

VII WID 分野

検討対象とした WID 分野の研修コースは 3 コースであったが、WID（開発における女性）の視点とは、ジェンダー、すなわち「社会的に形成され共有されている性別役割および期待、性差意識」は、社会のあらゆる側面についての男女の社会的役割と参加についての意識、制度に影響を及ぼしているところから、すべての研修においてジェンダーに対する配慮が求められるものであるという GAD（ジェンダーと開発）へと発展的に課題とされてきているという社会的状況および、JICA においても平成 9 年に作成した「WID 分野研修コース見直し検討報告書」において「すべての研修コースについて、WID の視点から検討すること」が求められているという諸点に鑑み、本検討会の検討対象となった「労働分野」のうちの 3 コースについても、WID の視点から検討を行った。従って、本編は、「1. 労働分野全体を通して」、「2. ～4. 各コース別の検討」、「5. WID 分野 3 コース全体の再整理と改善」という構成になっている。

1. 労働分野全体を通して

(1) 検討の方法

コース検討の視点として、平成 7 年度に作成された「WID 分野研修コース見直し検討報告書」の指摘を共有した。今回の検討会が検討すべき課題は個別コースの内容と目標の妥当性の検討、目標達成度を評価することである。また、ジェンダー、すなわち、「社会的に形成され共有されている性別役割および期待、性差意識」は、社会のあらゆる側面についての男女の社会的役割と参加についての意識、制度に影響を及ぼしているところから、すべての研修においてジェンダーを重視する必要があることを上記の報告書は指摘している。その視点には同意するものなので、チェックポイントを整理し、これに沿って現状をまとめた（巻末付属資料 3. (1)～(4)を参照。）。

今回の検討会においては、「WID 分野研修コース見直し検討報告書」の提案の妥当性を検討することが目的ではないので、本検討会では同報告書の視点を検討委員のあいだで共有し、各担当コースを見直す際の参考とした他、研修全体についてのコメントをまとめるに止めた（巻末付属資料を参照。）。そのために、チェックリスト項目には検討を提案に結び付けるのが不可能な項目もそのまま収録されている。なおジェンダーのように「クロスセクトラル」な課題については、分野横断的な検討委員会を 5 年に一度など定期的に開催し検討を加えることが求められる。

その結果を含めて個別コースについての改善提案は、最後に「関連 3 コース全体の再整理と改善」にまとめた。

(2) すべての研修コースにジェンダーの視点を

「すべての活動にジェンダーの視点を」という指摘は具体的にはどのようなことを意味するのであろうか。一つには、伝統的なコミュニティにおける男女の性別役割は、その文化・環境固有の条件によって形成されたという意味においては合理的なものであるが、産業革命以降、そして高度産業化社会においても、そのような役割固定が合理的であるとは言えないような現実がある、特に、教育が家庭教育あるいは世襲制度的な職業教育だけでは不十分だと考えられる社会、あるいはユニバーサル・エデュケーションが提供される社会は「伝統的なコミュニティとその再生産」をベースにした社会ではありえない。しかしながら、伝統的な男女の役割意識が、一人ひとりの能力に応じた社会参加を進めるような教育機会の提供を妨げている場合が多い。そのために、JICA が提供するすべての研修において、特に女性の参加を得やすい措置を取る必要があること、そして、提供する研修内容においても、男女を問わず「より高い能力を発揮して社会に貢献する」人材を育成する姿勢、そして、そのような高い期待をすべての人々にかけることを阻む要因としてジェンダー、貧困、少数者差別、などの問題があること、それらの問題の解決が「よりよく人を満たす社会」としての成長につながり、引いてはより成熟した社会への道となることを、メッセージ及び問題解決のための検討としてコースカリキュラムに含める必要があるということである。

そのために、もっとも簡便な代案として、「WID 分野研修コース見直し検討報告書」は「すべてのコースに一こま」女性の参加と開発についての内容を取り入れることを提案しているのだと考えられる。

表-10 : WID と GAD それぞれの視点

WID の視点	GAD の視点 (WID に加えて持つべき視点)
○開発にかかわる意思決定への女性の参加	○男女共同参画推進=女性差別のある社会の全体的不利益の認識を進める
○女性の社会的地位向上	○性別、人種、階層にかかわらずすべての人々の参加 (inclusion)
○女性の社会参加の推進	○コミュニティの意識変革
○女性の労働の正当な評価	○コミュニティの自己決定権
○女性の賃金労働への参加	○経済優先社会の負の側面の認識
○男女雇用機会均等および賃金格差の是正	○家族やコミュニティなど、女性が無償労働で支えてきた人間存在の基盤の再評価
○女性の教育の推進	○生涯学習社会の実現
○女性のリプロダクティブ・ヘルス/ライツの保証	○持続可能な社会のビジョンの共有
○以上にかかわる施策の推進	

表 10 に上げた項目は、WID の視点と GAD の視点がどのように違っているかを整理した案である。600 を越える研修コースを提供している JICA として、再び「WID 分野研修コース見

直し検討」を行ったようなしっかりとした検討体制で、GAD の視点を研修に取り入れるとはどのようなことなのかを、整理する必要があるだろう。社会における長期的視点にたった人的資源開発とは何かを考えるための大切な視点であると考え。各コース担当者に対し、「なぜ、あなたの研修コースではジェンダーの視点を取り入れる必要がないといわれるのですか」と問うことから始めるべきであろう。

2. 各コースの検討～男女共同参画推進セミナー

(1) 研修ニーズ

応募率は、平成 9 年度の 1.1 倍から、平成 12 年度の 1.6 倍まで、増加傾向にあると言える。また、この傾向は、他の 2 コースも含めて考えた場合も、ニーズが高まっている分野であると考えられる。

経済発展あるいは持続可能な社会としての発展にとって、これまでは十分にその力を発揮することができなかった、あるいは社会的意思決定への参加が不十分であった女性をエンパワーすることができることは、社会の人口の半分以上を占める存在の活性化につながる課題であり、途上国の人的資源開発にとって不可欠な課題であることは間違いない。特に、労働分野は女性の経済・社会参加の推進と大きな関連のある分野であり、今後も、コースの充実が社会的なニーズとしても高まることが予想される。

また、日本ではこれまで女性の社会進出のためにさまざまな支援策がとられてきている。経済発展の当初から長期的な男女共同参画のための政策を取ることが、結局は長い目で見た場合有効であることが、日本の経験から明らかである。そのために、本コースを JICA の研修コースとして実施するのがふさわしいと判断される。

(2) コースの現状分析

1) コースの背景・目的・到達目標・期間について

本コースは、平成 9 年度から国内推進本部（ナショナル・マシーナリー）の機能強化のために設置されたコースである。ナショナル・マシーナリーとは、男女共同参画を実現するための推進諸施策を講じ、調整し、あるいは行動計画を立案推進する担当部署のことであるが、多くは政府機関である。しかし、中には「委員会」「財団」などがこれを行う国もあるため、ナショナル・マシーナリーというような表現を用いている。

また「女性問題国内本部機構上級担当官セミナー」（平成 2-8 年度実施）に引き続いて設置され

たコースである。日本のナショナル・マシーナリーに当たるのは内閣府府男女共同参画局であり、同局の協力を得て実施されている。

コースの目的は以下の通りである。

- ナショナル・マシーナリー強化の基礎知識の習得
- 国内行動計画策定基礎知識の習得
- 「途上国の女性支援」基礎知識および指導能力の習得

期間が1ヶ月であることについては「適切」という評価を研修員全員から得ている。

2) 現行カリキュラムの評価と改善点

内閣府府男女共同参画局の協力を得ることで、日本の男女共同参画施策（内閣府、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、警察庁が実施）について、各省庁の担当官による講義形式がひとつの柱になっている。このように多くの省庁担当者による講義の実施は、他のコースにはない特徴であり、行政紹介コースという位置づけで考えた場合の、「各国行政官が日本の行政とのネットワークやチャンネルを確立する」というニーズに合致するものであり、高く評価されるべき内容だと言える。WID 分野における他の2コースに対しても優位なものであり、これをはずすことは考えられない。また、使用テキストの豊富さは、年を追って充実しており、これらは、研修員である各国行政官にとって非常に有用な内容であると考えられる。

ただ、行政の一方的な施策の紹介だけではなく、「批判的な意見も聞きたい」という要望があるが、これについてはNGO訪問などによって対応することが望ましい。

しかし、このコースについては、行政官からの内容提供が講義に片寄ってしまいがちであることを含め、研修方法について「講義形式が多い」という意見が、他のコースに比較してよく聞かれる（平成9年度-2名/8名中、平成10年度-1名/9名中、平成11年度-5名/12名）。しかも、平成10、11年度共に、「ディスカッション」「実習」「見学」が少ないということも指摘されている。これは、毎年改善すべきことが改善されていないのではないかと疑わせる評価とも取れなくないが、社会全体として参加型での研修やワークショップが増えている中で、研修員の研修内容や方法に対する期待値というものは上がっていった当然であり、そのような中で旧来通りの講義中心のスタイルでは、研修員の評価が下がるであろうということも十分に考えられるのである。

一方で、このコースの「講義」偏重スタイルの改善を行いきにくい条件も以下のように明らかに存在している。

- コースリーダーが毎回変わっている
- 委託契約機関が、平成9年度は「あしたの日本を創る会」に委託、平成10、11年度は（株）ディプロマットに委託というように変わっている。
- 当然、各省庁から講師として派遣される行政官も毎回変わる。

というように、継続して改善していくことが難しい条件がそろっている。特に、各省庁からの行政官については、当検討会参加委員が指摘したように、「ジェンダーの問題について熱心に語ってくれる人ばかりとは限らない」のが現実である。彼等のプレゼンテーション能力（いまや、OHP、パワーポイントは、学会、ワークショップ、国際会議を問わず必須なのだが）を向上させるのは、「講師に対するお願い」をする以上のこちらからの努力では難しい。

改善方法としては、次の2つがあげられる。

- コースリーダーを数年間固定して、その間集中的に改善策を練ることを委託機関と協力して進める。コースリーダーには高い英語能力を求め、通訳に対する配慮に不足がないように努力する。
- 委託機関に改善提案を求める。ある程度の期間、委託先を固定することで、「プロトタイプ」を創ることに集中する。

要するに、求められるプロトタイプとは、「講義の割合を減らし、テーマを定めディスカッションを深める」「カントリーレポートの発表を行うだけではなく、それらを材料に相互理解、共通理解が進むような討議を行う」などである。研修員相互の英語力の違いは、どのコースでも同じ課題であり、それらについての改善は、どれほど応募条件を工夫しようが国別の事情が違う以上実施困難な改善条件ではあるが、討議形式であれば、共通言語圏の研修員間の相互理解、ならびに研修員全員による問題意識の共有がなされることが多い。

平成11年度の訪問先は、国立婦人教育会館、東京ウィメンズ・プラザ、北九州女性センターの3カ所であったが、これは、北九州女性センターが「女性の地位向上のための行政官セミナー」の委託先であることを考えた場合、重複が大きい印象を与える。今後の訪問先候補から除いてもいいと思われる。また、途上国における女性支援という意味では、「ショミティ」という生産組合活動を支援しているシャプラニールなどの国際協力団体の活動に触れることが、さまざまな民間レベルでのネットワークを進める上で有効であろう。「アジア女性資料センター」「お茶の水女子大学ジェンダー研究センター」「アジアの女性労働者資料室」などの調査研究機関や、「婦人民主新聞」「反差別国際運動」「(財)市川房枝記念会」も有効な訪問先であり、研修員からの要望である「行政に対する批判的な視点」を提供することが、これらの諸機関であれば可能であろうと考える。

3) 対象研修員について

対象を「国内本部機構の担当官」としていることや、対象国を「アジア・アフリカ・中南米・オセアニア・中東を対象」と広くしていることは、行政官に求められる「幅広い国際的視野」というものを考えた場合、妥当である。特に、「女性政策」については、国際会議の場で宗教的な背景による意見の対立、国の違いによる施策の違いなど、お互いの背景が違うことから、話し合いが難航することがよくあるが、研修という中立的立場から相互理解の場を設けることは、今後の国際的な「男女共同参画推進」に資すると考えられる。

特に、このコースについては研修員も指摘するように男女ほぼ同人数の参加が望ましい。できれば、同一国からジェンダー・バランスに配慮した複数に参加することを選定基準にすることが望ましい。

4) 実施体制について

内閣府を通じたコーディネーションによる「日本の行政の紹介」の側面と、実際の現場を見るという「社会的接点」の側面、そして「男女共同参画」についての理論という3つの側面がこのコースには求められることを考えると、実施体制自体に、「行政」「市民団体」「大学などの研究機関」の3者の協力が求められるであろう。あるいは、カリキュラム全体を調整する継続的なアドバイザーとしてコンスタントに関わる存在が必要なのではないかと思われる。当検討会での話し合いから知りえたことであるが、他の労働分野各コースが、比較的継続した研修指導者＝コースリーダーによって執行・監督されていることから考えると、このコースの実施体制の安定性と継続改善性の問題が浮かんでくる。

コースリーダーを何年か固定して配置することも一つの方法である。具体的には、行政の支援が必要であるため、東京近郊に限定せざるを得ないが、JVC などに関わりを持ち、現在女子栄養大学で国際協力の分野で教鞭を取っておられる磯田厚子氏、国際協力の専門分野の学位を有する国際子ども権利条約センターの甲斐田万智子氏、ユネスコ・アジア文化センターの柴尾智子氏、現在宮城県庁職員で以前東横学園女子短期大学で教鞭をとっていた萩原なつ子氏、日本 NPO センターの星野昌子氏などを推薦したい。また、JICA の WID/GAD 専門の国際協力専門員も、候補にあげられるだろう。特に、このコースは「日本の行政の紹介」とそれに対する現状そして批判など多様な社会的現状に触れることが必須であるので、専門性が高く、運動にも関わりを持つコース・アドバイザー的存在は不可欠であろう。

5) 現状コース形態の妥当性

カリキュラムに対する不満として、「途上国の女性支援推進に必要な知識や、女性支援を推進する女性団体等への指導力の習得」が不十分であったことが挙げられている。第三国研修などが検討される余地があると考えられるが、この場合は、新たなコースとして設置することが望ましく、本コースの改善とは別に検討すべきである。

第三国研修を行う場合は、「女性に対する小額融資」を行っている BRAC が活動しているバングラデシュ、女性の海外出稼ぎ者の問題を抱えるフィリピン、急速な経済発展に伴う女性労働者の確保に関わる問題を抱えるタイなどが候補地としては考えられる。また、これらの国は比較的 NGO が発達しており、何らかの受け皿を形成しうる素地があると判断される。

(3) まとめ

「男女共同参画推進セミナー」は行政官が対象であり、総論的にならざるを得ない。そのために、「賛否両論」に触れることこそが、途上国の行政を担う彼等に対する誠実さであると思われる。また、ナショナル・マシーナリーは、いずれ市民による異議申し立てによってもまれ、市民参加によって育っていくものであるのだから、その先進例に学ぶ機会を提供すべきであろう。そのために、「行政官からのレクチャー」の講義形式に対する対応策、および訪問先の選定、そしてそれらにまつわる積極的な議論の機会の提供などが課題である。そして、そのような議論は、東京近郊でもっともアクセスしやすいものである。ぜひ、「行政」と「批判的・対案提起 NGO」活動の両方に触れられる機会として、この研修コースを活かしたいものである。

表-11：コース改善のための提言のまとめ

行政	講師として	どの省庁に依頼するかについて、もっと幅広い省庁をとという意見も考慮する。 簡潔にし、討議を増やす。Q&Aのセッションだけでも有効。
NGO	講師として	シャプラニールも平成11年度に招かれているが、その活動にはあまり講義で触れていない。 どの講師にも共通であるが、依頼の意図と期待する講義内容は明確に。
	討論者として	対案提起、問題提起型 NGO を含め、批判的意見に触れたいという要望に応える
	訪問先として	現場の活動に触れる 政策と現状のつながりを見る
大学・研究機関、専門家、女性センターなど	講師として	中立的あるいは批判的立場からの問題提起
	討論者として	フォーラムなどの機会を活用することもできるが、研修員との討議をメインに実施できることが条件。 「活躍している女性で、社会的地位の高い人」との討議をしたいという要望に応える
	訪問先として	情報へのアクセス能力を高める 女性への情報提供について知る

3. 各コースの検討～女性の地位向上のための行政官セミナー

(1) 研修ニーズ

毎年、2倍から3倍の応募率は、他のコースと比較しても非常に高い倍率であり、途上国の人材育成および人的資源開発における女性の能力を高めることの意義の大きさを反映していると思

われる。毎年の要望として、「女性の政治との関わり」「女性の社会的地位と罣（つまり社会的地位向上に伴っておこる不利益及び抵抗・攻撃）」そして「社会的に高い地位にある女性政治家、上級官僚、判事などとの意見交換・社会的地位が異なる女性たちとの交流」が上げられており、施策についての情報提供・講義や保育や教育などの支援体制だけでなく、結果としての女性の政治参加、社会参加の現実に触れたいということだと考えられる。また、近年は、女性に対する国際的にもドメスティック・バイオレンス（家庭内暴力）やセクシャル・ハラスメント（主に職場における性的いやがらせ）などが国際的にも取り上げられるようになってきている影響もあってか、ニーズが高い。

女性の社会進出が高まると、従来の価値観との軋轢が高まり、いやがらせ、家庭における非協力、おおっぴらな中傷などのバックラッシュと言われる現象はどの社会においてもおこりがちな問題である。女性の地位向上は、家庭においても社会においてもきれいごとではすまないことを研修員は知っているがゆえに、その現実に真摯に学びたいと願っていることがわかる。高度産業社会という「質の高い労働」が求められる社会において、人口の半分を未熟練のまま放置して、経済成長およびより高い質の社会的サービスの提供を成し遂げられるなどということとはありえないことも現実であり、どの途上国も、すべての国民を対象とした人的潜在能力の開発が国力につながるということは熟知している。しかし、それが従来の「女性に対する低い教育・社会参加期待」という価値観に対する挑戦であるかのようにとられてしまう現実を、どう乗り越えればいいのかというバリエーションを伴ってしまうところに、共通の悩みがある。

そのような現実をじっくりと観察し、そして議論することが、途上国からの研修員にとっては大きな学びにつながるであろう。今後、このような研修員のニーズを受け止めて、コースが改善されていくことが望ましい。

実際、このコースは毎年改善が見られ内容も充実しているために、1ヶ月という研修期間にもかかわらず、「期間が短い」と評価する研修員が毎年約4分の1ずつ存在する。期間を長くして1ヶ月半から2ヶ月はほしいという要望が半数の研修員から出されているコースなのである。

(2) コースの現状分析

1) コースの背景・目的・到達目標・期間について

平成3年度より実施（参加国および人数の実績表あり、男女の比率の報告なし）されている。コースの目的は、「開発と女性」の視点にたった総合的観点から、各種の女性施策を推進することのできる行政官を育成することであり、その目的はおおむね達成されている。期間については、長くして欲しいという希望が多いことは前段でも触れた通りである。

2) 現行カリキュラムの評価と改善点

内容的には高い評価を得ているコースである。ただ、シークエンスについて、「団体訪問を先にして欲しい」という声があり、学習能力の高い研修員が日本の現実に十分触れてから、「概論」での議論に自分なりの評価や疑問、論点を持って望みたいと希望していることが読み取れる。ともすれば、カリキュラムを構成する側は構成の論理性として「概論」から入って各論・現実へ、と考えがちであるが、日本に始めて来た研修員は、「福祉制度、国民の利便に貢献する高度なインフラ、世界への協力に対する寛容さなどに圧倒された」と語っており、わたしたちが当たり前だと思っている現実そのものが彼等にとっては大きな驚きなのだとも再認識しなければならない。そうした時に、どのようにしてそれらの制度・インフラの成長・充実がありえたのかという背景を、その現実に十分触れていない段階での一方的な講義で聞かされることの不消化は、指摘されると想像するにあまりある。「概論」をもっと議論の場にするためにも、大幅なシークエンスの見直しが求められる。

このコースは継続的に種々の改善が行われている（例えば移動日の設定の仕方など）コースではあるが、まだこの点については他のコースのカリキュラム・イメージの囚われがあるせいか改善が見られないので、ここであえて指摘しておきたい。

このコースもテキストが充実しているが、「男女共同参画推進セミナー」において配布している省庁からの施策紹介関連のテキストは、各テキストの質・内容については判断できる条件にはないものの、レクチャーは受けないまでも、同様に配布してしかるべきなのではないかと感じた。

実習・見学が少ないという評価、実習における講師の指導力が低いという評価が、全体としては高い評価を受けているこのコースにおける課題であり、やはり、掘り下げた質問を見学先でも行いたいという意欲が高いことが伺える。

3) 対象研修員について

このコースには男性も参加しているが、同国から複数、男女の参加を要件とすることが望ましい。「女性の地位向上のための施策、立案に現在従事している行政官で3年以上の実績あり」という資格要件は、コースに対する評価などを読んでいても、研修員のレベルの高さがうかがえ、妥当な要件であると判断できる。選定がうまく機能していることのあらわれでもあると考える。アジア・アフリカ・中南米・オセアニア・中東を対象としていることも特に問題ではない。

4) 実施体制について

委託受け入れ先である、(財)アジア女性交流・研究フォーラムとの協力がいつからかの記載はないが、少なくとも平成9年度の報告書から以降は同フォーラムが担当している。そのために、内容的な積み上げ、改善について目覚ましいものがあり、受け入れをすることが同機関の研修実施能力の向上にもつながっていることを感じる。研修実施地域が限られていることが、かえって見学先の豊富さ、多様性、細やかさにつながっており、観光以外は大きく移動せず、じっく

り日本社会を観察することができるように、そして、見たことについての疑問をベースに議論が展開できるように改善していくことが求められる。

実習および見学先での通訳の問題が指摘されていることもあるが、常に同じ指摘がされているという訳ではないところからすると、これはその時々に通訳のレベルを完全にコントロールすることはむずかしいという、いずれのコースにも共通する難題であろう。専門知識の高い通訳も重要だが、質疑応答を恐れなくて、研修員の疑問を正確に理解し、見学先や講師にきちんとそれを伝える姿勢が求められるのだと考える。それは、通訳についての配慮事項として受入先機関と確認することで、向上がはかれることであろう。通訳については、その人自身が「質疑応答」「議論」を回避せず、納得いくまでコミュニケーションをはかるという態度がなければ、研修員に通訳に対する配慮として「掘り下げた質問はしないでおこう」という気持ちを持たせてしまうことは、十分に認識すべきである。テキストを読む講師、そのテキストを無難に通訳するという姿勢では、研修の通訳として不適格である。

5) 現状コース形態の妥当性

妥当である。研修員の評価を読んでいると、日本の地域社会に触れることで、女性の地位向上について日本がこれほど多くの提供できるものがあるのかと、驚きすら覚える。「日本の女性の地位は先進国の間では低いから」や「男女の賃金差も大きい」の表面的な判断や理解は、個別具体性に触れることからの学びを疎外する。悩みも含め、女性がさまざまな事柄に取り組み、地域に貢献している姿から、研修員が多くを学んでいることがよくわかる。

(3) まとめ

よくバランスの取れたコースであり、研修員が指摘するように、もっと期間を長くするという改善こそあれ、その他の点では全体的に評価の高いコースである。期間を長くするとすれば、「概論と実地とをつなぐ議論」「学んだことと帰国後の活動をつなぐアクションプランやパーソナル・プログラム¹」の時間を中心に増やすことが求められる。

¹パーソナルプログラムは研修員各々が来日中テーマを持って行う自習のようなものである。一例として「労働安全衛生セミナー」においては、来日直後に研修員自身が研修で学ぶべきこと、研修以外の時間をどのように使うかを発表し、最後のアクションプラン発表時に実際の達成度を申告してもらうという一連の個人別行動計画の意識化が行われている。

4. 各コースの検討～女性起業家育成のためのセミナー

これは、平成 12 年度から設置された新しいコースで、JICA が得意としきた「技術提供」研修ではなく、trend-setting program であると位置付けられている。日本が国際社会で共に考え、取り組むべき問題について、推進のための研修の機会を提供するものである。そのために、研修員の資格要件としては「行政と NGO の両方からの参加を得て行う」となっており、現在の女性起業支援が民間とのさまざまなパートナーシップによって実現されるべきことを考えた場合、妥当な条件であると考えられる。また、trend-setting という目的を考えた場合、「今後はアジア地域のネットワーキング促進をにらんで、アジア各国に広げる」という対象国の選定も、妥当であろう。女性起業家支援は、アジアと共に推進していきたい課題であり、日本の国際協力活動が途上国の女性団体の製品の輸入などにも積極的に取り組み、また、それがオルタナティブのように、日本の女性の起業にもつながっていることを考えると、非常に現実性、将来性ともに高いコースである。日本が途上国の起業家にとっての市場にもなっている点を、今後も活かした研修内容とすることが望まれる。

横浜女性協会 YWACN との協同プロジェクトであるという点も、「女性の地位向上支援セミナー」が（財）アジア女性交流・研究フォーラムとの協力によって、非常に優れたコース提供を行っていることを考えると、設計、改善ともに期待できるところである。

コース編成にモジュール制を取り入れているところも新しい試みである。比較的短い期間での盛りだくさんの内容をまとまりよく消化するために有効な方法だろう。

- モジュールⅠ プログラムマネージャーとしての動機付け (3 日間)
ジェンダー分析と啓発／リーダーシップ開発
- モジュールⅡ プログラムマネージャーとしての情報収集とビジネス・ノウハウ (3 日間)
情報交換とネットワーク／インターネット活用／ビジネス・ノウハウ
- モジュールⅢ プログラムマネージャーとしてのネットワーク作りとケーススタディ (3 日間)
ビジネス・ノウハウ／生きるネットワーク／ケーススタディ
- モジュールⅣ 研修プログラム作成から評価まで

第 1 回ということもあり、コース内容の絞り込みが難しく、「研修範囲が広すぎた」(3 名)「専門程度が十分に深くない」(4 名)という指摘がある。今後、改善が求められる。研修時間が 10 時から 4 時であることから、「研修プログラム密度」が「余裕がありすぎる」という意見が半数あり、対策が求められる。また、テキストのほとんどが日本語であったという指摘もある。来年度も同じ内容を企画するのであれば、英訳を順次準備していくことがよいだろう。

訪問した女性起業家の例があまりにも途上国の現状とかけ離れていたという指摘もあるが、国際協力団体やオルタナティブによって途上国の商品を扱っている団体訪問を考えてはどうだろうか。

「事前にニーズを調査し、内容をしぼりこむ」「参加している者のニーズがまちまちなので、ワークショップなどにおいて関心別に分けた内容を提供してほしい」「同じメンバーでの再研修を1年後に行うことで、効果が高まる」などの指摘はこのコースでも聞かれる。事前ニーズの把握と研修中の多様なニーズ、フォローアップはどのコースでも共通する課題である。

5. WID 分野3コース全体の再整理と改善

(1) 3コースの再整理

1) 再整理にあたっての所感

今回、3つのコースのカリキュラムおよび研修員の評価と要望などを比較検討して、研修員からの指摘の的確さに驚くとともに、次のような要望に彼等の指摘を再整理し、そして提供する時に提供する内容を明確にすることにより、従来の特徴や実施体制を活かしながら、よりニーズに合ったものを選択できるのではないかと考える。

日本は、女性に対する高い教育を成し遂げた国として先進事例であることは間違いない。(それすらも一部の人々から「女子大生亡国論」などというような冷やかしの洗礼を受けているのであるが)結果、女性労働は、企業にとって必要な時には自由に安価に調達できて、不必要になればいつでも切り捨てられる予備軍的存在として日本社会に貢献しているのであるが、当然のことながら、そのように位置付けられることへの反発も潜在的に高まってきている。自分の価値を自覚するようになれば当然の結果であろう。では、M字型雇用形態とそれを補完するパート労働や派遣社員のような労働形態が、今後どうなっていくのか。一方で、先進国の中でも施設・制度的には充実した保育サービスを持ちながらも、それが充実した家庭生活の保証にとっては不十分に感じられるのは、男女を問わない「長時間労働」への圧力が背後にあるためであり、これは女性の労働だけを取り上げて論じても改善できる問題ではない。そういった日本の現実を研修員に提示し、検討・討議の材料とすることが、私たちにできる貢献であろう。徹底した9-5時労働および労働時間の短縮、職住接近、女性の安定した労働と経済対価の獲得などを実現していくことが課題であるのだが、そのような合理的な「質の高い労働の提供と再生産」の実現についての議論を阻んでいるのが「女性は家庭・男性は仕事」というような従来型の価値観と議論なのである。

制度及びハードの整備だけでは解決できないジレンマ、伝統的価値観による女性の社会進出に対する圧力など、その軋轢が日本においても顕著であるが故に日本における研修が提供できるものはまだまだ多いと、今回の検討を通じて実感した。

2) 再整理の提案

3コースそれぞれの特徴を分析し、その特徴をよりよく活かした形での再整理を表-12のように提案したい。

表-12：WID分野3コースの再整理案

	男女共同参画推進セミナー	女性の地位向上のための行政官セミナー	女性起業家育成のためのセミナー
特徴	各省庁からの行政官による施策についての講義	総合的な概論と、多様な実態を見学する。 諸施策と現状との関係と、地域社会における女性の地位および貢献。	NPO とのパートナーシップと開かれた交流・討論により、これからのあり方を探る。 アジアのネットワーク構築に貢献する。
テーマの再整理と改善の方向性	<u>市民社会における行政の役割と姿勢</u> 日本の「男女共同参画」についての施策についての総合的な提供と、行政官相互のネットワークと相互理解の推進。 施策についての課題と市民社会における開かれた議論の実際に触れる。	<u>具体的支援政策と現状</u> 施策が現状に対して果たす役割を知るために、具体的な地域社会における女性のさまざまな活躍の現実に触れることで、総合的な施策の推進についての理解を深める。	<u>女性の経済参加と社会</u> 女性の主体的な経済活動への参加としての起業のあり方および起業支援のあり方を考える。受け皿としての社会の課題とからめることで、女性支援の総合的政策との関連も学ぶ。

(2) これからの課題

以下、具体的な提案事項である。

- 1) 同一国から複数、男女の配分に配慮しての参加を求めることは今後も継続すべきである。
- 2) カントリーレポートに、「女性の社会進出に関する諸統計」などの具体的な数字を求めることは、討議の活性化に役立つし、また、事前準備学習的な意味合いも持たせることができる。

(以下、「WID 分野研修コース見直し検討会」より引用)

- ①社会指標にもとづく女性の現状と分析(平均余命、死亡率、乳幼児死亡率、識字率、就学率、労働参加率について男女別に報告)
- ②女性の生産活動に関する現状(就労形態の構造、主要就労産業の構造、賃金水準、就労地域の分布等)
- ③女性の能力開発に向けた政府の取り組み (特に女性の生産活動に焦点を置く)
- ④女性の現状と政府の取り組みの現状から考えられる課題

- 3) アクション・プランの作成とその相互検討を研修の中に含めることは、学んだことを応用、実践につなげる動機づけの手段としても有効である。
- 4) パーソナル・プログラムの時間も、テーマを定めて情報を得るための動機づけとして有効である。日本は、さまざまな情報へのアクセスが比較的整った環境にあるので、その実態に触れるという意味でも、国立婦人教育会館や東京ウィメンズ・プラザなど女性の活動支援を行っている機関を訪問する際に、「テーマ」を持ってこれらの機会を活用する姿勢を研修員に求めたい。
- 5) ナショナル・マシーナリーという研修テーマを扱う「男女共同参画推進セミナー」に、「女性に関する政策の提言」「国内における女性問題の啓蒙活動」「開発教育」「国際的情報交換」「継続的協力のための国内的国際的ネットワークづくり支援」「実態調査の協力実施」「効果的コミュニケーション技術」「チェックリスト」「教材提供」などの視点をどれほど取り入れたカリキュラムが可能であるか検討する。、また、これは他の2コースのカリキュラム検討にも活かしたい視点である。
- 6) 女性に対するリーガル・リテラシー (法識学) 向上コースは創られていないということであるが、例えば「男女共同参画推進セミナー」において、「女性に対する相談窓口」などの支援活動に触れる機会や法曹界で活躍する女性たちとの話し合いの場を設定してはどうだろうか。「(財) 市川房枝記念会」は市川房枝の婦人参政権獲得活動をベースに設立されたものであるが、資料室も活用可能である。ぜひ、「男女共同参画推進セミナー」にもっと政治的・法的な側面からの内容強化を望みたい。
- 7) 情報へのアクセス強化について、女性の社会参加について、女性の情報へのアクセス能力を高めることの必要性は言われながらも、これを目的とするコースはまだ JICA の研修コースとしては実施されていない。この点について、WID 統計セミナーなどの継続・新設も求められるところであるが、前述と同じく「男女共同参画推進セミナー」において、含められる

べき内容であると考える。

8) 「女性の教育」に関連して、2つのコースがあるが、「労働と教育」についての扱いは不明である。日本は省庁再編で文部省から、文部科学省への改編が示すように、高い科学技術力と教育がセットになって考えられている国であるが、教育が人的資源開発として労働との関連で考えられている国も多い。労働分野に「人的資源開発と労働と女性」というような内容が含まれないか、検討すべきであろう。

9) 健康との関係では、小峯委員のコメント(P 参照)が興味深い。ぜひ、「労働安全衛生分野」で取り上げていただきたい視点であるし、女性が零細事業体(small business)や自営的な働き方をしている場合に、どのように健康管理が行われ、また、女性の「リプロダクティブ・ヘルス&ライツ」に対する配慮がそのような労働現場で行われているのかについての検討も、労働分野が扱うべき重要な課題であると考え。それは、経済活動分野研修コースの実施の際に入れるべき視点として挙げられているポイントでもある(以下、「WID 分野研修コース見直し検討会」チェックリストより引用。)

- ①政策レベルにWIDの視点を反映させる取り組み
- ②女性の果たしている経済活動上の重要性を認識するための調査・分析
- ③家庭や職場におけるジェンダー・エクイティの促進(家庭的責任の男女役割均等の整備)
- ④女性の労働条件・労働環境の整備向上
- ⑤職種選択の幅を広げ、広く女性の経済参加を促進するための、職業・技術訓練の開発・普及の促進
- ⑥融資制度など、生産資源へのアクセスの改善
- ⑦地域における女性の組織化、および農業共同組合・労働組合などの組合活動への参加促進

10) 「家庭の責任」についてのコースは特に新設はされていないということであるが、同視点を「女性の地位向上支援セミナー」に含めることが妥当だと考える。また、「男女共同参画推進セミナー」において、政策議論的要素を加え、提案したような諸機関を訪れた場合、この内容を議論のテーマとして含めることは可能だろう。

11) いずれにしても、ジェンダーに関わるさまざまな問題は絡まりあっているので、必ずしも新たにコースを新設することがよいとは限らない。既存コースの中で、まず対応すべき点是对应していくことが、そのコースに参加した研修員のよりよい学びにつながると思われる。

参考資料 小峯委員からのコメント

労働安全衛生分野で女性をどのように考え処遇しているか、という形よりも遙かに重要であるにもかかわらず現在話題に上っていない問題を捉えて欲しいと思いますので、以下のとおり提案します。

1. 作業環境の中での有害環境は、一般に有害な化学物質による危険・有害性を基に捉えられている。これらは、過去の労働者が何らかの健康被害を受け、因果関係が明確になった化学物質のみを捉えて、「その名称の物質を扱う作業は、危険・有害作業である」として関係省庁は法規制し、監督・指導してきた。
2. 最近、環境ホルモン問題が台頭し PRTR (Pollutant Release and Transfer Registers) 法が施行され、マスコミ上では恰も問題は静まったように感じられるが、問題はこれで収まったわけではない。環境に排出された環境ホルモン様の働きを持つ化学物質は、元々それらは工場の生産現場において 100% の形で取扱い、使用しているものである。
例えば、合成洗剤、プラスチックの可塑剤や農薬、殺虫剤など。
3. 生産現場におけるこれらの物質の環境ホルモンとしての労働者への許容ばく露濃度が示されておらず、ダイオキシンの環境中の濃度ばかりが取り沙汰されている（マスコミの不勉強によるところ大である。）。
4. 環境ホルモンが一旦環境に排出され食物連鎖で一般の市民の口に入る場合や、呼吸とともに摂取される場合のみが注目されているが、工場でそれらを扱う人の許容ばく露濃度の研究さえ進んでいないまま、工場での女性労働者は働いているのが実態ではないか。
5. 現在定められている化学物質の許容濃度は、全て男性労働者のばく露と健康障害のデータによる一応の値を定めており、それらの男性の健康障害は殆どがもっぱら内臓疾患や発ガン性であり、生殖毒性のデータはほとんどない。
6. 女性労働者の身体では違うのか、同じなのか、まして生殖毒性についてどうかの検討はなされていない。又、環境ホルモン様の働きに注目した研究も殆ど見られない。

結論：環境ホルモンの働きを疑われている化学物質を製造工場で扱っている女性たちがそれらの化学物質を自分の体内に取り込んでいる量の実態とその体内での働き、生殖能力への影響について早急に組織的な調査・研究を開始して、未来の全人類の命を守るべきではないか

付 属 資 料

1. 労働分野研修コース一覧
2. 応募率の推移
3. 1995年WID分野研修コース見直し検討報告書に関する資料
 - (1) 同報告書よりの抜粋部分
 - (2) 労働分野諸コース点検チェックリスト
 - (3) 労働分野諸コース点検チェックリスト回答
 - (4) WID報告書をもとに作成した労働分野研修コースのカリキュラム構成表

1. 労働分野研修コース一覧

コース名	受入形態	平成12年度の回数(*1)	定員	期間(*2)	コースリーダーの有無	目的	対象者
労使関係行政セミナー	一般特設	4 (24)	8	6 (5)	×	行政紹介	労使関係行政の分野で3年以上の実務経験を有する中堅職員 45歳以下の者
労働統計・政策セミナー	集団	2 (22)	8	6 (5)	○	行政紹介	現在労働統計行政に従事している者、または過去に労働統計行政の経験があって現在労働行政に従事している者 45歳以下の者
労働安全衛生セミナー	一般特設	2 (27)	15	5 (4)	×	行政紹介	労働安全衛生の企画、管理に従事する政府職員、又は労働災害防止を推進・指導している政府関係、安全衛生団体職員 労働安全衛生、又は労働基準監督分野で3年以上の職業経験を有する者 45歳以下
作業環境改善技術	一般特設	5	10	8 (6)	○	技術習得	有害物質の測定の従事し、もしくは労働災害の防止を推進・指導している政府関係、安全衛生団体などの技術系職員 労働力衛生分野で5年以上の経験を有する者 30歳から45歳まで者
女性の地位向上のための行政官セミナー	一般特設	10	8	5	×	行政紹介 行政視察	女性の地位向上のための施策、立案に現在従事している行政官で経験年数3年以上を有する者 45歳以下の者
男女共同参画推進セミナー	一般特設	4 (11)	9	4強 (3強)	○	行政紹介 討議	国内本部機構の担当官として女性問題に携わる者 30歳から40歳までの者
女性起業家育成のためのセミナー (プログラムマネージャー養成研修)	一般特設	1	8	3強 (3弱)	×	討議	NGOや政府機関において女性の経済進出に関する計画策定に3年以上の経験を有する者 参加者はフィリピンから2名、カンボディアから3名、マレーシアとインドネシアをあわせて3名とする *女性研修員の参加を奨励

(注)

*1 カッコ内の数字は現在の研修コース以前に実施した研修コースも含めた通算の回数。

*2 期間の数字は研修員が日本に滞在している週、

カッコ内の数字は技術研修の週であり、日本に滞在している週からオリエンテーションと日本語期間を除いた週。

2. 応募率の推移

		平成9年度		平成10年度		平成11年度		平成12年度	
労使関係行政 セミナー	定員	9		8		8		8	
	応募人数	13	4	11	7	14	3	14	2
	応募率	1.444		1.375		1.750		1.750	
	受入人数	11	3	11	7	10	2	8	2
労働統計・政 策セミナー	定員	9		8		8		8	
	応募人数	12	7	16	5	15	5	14	11
	応募率	1.333		2.000		1.875		1.750	
	受入人数	9	5	10	4	8	4	8	5
労働安全衛生 セミナー	定員	18		17		15		15	
	応募人数	31	8	28	6	33	6	27	7
	応募率	1.722		1.647		2.200		1.800	
	受入人数	22	5	22	5	19	5	15	4
作業環境改善 技術	定員	10		10		10		10	
	応募人数	15		23	4	23	5	25	10
	応募率	1.500		2.300		2.300		2.500	
	受入人数	9		9	4	9	4	10	7
男女共同参画 推進セミナー	定員	9		9		9		9	
	応募人数	10	9	12	12	19	16	15	12
	応募率	1.111		1.333		2.111		1.667	
	受入人数	8	8	8	8	12	10	10	8
女性の地位向 上のための行 政官セミナー	定員	8		8		8		8	
	応募人数	15	11	27	26	23	21	29	25
	応募率	1.875		3.375		2.875		3.625	
	受入人数	9	7	9	8	8	7	8	6
女性起業家育 成のためのセ ミナー	定員							8	
	応募人数							15	15
	応募率							1.875	
	受入人数							8	8

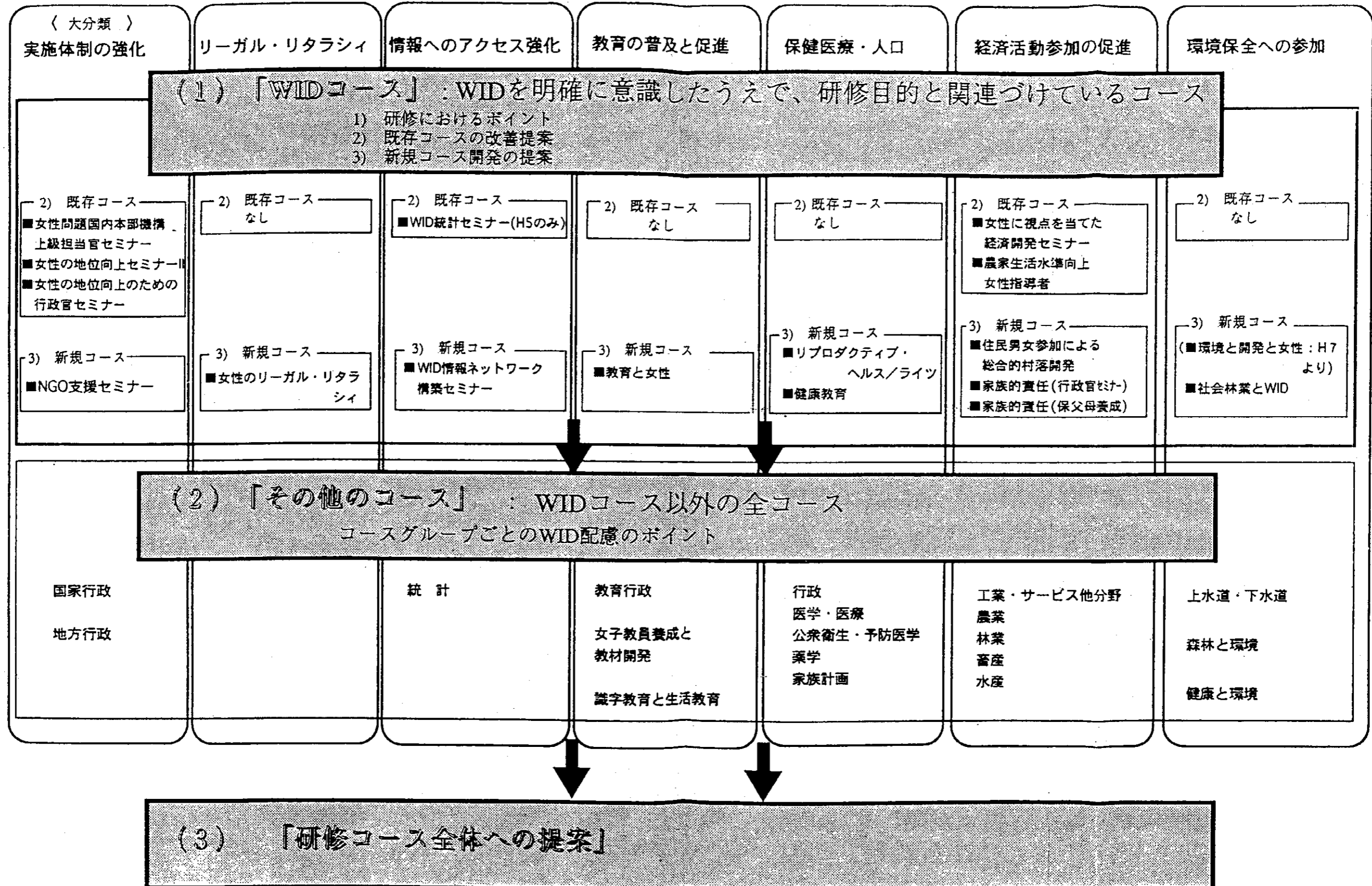
※ 女性起業家育成のためのセミナーは平成12年度から新設。

応募人数と受入人数のそれぞれ右にある数字は女性の人数。

3. 1995年WID分野研修コース見直し検討報告書に関する資料

(1) 同報告書からの抜粋部分

<WID分野研修コース検討方法>



2-2 分類表の作成

WID分野研修コース分類表は、現在WID事業分野で必要とされる人材育成の分野を明確にし、それに対して現在実施されている研修コースがどのように配置され、今後どの分野のどのような内容のコース開発に重点をおくべきかを統一的に現状分析・整理するために作成したものである。分類表の作成にあたっては、平成6年度の実施要領及びGIを基とした。なお、「WID統計コース」は平成5年度のみの実施であったために、その資料を使用した。

2-2-1 大分類：分野別援助研究会報告書における援助重点6項目にリーガル・リタラシを追加し合計7項目を大分類としたもの

実施体制の強化 （途上国内での体制の整備－ナショナルマシーナリーおよびNGOの強化－）	
	<ol style="list-style-type: none"> 1 ナショナルマシーナリーの組織、機能、人材、技術、プログラム実施能力の強化、および研究・情報・訓練センター、情報ネットワーク作り 2 女性に配慮した国家開発計画およびプログラムの作成・実施 3 NGOの実施するWIDプロジェクトへの支援
リーガル・リタラシ	
情報へのアクセス強化	
	<ol style="list-style-type: none"> 1 情報整備、アクセス手法の推進 2 女性自身が生活向上のために情報収集、モニタリングできる「参加型情報収集」の促進 3 統計調査研修・訓練、技術協力の促進 4 国際機関、国際NGO、途上国NGO等とリンクした情報ネットワーク作りの促進
教育	
	<ol style="list-style-type: none"> 1 初等教育の普及促進 2 女子教員養成と教材開発 3 女子が利用できる教育施設の設置 4 成人女性の識字率向上と生活基礎教育・訓練
保健医療・人口	
	<ol style="list-style-type: none"> 1 地域保健医療サービス・情報へのアクセス（地方分散型保健医療サービスの向上） 2 母子保健/PHC/家族計画 3 健康教育 4 栄養・保健・医療・人口等に関する基礎データ整備
経済活動参加	
	<ol style="list-style-type: none"> 1 女性を対象とした適正技術の開発・普及の促進 2 雇用機会の創出、収入向上への職業・技術訓練 3 融資制度などの生産資源へのアクセス 4 労働条件・労働環境の整備 5 地域における女性の組織づくり、農協、労働組合活動への参加
環境保全	
	<ol style="list-style-type: none"> 1 環境保全のプログラムへの女性の積極的参加 2 森林破壊・環境破壊が女性の社会的・経済的状況に及ぼすインパクト調査 3 燃料、安全な飲料水の確保 4 環境教育

2-2-2 コースグループ：大分類のなかで類似したコースをまとまりとして扱うもの

大分類	コースグループ
実施体制の強化	1 国家行政 2 地方行政
リーガル・リタラシィ	
情報へのアクセス強化	1 統計
教育	1 教育行政 2 女子教員養成と教材開発 3 識字教育と生活教育
保健医療・人口	1 行政 2 医学・医療 3 公衆衛生・予防医学 4 薬学 5 家族計画
経済活動参加	1 工業・サービス他分野 2 農業 3 林業 4 畜産 5 水産業
環境保全	1 上水道・下水道 2 森林と環境 3 健康と環境

2-2-3 受入期間 : 本邦での研修員受入期間。

2-2-4 研修実施日数 : 研修期間中にオフィシャルプログラムとして実質的に研修が行われた日数。研修先への半日ないし1日がかりの移動、開閉講式、コースプログラムオリエンテーション、表敬、観光的要素の高い市内見学は、カウントされていない。

2-2-5 カリキュラム構成

2-2-5-1 グループ1：カリキュラムのハード面を構成するグループ (単位は1日を1と計算、半日0.5単位)

概論：

コースが対象とするテーマの概論及び現状把握、WID概論
[例：行政、現状、政策等]

問題認識のための分析手法・調査手法：

コースが対象とするテーマの問題を認識し、改善するための分析・調査手法
[例：PCM手法、統計手法等]

問題解決（実施・評価）手法：

コースが対象とするテーマの問題を解決および改善するための計画・実施・評価手法
[例：計画論、対策、事例紹介、技術等]

支援措置：

コースが対象とするテーマに係わる法律・組織、援助等
[例：日本の援助政策、JICAのWIDへの取り組み、世界女性会議に向けての日本の取り組み等]

施設見学：

コースが対象とするテーマの見学。施設見学及び見学先事業説明で構成される。

小計日数・%：

研修日数中のグループ1が占める日数とパーセンテージ

注1：研修目的地に向かうための半日ないし1日の移動は計算にいていない。

注2：開閉講式、コースプログラムオリエンテーション、表敬は含まない。

注3：市内見学等で観光的要素の高いものは含まない。

- 2-2-5-2 グループ2：カリキュラムのソフト面を構成するグループ。研修員参加型の項目で占められている
(単位は1日を1と計算、半日0.5単位)

カントリーレポート(CR)：

研修員のカントリーレポートに係わるもの。準備・発表・討議で構成される。

パーソナルプログラム (PP)：

研修員が選択して研修するプログラム。レポート作成、個別専門研修を含むが、WIDコースの中では、「農家生活水準工場女性指導者コース」のホームステイを、個別実習の位置付けからも、この項目に取り入れた。

アクションプラン(AP)：

研修員自身が作成する帰国後の行動計画。準備・発表・討議を含む。ワークショップ含む。

ディスカッション (DC)：

研修員が参加するディスカッション。WIDコースにおいては研修旅行のまとめとした討議、女性団体との意見交換が該当する。

国際フォーラム参加：

JICA及び日本国内で開催される当該分野の国際フォーラムへのオブザーバーとしての参加。WIDコースにおいては大阪国際女性フォーラム、国総研セミナーが該当される。

評価：

研修の評価会 (JICA最終研修評価会は0.5日)

小計日数・%：

研修日数中のグループ2が占める日数とパーセンテージ

- 2-2-5-3 その他：研修に付帯するプログラム
(単位は1日を1と計算、半日0.5単位)

ジェネラルオリエンテーション(GO)：ブリーフィングを含み、講義・見学で構成される。

日本語：日本語の集中講習 (昼間)

- 2-2-6 援助重点項目との関連：コースカリキュラムを援助重点項目ごとに分析したもの。分析指標は2-2-1の大分類定義に同じ。

2-3 提案作成におけるチェックポイント

本検討会において使用した参考資料は、本検討会で作成した分類表、実施要領、GI、研修監理実施報告書、研修監理報告書、評価会要旨、QUESTIONNAIRE要約、その他である。これらの資料を基に、大分類ごとに下記のチェックポイントに沿って提案作成を行なった。

1. 研修におけるポイント

第1章におけるWID概論（WID分野における人材育成の必要性と現状）を研修においていかに展開させるかを分野ごとに考察したものであり、研修事業における、いわゆるWIDガイドライン的なものを提示したものである。

2. 既存コースの改善についての提案

- (1) コース間の重複はないか。
- (2) 研修目的に照らし、対象者、研修内容が整合しているか。
- (3) 受入期間・機関は妥当か。
- (4) 分析表2種類の指標（横軸のグループ1、2とカリキュラム構成）による分析の結果、
 - ・講義（演習）、見学の割合が適切か。
 - ・参加型研修（グループ2）が導入されているか。またその割合が適切か。
- (5) 1. の研修におけるポイントにてらし、追加／削除すべき研修項目はあるか。
- (6) GI表記は適切か。（対象者の資格要件、カントリーレポート作成上の指導等）

3. 新規コースの開発への提案

- (1) 重要な対象者に対するコースが欠落していないか。
- (2) 特定の地域に配慮したコースの必要性および可能性があるか。
- (3) 近い将来重要となる研修ニーズがあるか。

を念頭に、下記項目に沿った提案を作成した。

- A. 研修目的
- B. 研修対象者
- C. カリキュラム構成
- D. （推薦されるもしくは今後開発すべき）協力機関・人材等
- E. コース実施上の留意点

4. その他のコースへのWID配慮の提案

WID 6 コース以外のコースへのWID配慮について、各大分類毎のコースグループに沿って、WIDの視点を入れる際のポイント（ねらい）をまとめた。これをもとに、各コースの担当者は、提案に沿って今一度所轄コースをチェックし、対応策を検討すべきである。

5. 研修コース全体への提案

WID分野研修コース全体に共通する提案をまとめたものであり、今後の効果的・効率的な研修コースの実施に向けて積極的に取り組むべきである。

男女共同参画による家族的責任 (Family Responsibility) コース

近年、女性の労働力率は、世界中で飛躍的に増大している。しかしながら、こうした雇用の女性化は、必ずしも雇用の質の改善と同義語になっているわけではない。非定型的な雇用形態が増加し、女性は、低ステータス、低報酬、訓練機会・昇進の可能性が低く、しかも単調で未熟練な労働に従事することが多い。米英仏における約500の農業以外の職業に関するデータによると、労働力の45%近くが、男女とも同姓が最低8割を占める職業にそれぞれ従事している。これらの状況は、女性労働者がより多くの家事・育児・介護等をはじめとする家族的責任を負っていることによる。言い替えれば、性別職業分離状況を緩和させるためには、男女ともに家族的責任を有することによる雇用面での大きな不利益を被らないような状況を作り出すことが必要である。したがって、ILO第156号条約「(家族的責任を有する男女労働者の機会および待遇の均等に関する条約)別添 参照」に謳われている家族的責任と仕事の調和を図るための環境づくりが、男女の平等な社会・経済共同参画を推進する上で重要である。

先頃、北京で開催された第4回世界女性会議において、野坂首席代表(女性問題担当大臣)は本年、日本が同条約を批准したことに触れ、21世紀へ向けての男女の対等なパートナーシップの重要性に言及した。この批准(発効は1年後の1996年6月9日)をきっかけとして、日本における家族的責任を有する男女労働者に対する支援措置が全面的に検討され、一段と整備される予定である。途上国においても、男女共同参画社会を形成するための条件整備を推進するうえで本分野を研修する意義は大きい。

男女共同参画による家族的責任コースにおいては、以下の2コースの研修を新設し、理論・実践の両方向からの支援を行なうことが重要である。

- (1) 理論編として行政官を対象としたセミナー 【男女共同参画による家族的責任(理論編・行政官セミナー)】
- (2) 実践編として保父母養成に関するコース 【男女共同参画による家族的責任(実践編・保父母養成者)】

男女共同参画による家族的責任 (理論編・行政官セミナー)

コース名称

男女共同参画による家族的責任・行政官セミナー (仮称)

A. 研修目的

日本国内外における家族的責任を有する男女労働者への支援措置のための整備状況を紹介すると共に、参加各国の職業責任と家族責任の調和と両立のあり方について意見交換を行ない、今後の開発途上国における女性の経済活動参加の推進を支援する。

B. 研修対象者

政府関係機関において労働政策もしくは女性問題に関わる政策立案に携わっているもの。

C. カリキュラム

研修項目	研修形態	研修内容
1. オリエンテーション		研修目的、方法の共通理解を図る
2. 家族的責任の概要	講義・意見交換	<ul style="list-style-type: none"> ・ ILO第156号(家族的責任条約) および第165号勧告の解釈(女性に関する国際条約も含めて) ・ 批准国の取組み ・ 今後の国際的動向
3. 職業責任と家庭責任両立、調和を図るための諸施策	講義/見学	<p>1) 政策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 日本の女性労働行政とその変革 ・ 家族的責任条約批准に向けた施策 ・ 女性の無報酬労働の評価手法 ・ 社会政策とジェンダー(年金・税・社会福祉政策をジェンダーの視点から分析) <p>2) 法律</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 男女雇用均等法、育児休業法、介護休業法などの施行における現状と問題点 ・ 家族法上の婦人の地位 <p>3) 雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性の雇用を支援するための情報提供、職業能力の開発、職業紹介 ・ 労働組合における女性の問題 ・ 労働時間の短縮と勤務体制の柔軟性(フレックス勤務等) <p>4) 保育および家族に係わる施策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 保育施策・・・保育所見学 ・ 介護・看護施策・・・在宅・施設福祉サービス(デイサービス/ショートステイ/ホームヘルプサービス等) <p>5) 男女平等教育/家庭教育の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (中学校)生活科共習
4. 総括	ワークショップ	参加各国の職業責任と家族責任の調和のあり方/問題点について討議する

D. (推薦されるもしくは今後開発すべき) 協力機関・人材

- ・ ILO東京支局 藤井紀代子支局長
- ・ 日本労働組合総連合会(連合)
- ・ 東京大学 大沢真理助教授 (社会政策とジェンダー)

男女共同参画による家族的責任（実践編・保父母養成者）

保育所は経済活動に参加する母親たちが子供を預けておける施設であり、保育時間は長く、預けられる子供の年齢層も幅広い。幼児教育を第一の目的として子供を預けておく時間の短い幼稚園教育とは異なる。家族的責任をもつ女性の経済参加を支えるためには様々な施策が必要であるが、とりわけ保育施設の充実と共に、実際の保育にあたる保父母の育成は急務である。日本の保育は教育者のあいだでは世界的に高く評価されているが、現在、この分野における研修が行われていないことから、新設を提案する。

コース名称

男女共同参画による家族的責任・保父母養成者（仮称）

A. 研修目的

女性の経済参加を促進する上で必要な保育の重要性を認識し、自国の保父母養成、訓練において指導者となる人材を育成する

B. 研修対象者

保父母養成に従事する者で、実際に保父母養成校等の教官、又は保父母養成人材の訓練に携わる者が望ましい。この研修コースでは保父母を養成するのではなく、自国の保父母養成、訓練に携わる者を対象としている。保父母の経験のあることが条件であるが、自国での人材の育成が十分にできるようなリーダーシップを持ち、そのようなポストにいる者が望ましい。

C. カリキュラム

（参考：改正保母養成教育課程）

研修項目	研修内容
1. 家族的責任の概要	・ ILO第156号（家族的責任条約）および第165号勧告の解釈（女性に関する国際的条約も含めて） ・ 日本国内外の取組み
2. 保育の本質、目的	社会福祉 保育原理 教育原理 児童福祉 養護原理
3. 保育の対象	発達心理学 小児保健 精神栄養 教育心理学 小児栄養 臨床心理学
4. 保育の内容、方法	保育内容 乳児保育 家庭管理 養護内容 児童文化
5. 基礎技能	基礎技能
6. 保育実習	実習
7. 基礎科目	体育、ゲーム
8. 教授法	講義 プレゼンテーション手法 実習指導法

4-5 経済活動参加

4-5-1 工業・サービス他分野（家内労働、インフォーマルセクターを含む）

近代化に伴い、多くの女性が都市の工業部門やサービス部門に進出するようになったが、女性の果たしている経済活動上の役割と重要性は十分に把握されておらず、女性の働く環境は整備されていないところが多い。概して就学率が男性よりも低い女性は、その職種選択の幅が狭く、低賃金・重労働の就労業種に片寄りがちであったり、マネジメント・レベルに達することも少ないという問題がある。女性が職種の選択の幅を広げられるようなマーケティングや経営を含む職業訓練の実施や、よりよい条件で働けるような労働環境の整備を図ることの必要性等、当該分野における研修でWID視点の重要性に触れることは意義深い。

コースグループ	WIDの視点を入れるポイント（ねらい）
労働市場調査	<ol style="list-style-type: none"> 1. 地域産業における女性の参加を正確に把握することに資する内容か。（一日、一年の単位での労働量の変化への留意等） 2. 女性の労働参加を抑制する要因について把握する内容が含まれているか。
職業訓練	<ol style="list-style-type: none"> 1. 地域の女性の所得向上に結び付く内容であるか。 2. 地域の女性の需要のある技術訓練内容であるか。 3. 女性が従来より参加してこなかった分野でも女性の参加可能性について考察しているか。 4. 訓練の内容に女性の意見が取り入れられているか。 5. フォーマルセクターのみならず、インフォーマルセクターにおける女性の就労を促す内容が含まれているか。
中小企業・家内工業育成	<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性企業家・小規模自営者の参入が促進される内容であるか。 2. 女性企業家・小規模自営者達が抱える問題等を話し合える機会をつくることに配慮されているか。 3. 融資機関への女性のアクセスが改善される内容であるか。 4. 自営のために必要な資機材・家畜等をより入手しやすくなる内容が含まれているか。 5. また、融資、及び生産資源を獲得した後の、具体的な運営法・活用法（マーケティングや経営ノウハウなど）に関する内容が含まれているか。
労働条件・労働環境の整備	<ol style="list-style-type: none"> 1. 産休制度・育児休暇・託児所の設置など、女性がより労働参加しやすくなるための配慮視点が入っているか。 2. 女性に向けた保健衛生施設（トイレ、洗面所、診療所等）、休憩施設の設置に配慮する内容であるか。 3. 女性の職場へのアクセス（交通手段など）について配慮する内容が入っているか。 4. 家庭内における女性の労働を軽減することへの配慮はなされているか。 5. 労働者としての権利、複利厚生など各種サービスへのアクセスについて、情報提供が行なわれることの重要性に関し触れているか。

5. 研修コース全体への提案

～自らがWID推進の主体となるために～

1. 研修実施時に工夫する

(1) 同一国からの2名参加

研修コースによっては、1カ国から1名ではなく、政府組織およびNGOから各1名ずつ計2名の参加を得ることにより、相互の情報交換・知識の補完及び帰国後ネットワーク構築においてより大きな効果が期待できる。

(2) 日本人の参加による効果的实施

WID分野における研修は、日本が得意とする分野における技術移転とは性格を異にしており、互いに学び合うという色彩を帯びている。したがって、研修員に日本人を1名含めることにより、一層の研修効果が期待できる。

〔日本人参加者の例〕

- ・技術協力専門家養成研修 開発専門家/WIDコースの修了者
 - ・開発協力専攻の大学院生（現行インターン研修の応用）
 - ・研修協力機関の関係者でWIDに関心をもつ者
- 〔このほかにも、国連機関で働く希望を持つ者のネットワークや国連JPO(ジュネーブロケーションオフィサー) 帰国者ネットワークも活用しうる〕

(3) 講師男女比率の均等化

現状では本検討会で対象としたWIDコースを除くほとんどの研修で圧倒的に男性講師の割合が高い。今後はすべての講義内容に女性の視点をより反映させやすくするためにも可能な限り講師の男女比を半々にすることが望ましい。

なお、当面は同比率70%、30%を目指すべく、担当者各自が受入機関あるいは講師に意識的に働きかけていくことが大切である。

(4) 海外講師の活用

WID分野では、テーマによっては必ずしも日本がその経験、情報蓄積、問題解決手法のノウハウについて優位にあるとは限らない。

したがって、より客観的でかつ参加者の期待充足度の高い内容とするために、広く内外の関係機関より適切な講師選びを心がけ、必要であれば海外からの講師を活用すべきである。

〔例〕本報告書にて新設コースとして提案した「リーガル・リタラシィ」コースにおいては、法律の用語や解釈に通訳を入れるとわかりにくくなる可能性があることから、海外講師の活用をすべきである。

なお、現在でも活用例として「女性問題国内本部機構上級担当官セミナー」の国総研セミナー（同セミナーでは毎年、海外開発専門家招聘によるWID関連セミナーを行っている）への合同参加がある。

2. 新しい研修形態を開拓する

既述のとおり、日本でのWID分野における研修環境はテーマによっては十分整っているとはいえない。さらに、今後の本分野研修ニーズの多様化に伴い、日本の技術や経験ではカバーできないテーマが増加すると見込まれる。

したがって、より効果的かつ適切な研修環境を確保するために、かつまた南南協力促進の観点からも、研修の実施形態についても本邦研修にとどまらず、次のような新しい形態を試行する必要がある。その際、講師等の協力相手先は現地の関連機関のほか広く国連機関、先進援助国の関連機関から適切に選定する。

(1) 現地補完研修：一部期間を途上国で行い、本邦研修の補完的意味合いをもつ研修

〔例〕

- ・本報告書にて新設コースとして提案した「教育と女性」コースにおいて、米国の教育専門のコンサルティング／研究機関であるAED（Academy of Educational Development：中南米の教育分野の情報蓄積に優位性をもつ）を協力機関とし、中南米にて現地研修を行なう。
- ・人口問題の現状と家族計画の普及手法についてインドネシア（BKKB：国家家族計画調整庁）にて現地研修を行なう。
- ・WID統計セミナーにおいて、ESCAPとUNIFEMが共同で行っている事例（フィリピンでのGender Sensitive Statisticsプロジェクト）について、現地研修を行なう。

(2) 現地完全研修：特に日本で適切な研修環境を確保しえないテーマについて、途上国で全期間実施する研修

〔例〕

- ・ジェンダーと開発（GAD）についてはタイのAIT（タイ工科大学）において行う。AITは同テーマに関するアジア太平洋地域の中核的研究機関として、研究実績も多く関係者にも広く認知されており、JICAも村松安子東京女子大学教授による助言指導を行うなどしてカリキュラム作成等に協力している。したがって、ジェンダーアナリシスやジェンダートレーニングについては、AITを協力機関としてタイで現地研修を行なう。
- ・女性に対する暴力については、第4回世界女性会議でも優先重大問題領域のひとつとして注目され今後これに関する研修ニーズの高まりも考えられるところ、国際家族計画連盟IPPF(International Planned Parenthood Federation)がオーストラリア政府と共同で本テーマに関する調査研究やセミナー実施などに積極的に取り組んでいるパプアニューギニアにて現地研修を行なう。

なお、この現地完全研修と現在の第三国研修とは次の点で異なるものである。

	第三国研修	現地完全研修
考え方	我が国が途上国に移転した技術を、当該途上国を通じて周辺国に移転・普及させるもの	WID分野で今後予想される新しい人材育成ニーズのうち、我が国では適切な研修環境を確保しえないテーマについて、適切な研修環境を有する途上国で行うもの
実施形態	我が国の技術協力が終了した案件を研修の舞台とする	当該テーマにおける専門知識・経験に優位性をもつ現地の関連機関を協力相手とし、講師は現地機関のほか広く国連機関、先進援助国の関連機関から適切に選定する
共通点	南南協力を資する	

3. 女性研修員の参加を促す

「・・・すべての種類の研修プログラムに、女性の参加が増大するよう奨励することに留意すべきである。ドナーは、何が女性の参加を妨げているのかを見極め、それを乗り越える方策を生み出すべきである。機会均等、平等参加の長期的目標に向けて、女性にも研修を受ける機会が均等に与えられるべきである。」

----- 1991年12月DAC上級会合で採択された「技術協力における新たな方向づけのための原則」の研修事業改善に関する優先事項より-----

「政府、・・・その他の代表的団体は、指導的地位に就く女性の割合を、1995年までに少なくとも30%にまで増やすという目標を目指し、それらの地位に女性を就けるための募集及び訓練プログラムを定めるべきである。」

----- 1990年5月国連で採択された「ナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告と結論」の勧告6.より-----

こうした国際的潮流をふまえ、JICA研修においてもあらゆるコースへの女性の参加を促す（妨げとなる要素を除く）方法を考えるべきである。

ちなみに、現在の女性研修員受入実績は次のとおり。

	平成5年度	平成6年度
全体合計	1,178/5,094名 (19.9%)	1,344/6,025名 (21.6%)
集団・一般研修のみ	742/3,399名 (21.8%)	807/3,585名 (22.5%)

すべての研修の実施にあたっては、何が女性の教育や研修を受ける機会を拒んでいる要因となっているか、どのような受入体制や研修形態であれば女性がより参加しやすいかといった点を念頭に置きつつ、以下のような具体的な努力を行うことが必要である。

(1) 募集時に留意すべき点

- ・ GI中の参加資格要件には、それを欠くと研修が不可能になる場合を除き、むやみに制限条件をつけない。

(例) 妊娠していない者、大卒または同等の教育的背景を有する者

- ・ GIに「女性の応募者を歓迎する」「女性の応募者は受け入れのプライオリティが高くなる」等の表現を入れる。
- ・ その他、割当数が2名のコースに対し数名の候補者（男女両性を含む）を推薦してもらうことが望ましい。

(2) 在外大使館、JICA事務所のWID担当者に対し、種々の機会をとらえ女性の参加により配慮するよう働きかける。

4. 研修にかかる情報を有効活用する

研修実施にともなう関連資料・情報は、我が国によるWID推進のための基礎情報となり、また同時に途上国間のネットワーク構築においても大いに役立つものである。したがって、そうした情報や実績を貴重な財産として整理・活用すべきである。

(1) カントリーレポート (CR)

現在、各国のレポートは当該年度の当該コースのみに活用されているのが実情である。しかし、各国のWID事情に関する最新の情報は、個々のコースのみならず、全てのJICA事業においてWIDを推進する上で重要であるため、環境・女性課とも確認しつつ整理し、有効活用を図るべきである。

(CRの様式は、これまで統一されておらず、任意形式のため記載される情報量にも個人差がある。これを見直し、コースの目的に沿った範囲で情報項目をフォーマット化するなど、簡略化を図るべきであろう。それによって、研修員の時間的・物理的負担が軽減され、また受入側も各国事情の情報整理がしやすくなる。)

(2) 研修員リストの配布と活用

来日研修員と過去に参加した研修員との情報ネットワーク構築のためにも、各コースの参加者に対し、参加実績のある研修員リストを配布するようにする。

(3) 男女別実績の取りまとめ

女性研修員の参加状況のモニタリングやより参加機会を広げていくための基礎情報(説明材料)として活用するため、実施要領中の国別研修員参加実績表には必ず性別を記載するようにする。

(4) 研修実施報告書の充実とJICA関係各事業部・機関への配布

特にWIDに関する途上国の情報は、援助政策の立案のうえでも貴重な資料となる。したがって、研修実施報告書については各担当者は、その内容がJICA各事業におけるWID取り組みに反映されうること意識しつつ作成にあたるべきである。また、そうしてまとめられた報告書はJICA関係各事業部や機関に配布し、有効に活用していくようにする。

5. フォローアップの強化

途上国のWID担当機関や女性問題関連部署が共通して抱える問題として、深刻な予算・資材不足がある。このため、研修により習得した知識や技術も、参加者が帰国後それらを活用し普及することが困難な場合が多い。こうした状況を少しでも改善し、帰国後の活動を支援する方策として以下が考えられる。

(1) 帰国研修員に対する単独機材供与の活用：普及活動用の資材供与など

(2) 帰国研修員に対する情報支援：

現在アフターケアの一環として行われている文献供与サービスをWID分野にも適用し、総理府男女共同参画室の定期刊行物「Women in Japan Today」等を購入送る。

(3) 研修員同窓会に対する活動費補助の活用：帰国報告会開催時の適用など

(4) その他研修員受入事業費以外の活用

(例) 在外事務所におけるWID関連プロジェクト形成のための関係者打ち合わせに研修参加者を招き、フォローアップすると同時に共同して取り組める案件を発掘する。(援助効率促進費利用)

6. 全ての研修コースへの提案

1. 研修コースの性格や目的により、WID視点の必要性はさまざまである。しかしながら、可能な限り全ての研修コースに「当該テーマとWID」を一コマ入れることは、WIDの視点に関する理解を広めるためにも、きわめて有効かつ重要である。
2. 特に今後WIDにおいて重点分野とされている「教育」「保健医療・人口」「経済活動参加」（「WIDイニシアティブ」）に関しては、各分野においてさらにテーマを特化した研修を行うことも有効であろう。その場合、途上国の人材育成のみならず、われわれのWID研修の好機としてとらえ、相互啓発的なワークショップ形式の研修として行うことも考えるべきであろう。
3. 本検討会においては、検討対象外であった国別、地域別特設コースならびに第3国、第2国研修についても、より効果的かつ重層的なWID分野人材育成の観点から今後さらに拡充されるべきである。

(2) 労働分野諸コース点検チェックリスト (1995年WID検討報告書より作成)

1) 概論

すべての経済活動分野に関わる研修コースにWIDの以下のような視点を入れる

- 政策レベルにWIDの視点を反映される取り組み
- 女性の果たしている経済活動上の重要性を認識するための調査・分析
- 家庭や職場におけるジェンダー・エクイティの促進(家族的責任の男女役割均等の整備)
- 女性の労働条件・労働環境の整備向上
- 職種選択の幅を広げ、広く女性の経済参加を促進するための、職業・技術訓練の開発・普及の促進
- 融資制度など、生産資源へのアクセスの改善
- 地域における女性の組織化、および農業共同組合・労働組合などの組合活動への参加促進

全コースに対する提案

- 研修実施時にする工夫
 - 同一国から2名の参加は実現しているか
 - 日本人の参加(WID分野は日本が得意とする技術移転とは性格を異にしており、互いに学び合うという色彩を帯びているため)は進んでいるか
 - 講師男女比率の均等化は進んでいるか
 - 海外講師の活用は進んでいるか

- 新しい研修形態の開拓は進んでいるか

- 女性研修員の参加は促進されているか

- 研修にかかわる情報の有効活用は進んでいるか
 - カントリーレポート
 - 研修員リスト
 - 男女別実績のとりまとめ
 - 実施報告書の充実

- フォローアップの強化

全体提案

- 可能な限り全ての研修コースに「当該テーマと WID」を 1 コマ入れる
- 今後 WID における重点分野である「教育」「保健医療・人口」「経済活動参加」に関しては、さらにテーマを特化した研修は行われているか
- 本検討会の対象にならなかった「国別、地域別特設コースならびに第 3 国第 2 国研修についても、WID 分野人材育成が拡充されるべき。

2) 重要 5 分野研修コースについての各論

I 実施体制=NGO の強化

ナショナル・マシーナリー研修コースに該当するコースで、以下の項目が研修に含められているか

- 女性に関する政策の提言
- 政府機関および NGO の女性関連活動の推進と調整
- 国内における女性問題の啓蒙活動
- 開発教育
- 国際的情報交換
- 継続的協力関係を維持するための国内および国際的ネットワークづくりの支援
- 調査項目を共通にした実態調査の実施に対する支援
- 効果的なコミュニケーション技術の習得支援
- ナショナル・マシーナリーに関するチェックリストの作成
- 広範囲に利用可能な教材・宣伝活動用器材の開発・付与

(WID 推進実施体制の強化のための) NGO 支援セミナーが新設されたか

II リーガル・リテラシー

- 労働分野における「リーガル・リテラシー」を、特に、女性を対象にして人材育成を進めているか。それはどのようなようになっているのか。
- 女性のリーガル・リテラシー向上コースが新設されたか。

III 情報へのアクセス強化

- 情報の供給側に対する支援(WID 統計セミナー)は復活継続されているか
- 情報の受け手に対する支援(WID 情報ネットワーク構築セミナー)

IV 教育

- 労働と教育という問題について扱われているか。
- 「教育と女性」というコースは新設されたか。

V 保険医療・人口

- リプロダクティブ・ヘルス/ライツコースは新設されたか
- 健康教育コースは新設されたか

VI 経済活動参加

- 追加されるべき項目として以下のものは入ったか
- 「女性の多くが労働従事している零細企業を含む自営および家内工業分野の推進に向けた支援が重要であり「融資制度など生産資源へのアクセスの強化」という視点からの研修内容」
- 「「労働条件・環境の整備」について日本における「家内工業法」制定に至るまでの経験およびその後の労働条件の向上、管理のための諸施策紹介」
- 「環境資源保全と女性の経済活動」

- カントリーレポートに「当該国の開発における女性の現状」についての細分化
- 社会指標を使った女性の現状と分析(平均余命、死亡率、乳幼児死亡率、識字率、就学率、労働参加率について男女別に報告)
- 女性の生産活動に関する現状(就労形態の構造、主要就労産業の構造、賃金水準、就労地域の分布等)
- 女性の開発に向けた政府の取り組み(特に女性の生産活動に焦点を置く)
- 女性の現状と政府の取り組みの現状から考えられる課題

- ベースライン調査手法によるジェンダー資源調査は取り入れられたか
- 社会・ジェンダー分析手法は取り入れられたか
- 「住民男女参加による総合的村落開発」は新設されたか
- 「男女共同参画による家族責任コース」は新設されたか
- 以下の内容は加わったか
- 労働市場調査
- 中小企業・家内工業育成
- 労働条件・労働環境の整備

VII 環境保全

- 「開発と環境と女性」(H7 新設)は継続しているか
- 「社会林業と WID」は新設されたか

(3) 労働分野諸コース点検チェックリスト (1995年WID検討報告書より作成) 回答

1) 概論

全コースに対する提案

□研修実施時にする工夫

□同一国から2名の参加は実現しているか

→ 数は少ないが、実現している。

例：「女性起業家育成のためのセミナー（プログラム・マネージャー養成研修）」（平成12年度新設。）はフィリピンから2名、カンボディアから3名、インドネシア、マレーシアのいずれかから3名。

なお、現在集団・一般特設コースで研修員を選考する際に、資格要件さえ合っていれば1ヶ国から2名以上の受入をしている。

□新しい研修形態の開拓は進んでいるか

→ 現地国内研修として4件実施されている。(タイ、バングラデシュ、ペルー、ケニア)

□女性研修員の参加は促進されているか

→ 途上国の住民女性に関わりが深い分野のコースにおいて「女性の参加を奨励する」との記載をしている。(文例：Female participation is greatly encouraged.)

従来妊婦については資格外としてきたが、以下のようなコース以外、特に45日程度以内の講義中心型コース、WID関連コースでは妊婦も参加資格を持てるような体制づくりを進めている。

- ・ 3ヶ月以上の研修コースのように応募時に妊娠初期のものでもコース中での出産が予想されるコース
- ・ 身体に著しく負担のかかる現場実習、又は多くの移動を伴うコース母性保護の観点から妊婦の参加が望ましくないコース

2) 重要5分野研修コースについての各論

I 実施体制=NGOの強化

□ナショナル・マシーナリー研修コースに該当するコースで、以下の項目が研修に含まれているか

該当コースは、「女性の地位向上のための行政官セミナー」「家族計画指導者セミナー
政府 NGO の連携強化」の 2 コース

政府機関および NGO の女性関連活動の推進と調整

両コースにおいて、講義・討論の時間あり

継続的協力関係を維持するための国内および国際的ネットワークづくりの支援
女性起業家育成のためのセミナー

(WID 推進実施体制の強化のための) NGO 支援セミナーが新設されたか

「家族計画指導者セミナー～政府 NGO の連携強化～」というコースが実施されている。

Ⅲ 情報へのアクセス強化

情報の供給側に対する支援(WID 統計セミナー)は復活継続されているか

継続されていない。(H5 年度まで)

Ⅳ 教育

該当コースは「女性の教育問題担当官セミナー」「女性の教育推進セミナー」

「教育と女性」というコースは新設されたか。

「教育と女性」という名前のコースは実施されていない。一般特設「女性の教育問題
担当官セミナー」というコースは平成 8 年度より実施している。来年度も実施予定。

Ⅴ 保険医療・人口

リプロダクティブ・ヘルス/ライツコースは新設されたか

平成 11 年度に集団研修「思春期リプロダクティブ・ヘルス・セミナー」が新設され、
現在も継続中。また、平成 13 年度より集団研修「リプロダクティブ・ヘルス指導者セ
ミナー」が新設予定。

Ⅵ 経済活動参加

追加されるべき項目として以下のものは入ったか

「女性の多くが労働従事している零細企業を含む自営および家内工業分野の推進に
向けた支援が重要であり「融資制度など生産資源へのアクセスの強化」という視点
からの研修内容」

「漁村における女性指導者養成セミナー」において昨年度とりあげられたが、今
年度は削除された。

「環境資源保全と女性の経済活動」

「漁村における女性指導者養成セミナー」で漁村女性と環境問題というテーマが扱われている。

□社会・ジェンダー分析手法は取り入れられたか

「漁村における女性指導者養成セミナー」で考え方・演習を実施（講義）。

Ⅶ 環境保全

□「開発と環境と女性」(H7 新設)は継続しているか

現在も継続中

(4) WID報告書をもとに作成した労働分野研修コースのカリキュラム構成表

分類	コース名	定員	研修実施日数(実質)	グループ1								グループ2									
				概論		問題認識のための分析・調査方法		問題解決(実施・評価)手法		支援措置		施設見学		小計1		CR	PP	AP	DC	評価	小計2
				日数	%	日数	%	日数	%	日数	%	日数	%	日数	%	日数	日数	日数	日数	日数	日数
労使関係	労使関係行政セミナー	8	21	3.5	16.7%	6	28.6%		0.0%		0.0%	7.5	35.7%	17	81.0%	2			1.5	0.5	4
労働統計	労働統計・政策セミナー	8	18.5	1.5	8.1%	9.5	51.4%		0.0%		0.0%	4	21.6%	15	81.1%	3	0	0	0	0.5	3.5
安全衛生	労働安全衛生セミナー	15	19.5	1	5.1%	5	25.6%		0.0%		0.0%	6.5	33.3%	12.5	64.1%	0	0	2.5	4	0.5	7
	作業環境改善技術	10	24	2.5	10.4%	3	12.5%	4.5	18.8%	9	37.5%	2.5	10.4%	21.5	89.6%	1			1	0.5	2.5
WID	女性の地位向上のための行政官セミナー	8	17.5	1.5	8.6%	3.5	20.0%	4.5	25.7%		0.0%	4	22.9%	13.5	77.1%	2	0	0	1.5	0.5	4
	男女共同参画推進セミナー	9	17.5	3.5	20.0%	3.5	20.0%	1	5.7%	3	17.1%	1.5	8.6%	12.5	71.4%	2.5		1	1	0.5	5
	女性起業家育成のためのセミナー	8																			

