


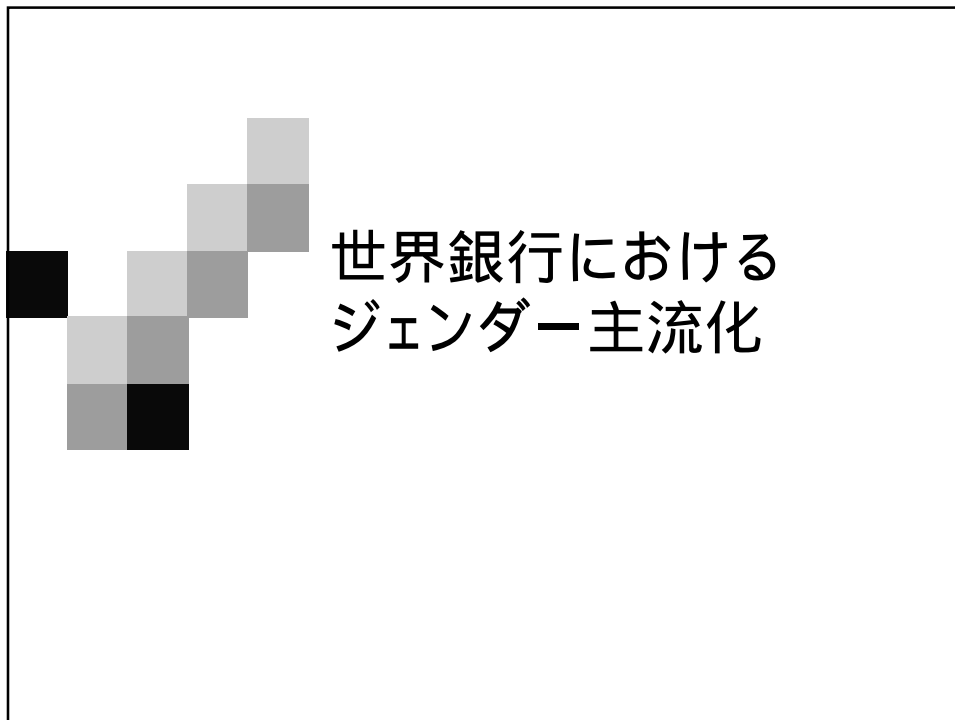
開発機関における
ジェンダー主流化
- 世界銀行、CIDA、JICAの事例から -

サセックス大学IDS
ジェンダーと開発修士課程
灘本 智子



ジェンダー主流化とは？

- 政策やプログラムなど全ての分野とレベルにおける計画行動の女性と男性への影響を評価するプロセス
- 女性と男性が平等に恩恵を受け、不平等が存続しないために、女性と男性の関心と経験を政治、経済、社会など全分野の政策とプログラムの作成・実施・管理・評価における必要不可欠な側面とする方策(UN, DAW, 1998)



Operational Policy (OP) 4.20 ジェンダーと開発

- 開発の障害となっているジェンダーの不公平と不平等に対応する。
- 加盟国が自国のジェンダーと開発の目標を設定し実施することを助けることにより、加盟国が貧困を削減し、経済成長、生活水準、開発効果を促進する援助をする。

(2003年3月)

ジェンダー主流化のための機能

- PREMジェンダーと開発グループ
(約10/8000名)
- Gender and Development Board (Region and Network)
- External Gender Consultative Group
(1996)

世界銀行のジェンダー戦略

- 貧困削減、経済成長、人間の幸福、効果的開発に必要なジェンダーに対応する活動を特定する定期的な各セクターを含む**国別ジェンダー評価(CGA)**を作成。
- 国別援助プログラムの一環として、CGAに対応する優先政策及び運営介入を開発実施。
- CGAに基づく政策と開発の実施と結果を監視。

ジェンダー行動指針(1)

1. ジェンダー視点を分析及び融資に取り込む
 - CAS
 - PRSP
 - セクター別戦略ペーパー
 - セクター別分析
 - 構造調整融資に関わる社会影響分析

ジェンダー行動指針(2)

2. ジェンダー問題の業務への戦略的統合を支援する
 - 研修
 - 実施機関における能力開発
3. 戦略のための資源導入
 - 予算
 - 責任の明確化
4. M&E

予算及び職員の比率


予算

職員の比率(2001年)

2002年 200万ドル (0.23%) + 60万ドル(特別基金)	管理職: 22%
2003年 300万ドル (0.34%)	専門職: 39.5%
2004年 300万ドル	
2005年以降 250万ドル	

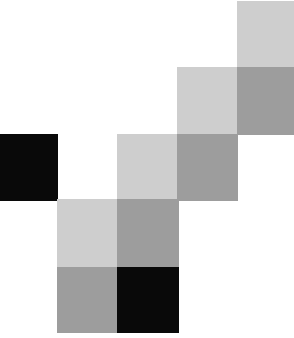
世界銀行ジェンダー研修

- 人事部による集中コース
- WBI 必修コース
- テクニカル・モジュール
- 非公式のイベント



世界銀行ジェンダー主流化における課題

- 組織としてのアカウンタビリティの欠如
- ジェンダー主流化のための組織構造の弱さ
- 国、地域によるジェンダー戦略が統一されていない。
- PRSPにおけるジェンダー分析が不十分
- CGA作成の遅さ



CIDAにおける ジェンダー主流化

CIDAにおけるジェンダー主流化

CIDAの目的

- 貧困削減
- より安全で平等な、豊かな世界への貢献

ジェンダー平等 政策の目的

- 持続可能な開発を確実にするため男女平等の達成を支援する

CIDAジェンダー平等政策の 具体的目標

- 社会の持続可能な開発を具体化する決定者として女性の参加を男性と平等になるよう促進する
- 全人権の実現のために女性と少女を支援する
- 開発の資源及び利益へのアクセスとコントロールにおけるジェンダー不平等を緩和する

CIDAジェンダー主流化のための機能

- The Gender Equality Division, Policy Branch (1994)
- The Gender Equality Network
- Gender Equality Specialists
- Focal Points

CIDAジェンダー平等政策8原則(1)


1. ジェンダー平等は、CIDAの全ての政策、プログラム、プロジェクトにおいて重要部分とみなされなければならない。
2. ジェンダー平等の達成は、全ての政策、プログラム、プロジェクトが女性と男性に異なる影響を与えるという認識を必要とする。
3. ジェンダー平等の達成は女性が男性と同じになることを意味しない。
4. 女性のエンパワメントがジェンダー平等の達成のための中心となる。

CIDAジェンダー平等政策の8原則(2)

5. 経済、社会、政治の過程において変化の媒体として女性の平等参加を推進することが、ジェンダー平等を達成するのに不可欠である。
6. ジェンダー平等は、女性と男性のパートナーシップによってのみ達成される。
7. ジェンダー平等の達成は、ジェンダー不平等を取り除くために作られた特別な方法を必要とする。
8. CIDAの政策、プログラム、プロジェクトはジェンダー平等に貢献しなければならない。

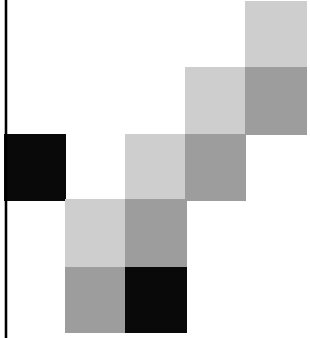
CIDAジェンダー研修

- ジェンダー分析のための基本研修が全ての専門職員に義務付けられている。
- オンライン研修 'Gender Equality'
(<http://www.acdi-cida.gc.ca/equality>)



ジェンダー主流化のためのカナダ国内本部機構

- Status of Women Canada (SWC)(1971)
- Health Canada's Women's Health Bureau
- Human Resources Development Canada's Women's Bureau (1954)
- The Department of Justice's the Office of the Senior Advisor on Gender Equality (1996)
- The Office of the Senior Advisor on Aboriginal Women's Issues and Gender Equality (1998)
- The International Women's Equality Section of the Department of Foreign Affairs and International Trade



日本の開発機関におけるジェンダー主流化

ODAにおけるジェンダー主流化

ODAの目的

「国際社会の平和と発展に貢献し、これを通じて我が国の安全と繁栄の確保に資する」

新ODA大綱

1. 理念-目的、方針、重点
 2. 基本方針 (3) 公平性の確保
- 「特に男女共同参加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」(2003)

WIDイニシアティブ(1995)

基本的な考え方

「WIDに配慮した開発援助は、均衡のとれた持続的な開発に貢献し、開発途上国の女性の地位の強化(empowerment)や男女格差の解消(gender equality)を促進することとなる。(中略)女性を主たる裨益対象とした案件を実施していくとともに、個々の援助案件について、その形成、実施、評価といった全ての段階において、女性の参加・受益に配慮するため、さらなる努力を行う。」

WIDイニシアティブの重点分野

開発援助の実施に当たり、就学、就業、出産、経済・社会活動といった女性の一生の全て段階を通じて、女性の地位の強化と男女格差の是正に配慮し、女性の「教育」、「健康」、「経済・社会活動への参加」の3つの分野を中心に、開発途上国および他の援助国、国際機関、NGOとも協力しつつ、WID分野の開発援助の拡充に努力していく

ジェンダー主流化のための日本国内本部機構

- 男女共同参加推進本部(推進本部)
- 男女共同参加会議
- 内閣府男女共同参加局(事務局体制)

日本の開発機関におけるジェンダー主流化

JICAの目的

日本と開発途上国の人々をむすぶ架け橋として、互いの知識や経験を活かした協力をすすめ、平和で豊かな世界の実現をめざす

JICA「課題別指針 ジェンダー主流化・WID」

全ての人々が人権を保障され、幸福な生活を享受できることを目指し、そのためにはジェンダー格差を生み出す社会・経済構造、制度や政策を見直し、意思決定を含む全ての開発過程への女性の参加を促進することを通して、女性のエンパワーメントおよびジェンダー平等の推進に取り組むこととする。(2002)

JICAジェンダー主流化のための機能

- 企画部環境・WID等事業推進室(現企画・評価部環境・女性課(1991))
- ジェンダー・WID懇談会(1996)
- ジェンダー連絡会(旧WID/貧困担当者連絡会)(1997)
- 重点課題別支援委員会「開発とジェンダー」(2000)

JICAにおけるジェンダー研修

1. 職員向け

- 職員研修
 - ジェンダーと開発/WID分野 - 入門偏年 1回程度
 - ジェンダーと開発/WID分野 - 実践偏年 1回程度
- 外部の専門家によるジェンダーセミナーの開催(不定期)
- 階層別研修におけるセクシャル・ハラスメント防止についての講義

2. 専門家向け

- 専門家派遣前研修におけるグローバルイシューの視点からの講義(年8~10回)

3. 一般援助関係者向け

- 専門家要請研修:「社会・ジェンダー調査手法の実践コース」(年一回)

4. 協力隊向け

- 青年海外協力隊派遣前訓練における選択制による講義(各研修所日程による)

JICAジェンダー主流化における課題

- ODA事業全体においてジェンダー主流化の取組みが遅れている
- JICA事業の各サイクルに適切にジェンダー視点を盛り込むような仕組みが確立していない
- 多くの場合、男女別のデータ整備・分析が行なわれていない
- JICA職員に対する研修の実施方法及び内容が十分でない

(JICA第二次分野別ジェンダー・WID研究会～
ODAのジェンダー主流化を目指して～ 2003:3)

第二次分野別ジェンダー・WID研究会 による提言

- (1) ODA政策におけるジェンダー主流化の位置づけ
 - ODA大綱、ODA中期政策においてジェンダー平等の促進を基本的方向性として位置づける
 - ODA中期政策に、ジェンダー平等の達成を基本理念や重点課題として位置づけ、あらゆる開発援助分野においてジェンダー主流化を促進することを明示する
 - 国別援助計画においてジェンダー主流化を基本方針に据える
 - 「ジェンダー主流化イニシアティブ(仮称)」の早期策定
- (2) JICA内「ジェンダー平等推進課(仮称)」の設置