第2回目は長野恵里子氏と筆者の2名が訪問した。
- (5) 2006年度から2011年度の参加者数は、ネパール11名、カンボジア4名である。
- (6) 4名中1名は2007年度の参加で、2006年度に同じ国からの参加者があった。
- (7) 現地で2003年度に参加した女性省職員にも会い、「連携している」と聞いた。
- (8) この職員は女性省に6年間勤務している。自分自身が女性問題に取り組みたいことと、事務次官が彼女に女性省に留まってほしいと言っているからだそうだ。しかし、これは特殊なケースであり、いつ異動になってもおかしくないと思われた。
- (9) JICAのプロジェクト専門家2名、JICAネパール事務所現地職員1名にも参加していただいた。
- (10) ボスニア・ヘルツェゴビナのナショナルマシーナリーは、ボスニア・ヘルツェゴビナ人権・難民省男女共同参画庁、ボスニア・ヘルツェゴビナ連邦ジェンダーセンター、スルプスカ共和国ジェンダーセンターの3つで構成されている。

- (11) 男性が男性に対して女性に対する暴力を無くすように呼び掛ける取り組み。
- (12) 訪問した国々では、JICA在外事務所の現地スタッフが、面接を含む研修員候補生の人選を行っている場合が多かった。多くの業務を抱えているなか、真摯に取り組み、適切に行われている印象があった。
- (13) 現在も、所属先の組織図や研修員の職務について記載するようになってきているが、組織の中の立場や権限、他の職員との関係などは、現地を訪問しなければ分からなかったことが多い。
- (14) ただし、本邦研修中にアクションプラン作成をサポートした筆者が、この質問をしたため、批判的なコメントは出にくいことを留意しなければならない。
- (15) 2010年度の研修員は、当時機会均等家族政策局長であったが異動となり、彼女の後を引き継いだ局長と会った。

## 参考文献

- 国際協力機構 公共政策部/ジェンダーと開発タスクフォース、2009、課題別指針「ジェンダーと開発」、<http://gwweb.jica.go.jp/km/FSubject1501.nsf/50e70e491615c34a492571c7002a982d/44ff0a86b92b312d4925768c000372b7?OpenDocument> (2012年4月アクセス)。
- 国際協力機構、2012a、「ジェンダー主流化および社会的包摂促進プロジェクト」、<http://www.jica.go.jp/oda/project/0800392/> (2012年11月アクセス)。
- 2012b、「ジェンダー主流化プロジェクトフェーズ2」、<http://www.jica.go.jp/project/cambodia/011/index.html> (2012年11月アクセス)。
- 2013、「技術協力」、[http://www.jica.go.jp/activities/schemes/tech\\_pro/summary.html](http://www.jica.go.jp/activities/schemes/tech_pro/summary.html) (2013年1月アクセス)。
- 田中由美子・大沢真理・伊藤り編著、2002、『開発とジェンダー』、国際協力出版会。
- Bastia, T. (2000). Qualitative and Quantitative Indicators for the Monitoring and Evaluation of the ILO Gender Mainstreaming Strategy. <http://www.womeng.net/wp/library/Methodology%20Indicators.pdf> (accessed April, 2012).
- Japan International Cooperation Agency (various years). Outline of the Training and Dialogue Programmes. [http://www.jica.go.jp/english/our\\_work/types\\_of\\_assistance/tech/acceptance/training/about/lineup2010.html](http://www.jica.go.jp/english/our_work/types_of_assistance/tech/acceptance/training/about/lineup2010.html) (accessed January, 2013).
- Moser, C. (1993). *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training*. London and New York: Routledge.
- UNDP (2008). *Empowered and Equal: Gender Equality Strategy 2008-2011*. New York: UNDP. <http://www.undp.org/content/dam/aplaws/publication/en/publications/womens-empowerment/gender-equality-strategy-2008-2011/0601.pdf> (accessed April, 2012).
- UN Women (2011). *Annual Report 2010-2011*. New York: UN Women. [http://www.unwomen.org/wp-content/uploads/2011/06/UNwomen\\_AnnualReport\\_2010-2011\\_en.pdf](http://www.unwomen.org/wp-content/uploads/2011/06/UNwomen_AnnualReport_2010-2011_en.pdf) (accessed April, 2012).