

課題別研修「行政官のためのジェンダー主流化政策」
フォローアップ調査報告書

ボスニア・ヘルツェゴビナ
 Kosovo
 アルバニア

平成 25 年 11 月

独立行政法人 国際協力機構
九州国際センター

九州セ
JR
13-004

1. 調査概要

(1) 背景

(財) アジア女性交流・研究フォーラムの協力のもと、1991年度から2001年度まで「女性の地位向上のための行政官セミナー」、2002年度からは名称を変え「行政官のためのジェンダー主流化政策」を実施し、2012年度までの通算23年間に51か国より207名の研修員を受け入れてきた。本研修は、ジェンダーに特化した唯一の集団研修であり、ニーズも高いため、今後の研修の質の向上に向けて、帰国研修員の成果を把握する必要がある。今回のフォローアップ調査は、これまでの参加状況および質問票調査の回答結果をもとに、ボスニア・ヘルツェゴビナ、コソボ、アルバニアの3か国を対象とし、これらの国々における本邦研修の成果の確認と、ジェンダーを取り巻く現状・課題・ニーズ把握を行うこととする。

(2) 調査目的

- 1) 帰国研修員の研修による効果を検証する
- 2) 帰国研修員が所属する機関に対する効果を検証する
- 3) 今後行われる研修の改善および質の向上につなげる

(3) 内容

- 1) 個別の聞き取り
研修員と個別面談を行い、帰国後のアクションプラン実施状況を確認する
- 2) 所属組織への聞き取り
研修員が所属する組織の関係者に対して聞き取りを行い、研修の効果について確認する
- 3) セミナーの開催
セミナーを開催し、研修員および関係者との意見交換を行う

(4) 調査期間

2012年11月5日（月）～17日（土）

(5) 調査対象者（別添1 研修員名簿参照）

現地調査では、主に2006年から20011年までの帰国研修員を対象にインタビューを実施した。それぞれ、ボスニア・ヘルツェゴビナ3名、コソボ2名、アルバニア2名となっている。

2. 調査団構成

氏名	担当	所属
河添 靖宏	団長/統括	九州国際センター 研修業務課 課長
太田 まさこ	ジェンダー主流化調査	財団法人 アジア女性交流・研究フォーラム 主任研究員
長野 恵里子	企画協力	九州国際センター 研修業務課 案件担当

3. 調査日程

日時	時間	調査内容
11/6(火)	9:00-17:00	JICAバルカン事務所訪問（ブリーフィング、調査準備）
11/7(水)	14:00-16:30	ボスニア・ヘルツェゴビナ スルプスカ共和国 保健社会福祉省 総務局 広報担当官 Ms. Natasa Aleksic インタビュー
	9:30-11:30	ボスニア・ヘルツェゴビナ

11/8(木)		スルプスカ共和国 立法事務局 総務・法務部 部長 Mr. Dragan Popovic インタビュー
	11:30-12:00	ボスニア・ヘルツェゴビナ スルプスカ共和国 立法事務局 局長 Ms. Milena Simovic、社会部門局長補佐 Ms. Vesna Pilipovic との面談
	13:30-16:00	ボスニア・ヘルツェゴビナ スルプスカ共和国 ジェンダーセンター 広報担当 Ms. Dijana Tepsic インタビュー 同僚 4 名からジェンダーセンターについての聞き取り
11/9(金)	9:30-12:30	ボスニア・ヘルツェゴビナ スルプスカ共和国 ジェンダー主流化セミナー
11/12(月)	11:00-12:30	コソボ 首相府 適正ガバナンス・人権・機会均等・ジェンダー問題対策室 機会均等マイノリティ上級担当 Ms. Keriman Sadikay インタビュー
	12:30-13:30	コソボ 首相府 適正ガバナンス・人権・機会均等・ジェンダー問題対策室 人権課長 Mr. Habit Hajreddini インタビュー
	14:00-16:00	コソボ ジェンダー主流化セミナー
11/14(水)	9:30-10:30	アルバニア ティラナ市役所 市長補佐役 Ms. Afërdita Zëri ジェンダーアド バイザー Ms. Aida Shehu との面談
	10:30-12:30	アルバニア ティラナ市役所 広報課 課長 Ms. Alma Marku インタビュー
	13:30-14:30	アルバニア 労働社会機会均等省 機会均等家族政策局 局長 Ms. Adita Tota 面談
	14:30-16:30	アルバニア ジェンダー主流化セミナー
11/15(木)	9:30-10:00	アルバニア 労働社会機会均等省 官房長 Mr. Kelvis Bitro 面談
	10:00-12:00	アルバニア 労働社会機会均等省 機会均等家族政策局 専門員 Ms. Melisa Cahani インタビュー

4. 本邦課題別研修について

本フォローアップ調査の対象となる課題別研修「行政官のためのジェンダー主流化政策」は、毎年カリキュラムの改定を重ね実施されているが、2011年度は以下の要領で実施された。

(1) コース名

日：行政官のためのジェンダー主流化政策

英：Gender Mainstreaming Policies for Government Officers

(2) 受入期間

2011年6月12日～2011年7月23日（技術研修期間6月15日～7月22日）

(3) 対象

中央又は地方政府において、ジェンダー主流化及びジェンダー平等のための施策・立案に現在従事している行政官で、当該分野で5年以上の経験を有する者。

(4) 案件目標

研修参加組織において、ジェンダー主流化を推進するためのアクションプランが策定される。

(5) 上位目標

研修参加組織において策定される政策・施策、各種事業において、ジェンダー平等の視点が盛り込まれる。

(6) 単元目標

- 1) ジェンダー主流化の概念・手法を説明することができる。
- 2) 研修参加国において、ジェンダー主流化に向けた効果的な政策を考える基礎が形成される。
- 3) ジェンダー平等の視点に立って計画を立案・実施・評価する手法が整理され、自国への適用可能性が検討される。
- 4) ジェンダーの視点に立った計画の企画・実施・評価がロジカルに実践される。

(7) 研修カリキュラム（別添2参照）

課題共有・課題分析、日本におけるジェンダー主流化、予算のジェンダー分析、ジェンダー主流化政策概論、女性と健康、JICAにおけるジェンダープロジェクト、女性と暴力、ジェンダー統計、厚生労働省における男女共同参画、CEDAW と日本の取組み、男女共同参画概論、女性と政治参画、ジェンダー配慮 PCM、メディアにおけるジェンダー主流化、都市開発におけるジェンダー主流化、ジェンダーの視点によるフォシリテーター養成、学校教育におけるジェンダー主流化、農村におけるジェンダー主流化、ワーク・ライフ・バランス、生産・消費活動におけるジェンダー主流化、北九州市におけるジェンダー主流化政策の促進、(財) アジア女性交流・研究フォーラムの取組み、女性と平和、環境問題におけるジェンダー、ジェンダー主流化のための手法、アクションプラン発表、カントリーレポート発表

5. 調査内容

ここでは、調査対象である 2006 年度から 2011 年度の帰国研修員のインタビュー結果を報告する。

5-1 ボスニア・ヘルツェゴビナ

(1) アクションプランの進捗に係るインタビュー結果

1) Mr. Dragan Popovic（ドラガン、2007 年に研修参加）

所属：

（研修当時）スルプスカ共和国 立法事務局 上級専門官補佐（Senior Expert Associate, the Republic Secretariat for Legislation）

（現在）立法事務局 総務・法務部 部長（Head of Department for general and legal affairs, the Republic Secretariat for Legislation）

1)-1 所属先における帰国研修員の役割について

研修参加当時は、スルプスカ共和国の立法事務局の専門官として法案作成を担当していた。現在は法案作成業務と人事・経理業務を兼務している。スルプスカ共和国における立法に際して、ジェンダー主流化の観点についても盛り込む必要があるものの、立法事務局には当該分野の知見を有する職員が不在であったため、ドラガン氏が本邦研修の機会を与えられたとのこと。立法に際して、作成された法案が議会に送られ審議される前にスルプスカ共和国のジェンダーセンターにコメントを求めることになっているため、同センターとの連携も行われている。

1)-2 アクションプランの実施状況

ドラガン氏のアクションプランは、所属先、関係省庁を対象にジェンダー主流化に関する考え方を共有し法制度面に反映させ、行政府においても実践される仕組みを構築するために、セミナーを開催することであった。

ドラガン氏は、所属部署において本邦研修における成果報告およびアクションプランの説明を行い、

また、行政府の関係者も集めた上で女性の権利、ジェンダー主流化に関する国内外の動向、日本のジェンダー主流化に関する事例紹介を行っており、アクションプランは着実に実施されたと言える。また、同氏は立法事務局の専門官として業務の中でジェンダー主流化の観点を踏まえて法案を作成することを心掛けてきたとのこと。同氏はスルプスカ共和国におけるジェンダー主流化関連法制度に直接的に関わる立場にあったため、本邦研修により得られた経験や知見が同国の法制度にも反映された形となった。よって、アクションプランにおいて計画された内容以上に日常業務の中で研修の成果を運用できたと言える。

1)-3 研修の効果と今後の課題

ドラガン氏はスルプスカ共和国においてジェンダー主流化を法制度面から実現するための重要な役割を担う役割にある。特に、2013年に改定が予定されている家庭内暴力防止法策定過程において、本邦研修の講義、特に女性に対する暴力、日本や世界のジェンダー主流化政策の枠組みや考え方を踏まえて法案を検討したとのことであり、この点が本邦研修のアウトカムであると言える。

一方で、同氏は立法事務局内で昇進し、現在は人事・経理に関しても兼務する立場になっていることから、多忙かつ法案作成に直接的に関わる機会に制約が生じている様であり、立法事務局内における人材育成が今後の課題であると思われる。

2) Ms. Natasa Aleksic (ナターシャ、2009年に研修参加)

所属：スルプスカ共和国 保健社会福祉省 総務局 広報担当官 (Public Relations Officer, Cabinet, Ministry of Health and Social Welfare of the Republic of Srpska)

2)-1 所属先における帰国研修員の役割について

ナターシャ氏は保健社会福祉省における広報担当官として、同省の政策をマスメディアや関係機関に広報する役割を担っている。日常的な業務としては、広報イベントの企画、パンフレットやビデオ等の広報ツールの作成、政府ウェブサイトの更新等を行っている。また、業務上保健社会福祉大臣や副大臣と日々会議を行う立場にあり、発言要領の提案、政策に対する広報的観点からの助言も行なっている。

2)-2 アクションプランの実施状況

ナターシャ氏のアクションプランは、男性のジェンダー平等意識向上を目的として、男性に対するジェンダー意識調査の実施と広報的観点からの分析、政治家や保健社会福祉省幹部への調査結果報告とジェンダー主流化に関する広報イベント実施、キャンペーンの実施が挙げられていた。

アクションプランの実施状況については、ジェンダー意識調査、広報イベントやセミナー、キャンペーンについては全てが計画通り実施されていないものの、また、2013年に家庭内暴力防止法が改定される予定であり、これに関連する啓発イベントとして男性に対するジェンダー平等に関する啓発を目的としたセミナーが実施され、ナターシャ氏はこれを主催した実績がある。また、保健社会福祉大臣や副大臣との打ち合わせの際、ジェンダー主流化を念頭に置いた発言要領の確認や助言を行う機会は多く、間接的ではあるがスルプスカ共和国内の政策におけるジェンダー主流化に貢献している形になっている。

なお、ジェンダー意識調査や広報イベントについては、むしろ後述する共和国ジェンダーセンターにおいて積極的な取り組みが行われており、ナターシャ氏も同センターと共同してジェンダー主流化を進める必要がある点を意識し連携を図っている。

2)-3 研修の効果と今後の課題

保健社会福祉省は、家庭内暴力防止、健康保険制度の見直し、産後休暇制度の見直し等、ジェンダー主流化に関連する政策を数多く担当している。その中で、ナターシャ氏は広報担当者として大臣や省幹部に直接助言を行う立場にあり、その日常的な活動の中で、日本で学んだジェンダー主流化に関する経験や知見を活かす機会が数多くあるものと思われる。

間接的な成果としては、今回の調査において、スルプスカ共和国内のジェンダー関係機関と一堂に会する機会を持ったが、保健社会福祉省はジェンダーセンターやその関係機関（NGO、農業省、青年スポーツ省等）とも連携を取りながら政策を進めていく必要がある。その意味では、2009年の研修においてジェンダーセンターから同じ研修コースに参加したディヤナ氏とジェンダー主流化について同じ経験を有し、特に家庭内暴力への対応、ジェンダー主流化教育の重要性について認識を共有して業務に取り

組んでいる点が挙げられる。

本邦研修の効果（アウトカム）であるが、ナターシャ氏の業務はジェンダー主流化に関連する政策へ関与しており、影響力を有するが、その効果は短期的に派生する訳ではない。一方で、ジェンダー主流化のハブとなって活動しているジェンダーセンターの取り組みと相俟って、調査や啓発普及が展開され、同国が懸案としている家庭内暴力件数の低減、地方における女性の社会進出が進展していくことが期待される。

3) Ms. Dijana Tepsic（ディヤナ、2009年に研修参加）

所属：スルプスカ共和国 ジェンダーセンター 広報担当官（Public Relations Officer
Gender Center, the Government of Republic of Srpska）

3)-1 所属先における帰国研修員の役割について

スルプスカ共和国ジェンダーセンターは、同国内のジェンダー主流化を目的とした政府機関であり、特に農業省、女性青年スポーツ省、情報通信省やNGOと連携して、ジェンダー主流化を進める中心的役割を果たしている。

同センターの具体的な業務内容は、議会の40%以上を女性議員とするためのキャンペーン、ジェンダー主流化に関する普及啓発活動や農村部の地方女性の生計・社会進出支援に関するプロジェクトをNGO等と連携して実施すること（その為の資金源を確保することも含まれる）等である。先述したように、スルプスカ共和国におけるすべての政策に関して、ジェンダーセンターからコメントを求めるように決められており、同センターに配置された2名の法務担当スタッフが、農村女性や障がい者の社会進出支援等のジェンダー主流化に関連する法律についてコメントを付している。

ディヤナ氏は広報担当官として、センターの活動を総括的に把握しており、行政、NGO等各種団体に活動内容を発信する重要な役割を担っている。

3)-2 アクションプランの実施状況

ディヤナ氏のアクションプランは、家庭内暴力を低減することを目的として、省庁やNGO、市民に対する啓発活動、家庭内暴力に関する法制度整備、被害者の保護、家庭内暴力の低減に関連する省庁や組織との連携強化に取り組むものであった。

ジェンダーセンターはNGO等の団体の結節点になっており、ジェンダー主流化に関する啓発普及、女性の社会進出促進プロジェクトの実施（農村女性の生計向上、女性のためのICT教育など）、ジェンダー統計の整備やその分析（家庭内暴力や犯罪傾向、収入格差など）等、幅広く継続的に取り組みが行われている。また、ジェンダー調査分析結果に基づき2013年中に改定される家庭内暴力防止法へのコメントを行っている。ジェンダーセンター独自のプロジェクトを推進するため、UNDPやUNFPAから資金を得て、家庭内暴力相談所やシェルターを整備した実績もある。これら実績から、アクションプランは着実に実施されている。

3)-3 研修の効果と今後の課題

ディヤナ氏によると、本邦研修期間中に、国、地方自治体、NGO、市民等、ジェンダー主流化に関与する様々なステークホルダーを訪問して話を聞き、更に研修員や講師との間でアクションプランについて議論できたことが有意義であり、この経験は現在の仕事の確信、裏付けになっているとのことであった。従って、本邦研修期間に得た経験や知見はジェンダーセンターが実施する村落プロジェクトや法制度に対するコメントまで幅広い業務の中で生かされているということが出来る。

特に、日本では幼稚園からジェンダー教育に取り組んでいる事例がある点に着目し、自国で高校向けのジェンダー教育教材を整備した点は、本邦研修から得たヒントを実現化した意味で研修の効果であったと言える。教材はテレビ、新聞にも取り上げられたとのこと。また、ディヤナ氏が本邦研修に参加した経験についてTVインタビューが放映され、多くの市民がジェンダーセンターにおける取り組みとともに日本の国際協力を知る機会になったとのことである。

一方で、今後の課題としては、同センターが有する活動予算の制約（人件費含め年間16万ユーロ、政府のジェンダー主流化政策関連予算はその倍程度とのこと）による活動規模の停滞が危惧される反面、同センターには様々なドナー支援を得るノウハウも有している様で、活動が維持されることが期待できる。

なお、本邦研修における工夫として、産業界における女性の進出を促すために、日本の企業で活躍する女性をロールモデルとして、その女性の背景や動機、成功体験を紹介しては如何かとの前向きな提案も挙げられていた。

(2) スルプスカ共和国 セミナー実施報告

2012年11月9日(金) 9:30~11:30@Ministry of Health and Social Welfare of the Republic of Srpska
先方参加者：帰国研修員および所属組織の同僚、美術館、NGO Future、NGO Rainbow、農業省などからジェンダーに関わる担当者が出席。計22名。

参加全員の自己紹介ののち、当方から調査の目的、JICA九州の活動の紹介、日本のジェンダー主流化の現状、KFAWの活動紹介が行われた。

ディヤナ氏のプレゼンでは、ジェンダーセンターの活動趣旨、スルプスカ共和国におけるジェンダーに関する法律および行動計画、ジェンダー主流化に向けて取り組むべき課題、家庭内暴力防止キャンペーンの実施とその成果、そのほか重要な取組み(農村女性の地位向上、ICT、女性の政治および社会への参加)、JICAセミナーで得た経験について発表された。

続いてナターシャ氏からは、研修に参加してジェンダーに対する認識が深まりジェンダー主流化における男性の役割の重要性に気付いたこと、各国からの研修員から自国とは全く異なるジェンダーの状況を学んだことなどが、写真とともに紹介された。

またドラガン氏からは、研修では様々な分野におけるジェンダーの取り組みを学ぶことができたことと、中でも北九州における環境と女性のテーマが興味深かったことが述べられた。また帰国後は、自身の職務において研修成果を活かすことはもちろん、日本文化についても知ってもらえるよう心掛けていること、そして機会があればぜひJICA研修に参加してほしい旨が参加者に伝えられた。

その後、美術館(現代アートにおける女性の役割の促進、本・企画展・プロジェクト)、Ombudsman for Children(子どもを対象とするジェンダーや子どもの権利についての教育) NGO Future(DVに対するシェルター・SOSライン・カウンセリングオフィスの設置、ジェンダーセンターとの共同プロジェクト)、NGO Rainbow(紛争後の女性と子供の支援、職業教育、ジェンダーセンターとの連携)、農業省(農業省のアクションプラン、農村女性の起業的生産活動に対する補助)など、参加者からジェンダー主流化にむけた取り組みが紹介された。

本セミナーは、日本とスルプスカ共和国におけるジェンダー主流化の現状と取り組みを紹介しあう情報交換の場であったことはもちろん、スルプスカ共和国でジェンダーに取り組む関係者からJICAセミナーが広く浸透していることを確認できた場ともなった。

(3) ボスニア・ヘルツェゴビナにおける総評

ボスニア・ヘルツェゴビナは、ボスニア・ヘルツェゴビナ連邦とスルプスカ共和国という2つのエンティティによって構成されている。当該研修へは2006年から2009年までに5名が参加した。

スルプスカ共和国からは4名で、ジェンダーセンターのMr. Nenad Galic [ネナッド](2007年)とMs. Dijana Tepsic [ディヤナ](2009年)が参加したが、ネナッド氏は退職した。ディヤナ氏と同じ2009年には、保健社会福祉省からMs. Natasa Aleksic [ナターシャ]、2007年には、立法局からMr. Dragan Popovic [ドラガン]が参加した。ボスニア・ヘルツェゴビナ人権・難民省男女平等庁からも、2006年にMs. Elma Spahic [エルマ]が参加したが、退職した。そのため、今回の調査では、スルプスカ共和国の3名を訪問した。

ボスニア・ヘルツェゴビナでは、国レベルのナショナルマシーナリーは人権・難民省男女平等庁であるが、ボスニア・ヘルツェゴビナ連邦とスルプスカ共和国において、それぞれジェンダーを担当する政府機関があり、独自の政策や事業を実施している。スルプスカ共和国ではディヤナ氏が所属しているジェンダーセンターがその役割を担っており、当該研修のスルプスカ共和国におけるジェンダー主流化に直結する貢献は、ディヤナ氏が実施したアクションプランおよびジェンダーセンターによる事業に見られた。ディヤナ氏がアクションプランで取り上げた課題はドメスティック・バイオレンス(DV)であり、彼女は広報担当者であることから、ジェンダーと暴力、ジェンダーとメディア、ジェンダー教育が当該研修の中で特に有益な科目であった。アクションプランは、DVに対する一般市民の意識啓発に大きな役

割を果たし、DVは問題であるという認識が定着してきたという。スルプスカ共和国大統領や国会議員にも働きかけ、一般市民に対してDV問題をなくさなければならないという強いメッセージを送ることができたことも成功した要因として挙げられた。

保健・社会問題省に所属しているナターシャ氏も同省の広報担当であるが、当該研修に参加する前はジェンダーセンターとの繋がりはありません、ディヤナ氏とも面識がなかった。しかし、同じ年の研修に所属は異なるが広報担当の政府職員が2名参加したことで、ナターシャ氏とディヤナ氏の個人的な関係を通じて、ジェンダーセンターと保健社会福祉省の協力関係が生まれた。ジェンダーセンターが制作したジェンダー問題に関する広報物や意識啓発のためのキャンペーンに関する資料はすべてナターシャ氏に送られ、活用されている。また、ナターシャ氏は広報担当という立場から保健や社会問題におけるすべての分野にかかわっていることから、当該研修によって培われたジェンダー視点が同省全体の事業に導入されるようになった。

ドラガン氏は立法局で法律家として、スルプスカ共和国のDV防止法の立案において委員会のメンバーとして、草案の1回目の書き換えに貢献した。2回目の書き換えには、面会できた立法局局長（女性）がかかわり、この法案は間もなく議会で採択される予定であると聞いた。立法局は男性より女性の職員が多く、少数の男性職員が同局を代表して日本でジェンダー主流化の研修を受けてきたことを非常に誇りに思うと局長は述べ、ドラガン氏も、研修参加についても帰国後のアクションプラン実施にも局長から全面的な支援を得たと感謝していた。また、当該研修に参加したことによって、ジェンダーセンターとも頻りに連絡をとるようになり、同センターが主催したイベントなどにも積極的に参加していることが報告された。ドラガン氏のオフィスには、ジェンダーセンターが実施しているDV問題啓発のポスター（ホワイトリボン・キャンペーン）が張られていた。

スルプスカ共和国では、当該研修が目標の一つとして掲げている「点を線にする」が達成されている理想的な事例であると確認された。つまり、同じ国から複数年、複数の参加者を継続して受け入れることによって、帰国後のアクションプランの実施やその後の事業を実施する際に、単独より協力者がいることで実現可能性を高め、異なる省庁や部署間の協力関係を構築することができたと考えられる。どの国でも、ジェンダー問題は優先順位が低く、担当機関はあまり予算も権力ももたない小規模な機関であることが多い。また、長年の文化・慣習とは異なる価値観の啓発や事業の展開をする場合もあり、反対を受けやすい。そのため、ジェンダー問題を理解し、問題解決のために支援者を増やすことは非常に重要なのである。

さらに、スルプスカ共和国における当該研修の成果が見られた重要な要因として、参加者の能力や意欲を見逃すことはできない。今回の調査でインタビューした3名は、語学力はもちろんのこと、それぞれの役職において有能な職員である。なおかつ当該研修のみならず、国内外で行われた研修に積極的に参加したり独自に大学で勉強もしており、向上心が非常に高いという共通点も観察できた。

残念な結果としては、5名のうち2名が離職したことである。ディヤナ氏によると同じジェンダーセンターから当該研修に先に参加したネナッド氏もとても優秀な職員であり、ディヤナ氏が参加するにあたって、すべてにわたってアドバイスをしてくれたおかげで十分な準備をして研修に臨めたと述べた。ただし、ネナッド氏が退職した後も、ドラガン氏は連絡を取り合っているようで、将来は協力関係が政府内にとどまらず、広まっていくことが望まれる。

(1) アクションプラン進捗に係るインタビュー結果

1) Mr. Habit Hajreddini (ハビット、2010年に研修参加)

所属：Human Rights Director, Office of Good Governance, Human Rights, Equal Opportunities and Gender Issues, Office of Prime Minister (首相府 適正ガバナンス・人権・社会均等・ジェンダー問題対策室 人権室長)

1)-1 所属先における帰国研修員の役割について

ハビット氏は、適正ガバナンス・人権・社会均等・ジェンダー問題対策室の室長であり、2011年参加者のケレマン氏の上司でもある。同室は、2000年に首相府のもと設置され、適正ガバナンス・人権・社会均等・ジェンダー問題における法律や政策の作成、およびその実施とモニタリングを責務としている。

また同室は、17省庁及び30市町村に設置されている人権ユニット (Human Rights Unit) の統括機関でもある。この人権ユニットは、ジェンダー、子どもの権利、障がい者、マイノリティ等の専門官がおり、各省庁に3~7名ずつ配属されている。

また2004年にジェンダー平等局 (Gender Equality Agency) が設立されてからは、プロジェクトの実施などは同局が責務を負っているものの、常に協力関係を持ちながら互いの職務を遂行している。

1)-2 アクションプランの実施状況

ハビット氏のアクションプランでは、障がいを持つ女性たちが社会から2重に阻害されていることに注視し、そのような女性たちに向けての権利の周知、また人々の意識を変えるための啓発活動を行うことであった。具体的には、盲人女性協会とろうあ女性協会の協力のもと、障がいを持つ女性たちの状況調査および分析を行い、それを報告書にまとめ、関係協会と会議を持つことであった。また、盲人女性協会とろうあ女性協会の25名に対してのワークショップ開催、リーフレットの作成、さらに80名の女性リーダーを集めての2日間のワークショップが企画されていた。

現在までに、上記のアクションプランは実施されていない。その理由としてハビット氏は、予算と時間の制約を挙げた。ハビット氏の所属する適正ガバナンス・人権・社会均等・ジェンダー問題対策室は首相府の下にあり、プロジェクト実施にあたっての予算は、首相府に申請して承認されなければならない。アクションプラン実施に当たっても同様の手続きとなり、政府の行動計画の一部として承認されなければならない。この手続きには一定の手間と時間が必要となり、現状の仕事の多忙さからそれが困難であるようだった。しかし、障害を持つ女性の人権は重要なテーマであるとのハビット氏の認識は変わっておらず、アクションプランを実施できるよう現在働きかけている途中であると語っていた。

1)-3 研修の効果と今後の課題

ハビット氏は、帰国後7名のスタッフを集め、研修の報告会を行った。その報告会では、研修で特に印象的であった学校、病院、農村におけるジェンダーの取り組みについて紹介し、資料を配布した。またその後定例会や、首相府での管理職会議、またNGOや市民向けのイベントなど、様々な機会において日本のジェンダーの取り組みとジェンダー主流化の重要性を周囲に伝えている。部下のケレマン氏も2011年に研修へ参加したことから、彼女と協力し、2週間前にも各省庁のからジェンダーに関わる担当者16名を招いてセミナーを開催した。またナショナルマシーナリーであるジェンダー平等局の担当者にもJICA研修への参加を勧めている。このように、継続的な周囲へのメッセージの発信は、ハビット氏のポジションと相俟って重要性を持つと思われる。

研修で得た経験はどれも非常に役に立っているが、特にジェンダー統計とモニタリングというコソボでは経験のない分野を学べたことが有効であったと、ハビット氏は述べている。現に彼は、新しい国家戦略作成にあたって、この統計とモニタリングの手法を用いるよう進めているようである。なおこの国家戦略には、彼の働きかけにより、ジェンダーの章が新たに設けられることになった。

課題としては、アクションプラン実施のための予算の確保と、コソボにおけるジェンダー主流化を担う人材の育成である。研修参加の条件には、英語力はもとより一定経験の経験が必要とされているが、コソボにおける行政官の年齢は非常に若く、また若くして高い職位に就くケースも多い。受入にあたっては一定の経験を重視しつつ、行政の組織構造を把握しながら、影響力を持つ人材を受入れていくこと

が必要と思われる。

2) Ms. Keriman Sadikay (ケレマン、2011年に研修参加)

所属：Senior Officer on Equal Opportunity and Minority, Office of Good Governance, Human Rights, Equal opportunity and Gender Issue, Office of Prime Minister (首相府 適正ガバナンス・人権・機会均等・ジェンダー問題対策室 機会均等マイノリティ上級担当官)

2)-1 所属先における帰国研修員の役割について

ケレマン氏は、適正ガバナンス・人権・機会均等・ジェンダー問題対策室の上級担当官として、マイノリティ分野の政策・ガイドライン作成を担当している。特に、ロマ、アスカリ、エジプトの3つのコミュニティの問題に重点的に取り組んでおり、行動計画と年次報告書の作成が現在の職務である。なお同室には、ガバナンス、人権、子どもの権利、障がい者、マイノリティの担当官が1名ずつおり、それらを統括するのが室長のハビット氏である。

2)-2 アクションプランの実施状況

ケレマン氏のアクションプランは、ハビット氏と同様、マイノリティの女性は社会から2重に阻害されており、特に教育、健康、雇用の分野における改善を目指し、権利の啓発を行うというものであった。実施期間は2011年10月から2012年1月までの4か月で、中央および地方政府の行政官を対象としたワークショップ、そして中央および地方レベルでのマイノリティの女性を対象としたワークショップを実施し、反差別法やマイノリティ法について周知を行うという計画であった。

ケレマン氏もこれまでのところアクションプランは実行できていない。帰国後、上半期報告書、年次報告書、そしてEUへの報告書の作成に追われ、アクションプランを大臣に提案する時間が確保できなかったとのことである。しかし、アクションプランの内容は、彼女の業務に密接に関連しており、今後時間を確保してぜひ実施したいとの意向であった。

2)-3 研修の効果と今後の課題

ケレマン氏は帰国後スタッフを集めて、研修の報告会を行っている。また上司のハビット氏もJICA研修に参加していることから、日常的な業務において日本での経験に基づいた意見交換が行われているようである。また2週間前にも、2人で協力して、関係省庁のジェンダー担当者を集めてのセミナーを実施している。

アクションプランは実行に移されていないが、その内容は彼女の職務に密接に関係しており、特にロマはコソボ内で問題となっているようで、アクションプラン作成時に適切なテーマを設定したことが伺えた。またアクションプランの作成方法を学べたことが現在の職務に非常に役立っており、PCMの講義で学んだ指標を特定する方法は、マイノリティに関するアクションプランの年次報告書作成時に応用できたとのことであった。アクションプラン作成については、経験を持ったスタッフが少ないため、ケレマン氏がその方法をスタッフに伝えていることから、研修の成果が周囲にも共有されていることが確認できた。

課題としては、適正ガバナンス・人権・機会均等・ジェンダー問題対策室では、5名のスタッフがそれぞれ担当を持ち、その担当分野の中でジェンダーの問題に取り組んでいるため、さまざまな時間的制約が生じてしまうこととである。またプロジェクトの実施にあたっては、ジェンダー平等局の協力が不可欠であり、今後はジェンダー平等局の能力強化が必要であると思われる。

(2) セミナー実施報告

2012年11月12日 14:00~16:00 @ Office of Good Governance, Human Rights, Equal Opportunity and Gender Issues

先方参加者：以下の各省におけるジェンダー主流化担当者。計14名。

Trade and Industry, Security Force, Public Administration, Culture, Youth and Sport, Labor and Social Welfare, Environment and Spatial Planning, Economic Development

まず当方より、JICA 九州とジェンダー主流化に関する概要、日本のジェンダー主流化の現状と KFAW の紹介を行った後、質疑応答が行われた。

続いて先方から、コソボのジェンダー主流化における現状として、人権やジェンダー平等については取り組みが始まったばかりで、「女性・平和・安全に関する安保理決議第 1325 号」の履行について努力しているところであり、行政機関の女性職員等、意思決定を担うポストに女性を登用する取り組みが進められているとの説明がなされた。

また、帰国研修員による日本の研修の共有があったか、そしてその中で参考になった点はあるかという当方の問いに対しては、無農薬野菜を販売する婦人団体の活動、女性のワークライフに関する制度（産休、育休）、家庭内暴力について、日本の制度や取り組みは参考になるとの意見が出された。コソボでは、家庭内暴力があったとしてもそれが報告されることはまだ少なく、日本では家庭内暴力を受けた人が経験を共有する取り組みも行われている点が参考になったとのことであった。

先方より、コソボにおいては地方開発、保健衛生、環境に関する人材育成が急務であり、JICA に協力をお願いすることは可能かという先方の問いがあったが、これに対しては、JICA は国別援助計画に基づき協力を行っており、技術協力や研修事業については要望調査を通して協力要請内容を確認し、支援を検討することになっていると説明し、個別の相談は在外専門調整員のアルベローレ氏と連絡調整を行ってほしい旨お伝えした。

(3) コソボにおける総評

コソボ共和国の首相府適正ガバナンス・人権・機会均等ジェンダー問題対策室から、2010 年に室長の Mr. Habit Hajreddini [ハビット]、少数民族の権利担当の Ms. Keriman Sadikay [ケレマン] の 2 名が当該研修に参加した。同対策室は室長以下、職員 5 名がおり、ハビット氏とケレマン氏は上司と部下の関係にある。同対策室は 2000 年に設立され、ジェンダーを担当していたが、2004 年にジェンダー平等局が設立され、ナショナルマシーナリーとして、政策立案やプロジェクト実施をはじめとする職務が 17 名の職員によって行われるようになった。したがって、同対策室は人権にかかるジェンダー問題についてのみ担当している。

ハビット氏は、障がい者の女性を対象とし、ケレマン氏は少数民族（ロマ、アスカリ、エジプトなど）の女性を対象とし、それぞれがもつ権利について啓発するアクションプランを作成したが、実施していない。しかし、2 人とも、今後実施に向けて努力する意向はあった。

アクションプランが実施できていない理由は、現在の仕事で手一杯でアクションプランを実施する時間的余裕がないこと、そして予算がないことが挙げられた。室長のハビット氏は、私たちが訪問中もはっきりなしに電話や訪問者があり、食堂でもミーティングをしていたほど、忙しそうであった。5 名の職員は、それぞれ少数民族、障がい者、子どもの権利などの担当分野にかかるすべての仕事を 1 人でこなしている。また、EU 加盟に向けた準備に多くの時間をとられているようであった。

予算については、同対策室の予算額を聞いたところ、予算はないという返答であった。首相府にプロジェクトの申請をして、認められると予算がおりの仕組みになっているようだ。つまり、ハビット氏とケレマン氏が、当該研修で作成したアクションプランを実施するためには、このアクションプランとは別に、コソボ政府のプロジェクト申請書を作成する必要がある、そのための時間すら取れない状況のようであった。

しかし、2 人へのインタビューと関係者とのセミナーから、当該研修で学んだ知識やスキルは、日常の仕事に生かされており、同対策室内外の職員に共有されていることは確認できた。また、2 人は同じ部署に所属していることから、共同でセミナーを開催するなど、協力関係も確認できた。

具体的な成果としては、ハビットは首相府での閣僚などとのミーティングの際に、ジェンダー視点導入の提案を繰り返した結果、男女別のデータ収集が行われ、政府の戦略プランにジェンダーの章が新たに設けられるようになったと報告した。ケレマン氏は、少数民族包摂のための年次アクションプランに指標が用いられていなかったが、当該研修で学んだジェンダー統計の知識を生かし、指標を導入したと報告した。また、アクションプラン作成にあたって学んだスキルを日常の仕事にいかしているとも報告した。さらに、2 人からモニタリングが弱かったのであるが、当該研修で学んだことから向上に努めているとも述べた。

ハビット氏とケレマン氏は、帰国直後に行った報告会以外にも、当該研修の経験を他の政府職員に伝える機会を継続して設けており、私たちが訪問する 2 週間前にもセミナーを開催したようだ。これらの

セミナーへの参加者に、日本での研修について聞いたなかで印象的だったことを尋ねたところ、DVについての講義、小学校のジェンダー教育見学、農業女性が起業した店の見学など、当該研修に含まれているカリキュラムが指摘された。

コソボ共和国は、2008年に独立を宣言したが、コソボを国として認めていない国々も多く、国連にも加盟していない。EUへの統合や国際社会への参加、経済開発など多くの課題を抱えながら国づくりをしていくなかで、当該研修を受けた政府職員がジェンダー主流化において果たす役割は大きいと思われる。今後は、ジェンダー平等局からも職員が参加できれば、さらにコソボ共和国のジェンダー主流化に貢献できるのではないかと考えられる。

(1) アクションプラン進捗に係るインタビュー結果

1) Ms. Alma Marku (アルマ、2010年に研修参加)

(研修当時) 所属: Director, Directorate of Policies for Equal Opportunities and Family, Ministry of Labour, Social Affairs and Equal Opportunities (労働社会機会均等省 男女共同参画家族政策局局长)

(現在) 所属: Director of Public Relation, Municipality of Tirana (ティラナ市役所 広報課 課長)

1)-1 所属先における帰国研修員の役割について

研修参加当時アルマ氏は、労働社会機会均等省男女共同参画家族政策局の局長として、ジェンダー主流化促進に向けた各種政策の計画、実施、モニタリングに携わっていた。特に、新しい国家開発戦略に基づく行動計画の素案作成を主たる業務としていた。

また2008年に制定されたジェンダー平等法 (Gender Equality Law) により、15すべての省庁および市役所にジェンダー担当者が設置されることになったが、男女共同参画家族政策局はこのジェンダー平等担当者 (Gender Equality Employee: GEE) を統括する役割を担っており、彼らとの活動・情報共有を行っている。

アルマ氏は2011年9月よりティラナ市役所へ異動し、ティラナ市の広報課課長となっている。現在は、同市でジェンダーをはじめとする社会問題に広報の側面から対応している。

1)-2 アクションプランの実施状況

アルマ氏のアクションプランは、行政官のジェンダー主流化の重要性に対する意識を向上させることを目的に、全省庁の総務担当者に対するミーティング (1日)、全省庁のジェンダー平等担当者に対するセミナー (5日) を実施することであった。またミーティングおよびセミナーでは、その効果を客観的に把握するため、事前事後の質問票調査実施および事後のフォローアップセミナーの実施などが挙げられていた。

アクションプランの実施状況については、総務担当者に対してのミーティングは実施が困難であったが、同省内のスタッフに向けたセミナー (15人参加) および、各省庁のジェンダー平等担当者へのセミナー (20人参加) は、UN WOMEN や UNDP との共催により着実に実施されている。また質問票調査も計画通りに行われた。

アクションプランは2010年10月~2011年3月にかけて実施されたが、この時期は新しい行動計画 (2011-2015) の素案作成作業と並行しており、セミナー実施を通じて、GEE や省内関係者と意見交換・情報共有が進み、関係が強化されたことは有益であったとアルマ氏は述べている。

1)-3 研修の効果と今後の課題

本邦研修で最も有意義であった点としてアルマ氏は、ジェンダーに配慮したPCM よびその手法を用いたアクションプランの作成を挙げている。アルマ氏は、各省に配属されたジェンダー平等担当者に向けたセミナーをアクションプランとして実施したが、これにより、担当者のジェンダーに対する理解が深まり、また相互に課題を共有することが可能となった。ジェンダー主流化を進めるにあたっては、労働社会機会均等省のみならず、各省庁の政策及び予算にジェンダーの視点が組み込まれることが必要であるが、その重要な役割を担うジェンダー平等担当者に対してセミナーが実施されたことは、研修の大きな成果であり、それはまた同省の行動計画作成上においても大変有益であったと思われる。

現在アルマ氏は、ティラナ市役所広報課の課長となり、ジェンダーへの関わりは部分的にはなっている。しかし、ティラナ市においてジェンダーは重要な社会問題のひとつであり、また市長の重点政策にも掲げられている。このため、アルマ氏は政府での経験をもとに意見を求められることも多く、またジェンダー担当者へのデータや情報提供を行うなど、間接的に市の行動計画に関与している。

ジェンダーの分野において、政府と地方自治体の連携のもとでの施策の実現が今後ますます重要となっており、同時にそこが課題ともいえる。アルマ氏は、労働社会機会均等省とティラナ市の両レベルでのジェンダーに係る政策を周知しており、両者を結ぶ貴重な人材として今後の活躍が期待される。

2) Ms. Melisa Cahani (メリサ、2011年に研修参加)

所属:Expert, Directorate of Policies for Equal Opportunities and Family, Ministry of Labour, Social Affairs and Equal Opportunities(労働社会機会均等省 機会均等家族政策局 専門員)

2)-1 所属先における帰国研修員の役割について

メリサ氏は、労働社会機会均等省機会均等家族政策局の専門員として、ジェンダー平等および女性への暴力分野における、データの収集分析、計画・政策の作成を担当している。

機会均等家族政策局は、ジェンダー平等(7名)と、子どもの権利(3名)の2つの部門に分かれているが、メリサ氏は、2012年参加のイリラ氏とともにジェンダー平等部門に所属している。なお2010年参加のアルマ氏は同局の局長であったが現在はティラナ市に異動している。なお後任の課長であるアディタ氏もアルマ氏同様、JICA研修およびアクションプランの実施には非常に理解がある様子(インタビュー録参照)。

同局は、省庁および地方自治体(市、コミューン)に配属されるジェンダー平等担当者(GEE)を統括している。

2)-2 アクションプランの実施状況

メリサ氏のアクションプランは、省庁および自治体のジェンダー担当者の能力向上のためのワークショップの実施、および担当者間のネットワーク構築のために年次会議を開催するものであった。

アクションプランの実施にあたっては、帰国後直属の上司がおらず困難を伴ったようだが、最終的には他所からの承認を得て2回のセミナーを実施することができた。まず労働社会機会均等省内の関係者に対するセミナー(14名参加)を実施し、その後省庁および自治体のジェンダー平等担当者に対するセミナー(17名参加)を実施している。ジェンダー平等担当者に対するセミナーでは、ジェンダー主流化にかかる法制度や実施体制についての全体像に対する理解を深めてもらうとともに、各担当者に自身の役割についても考えてもらえるよう、研修で学んだ全員参加型の手法を参考にし、インタラクティブなやりとりを心掛けたとのこと。また、研修で学んだPCMのテキストを用いて、アクションプランの作成について指導も行っている。このアクションプランの導入は、担当者の持つ課題や目標をクリアすることを目的としており、彼らの能力強化にとって有効な手法であると思われる。

2)-3 研修の効果と今後の課題

労働社会機会均等省機会均等家族政策局は、アルバニアにおけるナショナルマシーナリーであり、各省庁と地方自治体に配属されるジェンダー平等担当者を統括する非常に重要な役割を担っている。これらのジェンダー平等担当者は、国家行動計画を推進する鍵となっているため、彼らの能力および役割の向上が望まれる。メリサ氏の作成したアクションプランは、この担当者の能力の向上の強化に貢献している。また、アクションプランの作成方法をジェンダー担当者や省内関係者に周知したことも、ジェンダー主流化政策促進への貢献であり、本研修の成果であるといえる。

一方課題として挙げられるのは、省庁における常勤のジェンダー平等担当者の数は15名中わずか2名であり、また65自治体のうち17自治体のみにジェンダー平等担当者が配置されている状況である。同省の計画推進にあたっては、省庁における常勤の担当者の増加、および自治体の担当者の増加が望まれるとともに、担当者のさらなる能力強化が必要となっている。

(2) セミナー実施報告

アルバニアセミナー

2012年11月14日14:00~15:00@ Ministry of Labour, Social Affairs and Equal Opportunities

先方参加者:労働社会機会均等省内の関係者(参加者名簿参照)

まず当方より、ティラナ市のマスタープラン作成におけるJICAの協力、JICAジェンダーガイドライン、北九州の公害克服と一村一品運動における女性の役割、そして日本のジェンダーにおける現状と課題、アジア女性交流・研究フォーラムの活動を紹介し、その後意見交換を行った。

当方より、3名の研修参加に対しての意見を聞くと、「同僚であるアルマ、メリサ、イリラのそれぞれが研修で学んだことをそれぞれの視点で仕事に活かし、我々の仕事の助けとなっているため、非常に感謝している」「特に、障がい者の差別に係る行動計画の作成にあたって、彼らの日本での経験が大きな

助けとなった。行動計画の作成は、我々にとって重要なタスクとなっている」「日本の法的枠組みや、統計的データについて紹介してくれた。これにより、日本と我々の国の比較ができた。」といった声が聞かれた。

続いて先方より、「女性の経済的自立、とくに地方における女性の経済的な自立が重要な課題となっているが、日本ではどのようにこの問題に取り組んでいるか。また政府がどのような支援を行っているか」という質問があり、これに対しては、一村一品の取組みの事例（地方自治体は、住民の自助努力に重きをおいた上で、技術的な支援やマーケティングの面での支援を行う）や、近年増加している家族間協定の事例、農村女性の小規模ビジネスの話などを伝えた。

(3) アルバニアにおける総評

アルバニア共和国のナショナルマシーナリーである労働社会機会均等省機会均等家庭政策局から2010年にMs. Alma Marku [アルマ]、2011年にMs. Melisa Cahani [メリサ]、2012年にMs. Ilira Kodra [イリラ]の3名が参加した。

アルマ氏は機会均等家庭政策局局長であったが、2011年9月にティラナ市へ異動になり、広報を担当している。ティラナ市は新市長のもとジェンダーオフィスが設立され、ジェンダーアドバイザーも雇用され、女性副市長へのアドバイザーも女性である。アルマ氏の現在の職務はジェンダー主流化と直接関連はないものの、彼女が日本で当該研修を受けていることは知られており、ジェンダーに関する事柄についてのアドバイスを市長、副市長、ジェンダーアドバイザーをはじめとして、各部署から求められているようだ。異動にはなったが、ティラナ市におけるジェンダー問題の取組みに関し、日本での経験が生かされていることが確認できた。

アルマ氏の後任にあたる機会均等家庭政策局の新しい局長（女性）からも話を聞くことができた。ジェンダー主流化に強いコミットメントをもって仕事に取り組む姿勢が見受けられ、アルマ氏とメリサ氏が日本で当該研修を受けたことによって得られた知識や経験を高く評価していた。アルバニアでは、すべての省にジェンダー平等担当者が配置され、市やコミュニティレベルでもジェンダー平等担当者の配置が進んでいる。アルマ氏もメリサ氏もジェンダー平等担当者を対象とするジェンダー研修をアクションプランに取り上げ、ジェンダー平等担当者の能力強化を目的とした。

現在の課題は、ジェンダー平等担当者は専任ではなく、中央省庁では17名のうち2名以外は他の仕事を兼任しているため、十分な知識がなかったり、十分な時間がとれないことである。メリサ氏はこのことを問題視しており、フルタイムのジェンダー平等担当者を配置するように働きかけている。局長は、国レベルだけでなく、市やコミュニティレベルのジェンダー平等担当者の能力強化を図りたいと考えており、首都ティラナ市に地方のジェンダー平等担当者と呼んで研修を実施するのではなく、自ら地方へ出かけて研修をしたいと考えている。地方で行うことによって、各市の市長や担当者以外の職員と知り合え、担当者以外の職員のジェンダー意識も向上すると考えているからである。局長から地方のジェンダー平等担当者を対象とする研修への支援を検討してもらえるとありがたいという話があった。

研修員間の協力関係については、機会均等家庭政策局で上司と部下の関係にあった当時のアルマ氏とメリサ氏の緊密な連携が、現在も継続していることが分かった。常に連絡を取り合い、お互いに必要な情報があると、素早く得られるように協力しあっていると聞いた。イリラ氏もメリサ氏と同じ部署で統計とモニタリングを担当しているのであるが、海外で研修に参加していたため、会えなかった。メリサ氏に連携について聞いたところ、アルマ氏とのように密に協力して仕事をしていないという印象であった。

アルマ氏とメリサ氏が、当該研修の中で評価していた講義は、アクションプラン作成であった。アルマ氏は、研修以前もアクションプランを作成していたが、新しい手法を学び、アクションプラン作成のみならず、他の仕事においても非常に役に立っていると述べた。メリサ氏は、アクションプランの作成は、以前は外部のコンサルタントや専門家に依頼し、省内の職員によって作成されていなかったが、本来は状況をよく知っている職員がすべきであると考えており、アクションプラン作成のためのセミナーを開催して、職員にその知識とスキルを伝えていると述べた。そのおかげで、本年は職員自身がアクションプランを作成し、12月に完成予定であると報告した。

アルバニアにおいて、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機会均等家庭政策局から3名が続けて参加したことによって、当該研修の内容は省内の他の職員にも広く共有されていることが確認できた。また、政府内で高いポストに就き、国のジェンダー政策を熟知しているアルマ氏が政策

を実際に実施している市へ異動したことによって、政策実施面においても貢献していることがうかがえた。アルマ氏はティラナ市の職員に対して国の説明し、実施面で困難な点を機会均等家庭政策局局長にフィードバックする役割も果たしている。同局長が、実施したいと考えている地方のジェンダー平等担当者の能力強化への支援は、これまでのアルバニアへの支援の効果を高めるうえで重要であると思われた。

6. フォローアップ調査の総括

6-1 研修員が帰国した後の研修効果（アウトカム）について

帰国研修員からのインタビューを通して、帰国研修員個人の能力に与えられた効果としては、1) 相対的な知見を得たことにより、日常業務に付加価値が生まれていること、2) 日常業務における規範やツールを得られたことが挙げられる。

1) 相対的な知見を得たことによる業務への付加価値

複数の帰国研修員から、「日本における研修や現場視察を通して、自国における自らの取り組みに自信や確信を持つことができた」とのコメントを聴聞した。ボスニア・ヘルツェゴビナ、アルバニアの帰国研修員の中には省大臣や幹部にジェンダー主流化に関する助言を担う広報担当者があり、自国での経験や知見のみならず、日本における知見を加味することにより相対的な見方ができるようになり、思考や議論の幅が広がり、議論の際に説得力が加わったと帰国研修員が自覚している点は研修による効果であるということが出来る。

2) 日常業務における規範やツールの獲得

「法案を起草する際、政策、行政（中央、地方）、NGO や市民活動までをイメージした上で法案を考えることができるようになった（ボスニア・ヘルツェゴビナ）」、「統計の重要性、モニタリングの重要性に気づいた（コソボ）」とのコメントにあるように、本邦研修を通して帰国研修員の日常業務における規範を提供できたと思われる。

また、プロジェクト・サイクル・マネジメント研修における、目標に対する投入、指標の設定の考えを国家戦略や行動計画に生かされている事例（コソボ）、ジェンダー担当者の参加に基づくジェンダーアクションプラン作成（アルバニア）等、本邦研修において学んだことが日常業務におけるツールとして活用されている例も認められた。

6-2 帰国研修員が所属する組織に対する効果について

帰国研修員が所属する組織への波及効果については、1) 国内におけるネットワークの強化、2) 本邦研修により得られた知見に基づく新たな取り組みとして組織に還元されている。

1) 国内におけるネットワークの強化

帰国研修員からのインタビューによると、帰国後の国内ネットワークが強化・拡大している点が挙げられる。このネットワークは大きく二つに分類できる。一つはジェンダー主流化分野の帰国研修員同士のネットワーク、もう一つは帰国研修員が所属する組織と各省庁におけるジェンダー主流化担当者とのネットワークである。

ボスニア・ヘルツェゴビナ、アルバニアでは、ジェンダー主流化コースに参加した同国内の帰国研修員同士が別組織ながらも連絡を取り合いながらジェンダー主流化に関する取り組みを進めていることが分かった。ボスニア・ヘルツェゴビナの場合は、立法事務局、保健社会福祉省、ジェンダーセンターそれぞれの組織に所属する帰国研修員（特に保健社会福祉省、ジェンダーセンターに所属する帰国研修員の業務上の関係は密接）、アルバニアの場合は労働社会機会均等省とティラナ市役所に所属する帰国研修員間では、ジェンダー主流化に関する業務上の連絡・相談が行われており、本邦研修に参加したという接点がこの様な関係性を育てていることが分かった。

また、帰国研修員が各省庁のジェンダー担当者に対して本邦研修で学んだことを帰国報告すると共に、アクションプランの一環としてジェンダー担当者間の連携強化を図っている事例は訪問した参加国全てに共通していた。

2) 本邦研修により得られた知見に基づく新たな取り組み

家庭内暴力防止法策定過程において、日本や世界のジェンダー主流化政策を踏まえて改正法案を作成した事例、および、この法案改正に関連した啓発イベントを本邦研修におけるアクションプランに沿って実施した事例、（ボスニア・ヘルツェゴビナ）、日本のジェンダー主流化教育を模範として自国の高校でジェンダー主流化に関する教材を整備した事例（ボスニア・ヘルツェゴビナ）等の効果が現れている。また、この教材は地元テレビ局でも取材を受け報道されると共に帰国研修員の日本での研修経験も合わ

せて報道され、副次的に日本の国際協力が市民に広報される結果につながった。

コソボにおいては、帰国研修員が国家戦略へのジェンダー主流化反映と国の統計やモニタリングの必要性を意識し、国家戦略にジェンダー主流化に関する章が盛り込まれるとともに、進捗をモニタリングするために定量的指標を設定した事例、年次報告書を作成する際に指標を設定した点が挙げられる。

6-3 JICA 研修「行政官のためのジェンダー主流化政策」コースの強み

当該研修の特徴は、①ジェンダー分野に特化し、ジェンダー主流化のための概念、理論、スキル、実践事例を包括的に提供し、②北九州市という地方都市において、同市の市民団体である(財)アジア女性交流・研究フォーラムが実施することによって、地域の特色を活かし、市民とのつながりを実感しながらジェンダー主流化政策促進について学べる点である。

当フォローアップ調査において、他の国際協力機関（EU や国連関係機関）に比して、市民活動、NGO、地方自治体、政府機関の機能とジェンダー主流化における役割が包括的に研修講座や視察に盛り込まれており、政策に携わる帰国研修員にとってはジェンダー主流化政策が地方自治体や市民団体においていかに具体的に組み込まれているのかを把握する機会となっていることが確認できた。

また、他の国際協力機関におけるジェンダー主流化研修の多くは成果や研究の発表で行われることが多いが、当該研修では、講義だけでなくディスカッションを重視している。アジア、アフリカ、南アメリカなど、国状やジェンダー主流化の進捗度が異なる国々の研修員が、数週間にわたって共に研修を受けることで、日本だけでなく、さまざまな国の状況を研修員間で学び合う貴重な場ともなっている。ジェンダー主流化の政策実施に携わる帰国研修員にとってはジェンダー主流化の国際的な動向や政策との関連性を理解する機会を与えている。

さらに、現場視察、ステークホルダーとの対話、市民を対象としたカントリーレポートおよびアクションプランの発表会など、体験型の講座を講義と組み合わせた研修は帰国研修員から評価されている点は注目に値するものと思われる。

6-4 研修の更なる効果発現に向けた取り組みについて

当フォローアップ調査から、JICA が行うジェンダー主流化政策研修コースの効果をさらに高めるために、人選、アクションプラン作成、フォローアップ協力などについて、明らかになった点は以下の通りである。

1) 適切な人選の必要性

研修員の人選が適切に行われてきた点と受け入れ国を絞って同一国から複数年研修員が参加している点が、研修の効果に繋がっている。帰国研修員が自国に戻り他のジェンダー分野研修を受講した帰国研修員と協力、連携しながらアクションプランの実現が図られていることが分かった。特に、ボスニア・ヘルツェゴビナにおけるジェンダーセンターの事例は、政策および実施の両面にかかわるジェンダー主流化実施機関からの研修員受け入れが様々なプロジェクトに裨益している良い事例であるということができると思う。今後も、ナショナルマシーナリー関係者、ジェンダー主流化実施機関を最重点として招へいする方向で良いと思われる。

2) アクションプラン作成における留意点

当該研修は当初普及型であったため、具体的なアクションプラン作成は 2007 年度から開始し、毎年改正を重ねてきた。中央政府に設置されているナショナルマシーナリーは、政策面におけるジェンダー主流化を主な業務とする国が多く、プロジェクトを実際に実施している研修員の参加は少ない。そのため、アクションプランは、農業、教育、保健分野などに見られる現場でのプロジェクトより、所属機関や関係者を対象とするジェンダー研修の実施が多くを占めている。本邦研修中、アクションプラン作成にあたって、実現可能性が高いプランを選択するように指導しているためでもあると思われる。コソボの例からも、研修員は日常業務で多忙な状況であることは想像され、日常業務に関連する要請事項・懸案事項とは異なる意欲的なアクションプラン（例えば、独自のプロジェクト実施等）を作成しても、それが実現される可能性は低くなると考えられるからである。

今回のフォローアップ調査においても、7 名のうちボスニア・ヘルツェゴビナのジェンダーセンターからの研修員を除いた 6 名は啓発や能力強化にかかる研修実施がアクションプランとして取り上げられていた。そのうち、アクションプランを実施した 3 名の研修員は政府職員を対象とし、アクションプラ

ンを実施に至っていない3名の研修員は政府職員以外の人も対象としていた。

本邦研修での限られた時間の中で、所属機関における研修員の立場、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り、何より研修員が実施したいと考える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。

このような条件下で、さらにアクションプラン実施率を上げるため、今後も引き続きアクションプランの内容や作成方法を検討していくことが必要であろう。

3) フォローアップ協力

ジェンダー主流化を実現するうえで重要なステークホルダーとして、関係省庁のジェンダー担当官、自治体やNGO等の実務者等が挙げられると思われるが、言語（英語の能力）の問題や裾野の広さもあるため、本邦研修による協力に加えてソフト型フォローアップ協力等で研修員の活動支援の観点から各国の現場において支援を行う手法も検討する余地があると思われる。特に、アルバニアにおいてはジェンダー主流化に取り組む労働社会機会均等省が地方へのジェンダー主流化展開を重視しており、同省関係者が地方自治体への波及を強く意識しているため、同省に所属する帰国研修員のアクションプラン（地方展開をアクションプランの一部に取り込んでいる）を支援することは有意義であると思われる。

4) その他

ボスニア・ヘルツェゴビナの帰国研修員から意見があった、「日本における女性の社会進出成功事例や産業界において認められた女性の存在」について、次年度以降の講座として一考の余地があると思われる。

以上

7. 別添資料

別添 1 : 研修員名簿

別添 2 : 研修カリキュラム

別添 3 : 調査写真

別添1：研修員名簿

(インタビュー調査は2006年度から2011年度までの研修員を対象に実施)

No	Country.	Name	Year	Occupation
1	Bosnia and Herzegovina	Natasa Aleksic (Ms) ナターシャ	2009	Public Relations Officer, Cabinet, Ministry of Health and Social Welfare of the Republic of Srpska スルプスカ共和国 保健社会福祉省 総務局 広報担当官
2	Bosnia and Herzegovina	Dragan Popovic (Mr) ドラガン	2007	Senior Expert Associate the Republic Secretariat for Legislation 共和国立法事務局 上級専門官補佐 (Present position) Head of Department for general and legal affairs (現在) 総務・法務部 部長
3	Bosnia and Herzegovina	Dijana Tepsic (Ms) ディヤナ	2009	Public Relations Officer Gender Center, the Government of Republika Srpska スルプスカ共和国 ジェンダーセンター 広報担当官
4	Kosovo	Habit Hajreddini (Mr) ハビット	2010	Human Rights Director Office of Good Governance, Human Rights, Equal Opportunity and Gender Issues, Office of Prime Minister 首相府 適正ガバナンス・人権・機会均等・ジェンダー問題対策室 人権コーディネーター
5	Kosovo	Keriman Sadikay (Ms) ケレマン	2011	Senior Officer, Equal Opportunity and Minority Office on Good Governance, Human Rights, Equal Opportunity and Gender Issues, Office of Prime Minister 首相府 適正ガバナンス・人権・機会均等・ジェンダー問題対策室 機会均等マイノリティ上級担当官
6	Albania	Melisa Cahani (Ms) メリサ	2011	Expert, Directorate of Policies for Equal Opportunities and Family Ministry of Labour, Social Affairs and Equal Opportunities 労働社会機会均等省 機会均等家族政策局 専門員
7	Albania	Alma Marku (Ms) アルマ	2010	Director, Directorate of Policies for Equal Opportunities and Family Ministry of Labour, Social Affairs and Equal Opportunities 労働社会機会均等省 男女共同参画家族政策課 課長 (Present position) Director of Public Relations, Municipality of Tirana (現在) ティラナ市役所 広報課 課長

別添2：研修カリキュラム

(単位：日)

研 修 科 目	研 修 内 容	講 義	視 察	討 論	単 元
課題共有、課題分析	研修を始めるにあたり、研修員同士でそれぞれの国が抱えるジェンダー・イシューについての情報を共有するための発表を行う。その後、課題を分析する。			1.5	4
日本におけるジェンダー主流化	これまで、政府がどのように女性の権利向上につとめてきたかを学ぶ。あわせて、日本における、女性運動の歴史についても講師の経験もふまえ講義する。	0.5			1
予算のジェンダー分析	ジェンダー主流化の手段としてのジェンダー・バジェット概念とは何か。その手法ツールがあるのか。国家を始めとする予算のジェンダー分析の意味を問う。	0.5			1
ジェンダー主流化政策概論	ジェンダー主流化の概念とその歴史的背景、ジェンダーの主流化をめぐる国際的状況並びに今後の課題について講義する。	0.5			1
女性と健康（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）	女性のライフステージを通じて個人とくに女性の性的自己決定権を基本的人権として保障しようとするリプロダクティブ・ヘルスについて講義する。	0.5			3
JICAにおけるジェンダー・プロジェクト	本研修を用意している JICA では、どのようにしてジェンダー主流化が認識されているのか、そしてどのような活動が組織的に、具体的に実施されているのかを講義する。	0.5			2
女性と暴力	ジェンダー主流化の一つとして、女性と暴力についての日本の現状や取り組みを紹介し、法制度及び公共政策並びに民間シェルターの取り組みについて講義する。	0.5			3
ジェンダー統計	ジェンダー・イシューの現状を調べるのに不可欠なジェンダー統計について講義する。	0.5			1
厚生労働における男女共同参画	日本の厚生労働分野における男女共同参画に関する政策を講義する。	0.5			2
CEADAW と日本の取り組みについて	女性差別撤廃条約をはじめ各国の基本法が保障する女性の人権やそれを推進する国際的な活動、とりわけ国際社会における政府及び NGO の活動の意義と効果、それを押し進めるための条件ならびに課題について学ぶ	0.5			3
男女共同参画行政概論	日本における男女共同参画社会推進の現状及び経緯、今後の展望について国政の視点から講義する。	0.5			2
女性と政治参画	日本の政治分野におけるジェンダー主流化の歩みと背景、また、自国で政策を実践するための手段について、視察を通して学ぶ。		0.5		3
ディスカッション	参加者の間で、ここまでの科目の見直し、振り返りの時間を持つ。研修員のうち1人が進行をつとめる。			1	4

研 修 科 目	研 修 内 容	講 義	視 察	討 論	単 元
ジェンダー配慮 PCM	ジェンダーに配慮した PCM 手法を学び、アクションプラン作成に生かす。			4	4
メディアにおけるジェンダー主流化	メディアにおいてジェンダーの視点の統合を推進するための概念や方法と日本の現状について講義する。また、政府、発信者、受信者の役割と可能性についても学ぶ。	0.5			3
都市開発におけるジェンダー主流化	都市開発問題をあつかう UN ハビタットが、どのようにジェンダー主流化を都市開発に取り入れているのか、実際の企業にどのように働きかけているのかについて学ぶ。	0.5			3
ジェンダーの視点によるファシリテーター養成	ジェンダー主流化を推進する手段として、ジェンダーの視点によるファシリテーター養成を行う			1	4
学校教育におけるジェンダー主流化 I、II	基本的人権の尊重、男女平等意識の啓蒙などジェンダーに敏感な視点に立つ学校教育の推進の現状について、北九州市を事例に講義と視察を行う。	0.5	0.5		3
教育におけるジェンダー主流化	各国の女性と女兒に対する教育の状況、政策、手法と教育改革に関する日本の経験について講義する。	0.5			3
アクションプラン発表	ジェンダー主流化及び女性問題解決に向けての取り組みについて、アクションプランを作成し、発表する。また、専門家に評価、意見を求める。			2	4
農村におけるジェンダー主流化 I、II	農村および農業課題解決のための施策の現状およびそこにおけるジェンダーの視点の統合に関して講義する。	0.5	0.5		3
ワーク・ライフ・バランス推進企業視察	「ワーク・ライフ・バランス」を進めている病院を視察する。「ワーク・ライフ・バランス」は、日本もしくは他の先進国での出生率の低下に対する重要な政策の一つであると思われる。しかしそれはまた、ジェンダー主流化を進めていく上でも重要な概念である。		0.5		3
生産・消費活動におけるジェンダー主流化	生産・消費・環境・福祉などの分野においてジェンダーの視点を統合し、女性が中心となって活動しているグリーンコープの取組みから、女性のエンパワーメントとリーダーシップ及び組織運営の手法を学ぶ。		0.5		3
北九州市におけるジェンダー主流化施策の推進	北九州市を事例に地方自治体に取り組むジェンダーの主流化推進の状況や課題について講義する。	0.5			2
KFAW 事業説明	本セミナーを取りまとめている（財）アジア女性交流・研究フォーラム（KFAW）の活動を通して、どのように女性の地位向上を図っているのかを学ぶ。	0.25			2
ムーブ概要説明	日本における、いわゆる女性センターというものがジェンダー主流化に果たす重要な役割について講義する。		0.25		2

研 修 科 目	研 修 内 容	講 義	視 察	討 論	単 元
環境問題におけるジェンダー主流化	環境問題解決におけるジェンダーの視点の重要性について講義し、生活環境を取り戻すため公害防止運動に立ち上がった北九州市の女性たちの活動を振りかえり、この運動に関わっていた女性たちの体験談を聞く。	0.5			3
ジェンダー主流化推進のための保育対策	男女共同参画社会の形成が最重要課題となってきた今日、ジェンダー主流化の視点から北九州市における保育行政について講義し、保育の現場である保育園を訪問する。		0.5		3
ジェンダー主流化のための手法	ジェンダー主流化推進のための手法例としてジェンダーセンシティブ訓練、ジェンダー分析などについて講義する。			1	4
カントリーレポート発表	市民を対象とした公開の発表会として、ジェンダー主流化及び女性問題解決に向けての取り組み状況などについて発表し、参加者との意見交換会を開催する。			1	4
女性と平和 ～平和・開発・平等～	戦争、とりわけ原爆の被害と環境破壊の実態を知り、広島がどのように復興を果たし、なぜ世界恒久平和を強く訴え続けるのか学ぶ。平和教育の拠点である広島平和記念資料館を視察し、被爆者から講話を聞く。		0.5		3
評価会	各研修員が研修を通じて学んだことを自国でいかに活用できるかについて討論する。あわせて、セミナー全体についての感想、提案を求める。			0.25	4

ボスニア・ヘルツェゴビナ スルプスカ共和国



スルプスカ共和国の街並み



保健社会福祉省での研修員インタビュー



立法事務局の研修員オフィスにて



研修員の上司との面談



ジェンダーセンターにて。自身が制作したCDを持つ研修員



ボスニア・ヘルツェゴビナ スルプスカ共和国



ジェンダーセンターのスタッフ



ジェンダー主流化セミナーの様子



Kosovo



首相府での研修員インタビューの様子



Kosovoジェンダー主流化セミナーの様子



アルバニア



ティラナ市役所にて関係者と面談



ティラナ市役所の研修員オフィス



労働社会機会均等省にて、研修員の上司である局長とも面談



アルバニアジェンダー主流化セミナーの様子

