

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
ネパール、カンボジア

平成 25 年 12 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
13-005

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事前に帰国研修員に送付した質問票の回答結果をもとに 5 カ国を対象とした。すでに調査を終えたボスニア・ヘルツェゴビナ、コソボ、アルバニアに、ネパールとカンボジアを訪問し、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
研修員の所属組織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 12 月 11 日（火）～2012 年 12 月 22 日（土）

(5) 対象者（別添 1 参照）

2000 年度から 2011 年度までの全帰国研修員を対象に、事前に質問票を送付。現地調査では、主に 2006 年度から 2011 年度までの帰国研修員を対象にインタビューを実施した。

2. 調査団構成

氏名	担当	所属
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
12/11(火)		福岡からカトマンズへ移動
12/12(水)	10:00-11:00 11:30-13:00 14:00-16:00	JICA ネパール事務所訪問 労働省総務課担当官 Mr.Prithu Raj Tiwari インタビュー 女性子ども社会福祉省女性開発局カトマンズ郡女性開発事務所女性開発担当官 Ms.Sharada Basyal Belbase および同僚 Ms.Roshani Shrestha インタビュー
12/13(木)	10:00-12:00 12:30-14:00 15:10-16:00	女性子ども社会福祉省女性開発調整部担当官 Ms.Sunita Nepal インタビュー ナショナル・ビジラント・センター監視・調査局担当官 Ms.Manamaya Pageni Bhattarai インタビュー カトマンズからポカラへ移動
12/14(金)	8:00-10:00 10:00-11:00 11:00-12:00 12:00-13:00 14:00-16:00 16:00-17:30	ポカラからシャンジャへ移動 地方開発省シャンジャ郡開発委員会にてMs. Shrijana Regmi Lamichhane, Mr.Dhan Prasad Koiral, Mr. Nyaupane Thanapatiインタビュー 地方開発省シャンジャ郡開発委員会財務課財務官 Ms. Shrijana Regmi Lamichhane インタビュー 地方開発省シャンジャ郡開発委員会企画課担当官 Mr. Dhan Prasad Koiral インタビュー 女性子ども社会福祉省女性開発局シャンジャ郡女性開発事務所女性開発担当官 Ms.Meera Sherchan および同僚インタビュー シャンジャからポカラへ移動
12/15(土)	9:00-11:00 11:00-15:00 15:00-16:00	ポカラからシャンジャへ移動 シャンジャ郡フェディコーラ村第2区においてGeMSIPプロジェクト視察 シャンジャからポカラ移動
12/16(日)		ポカラからカトマンズへ移動
12/17(月)	9:00-10:30 11:00-12:00 14:00-16:00	保健人口省次官 Mr.Babu Ram Gautam, 総務省財務官 Mr. Babu Ram Subedi インタビュー 女性子ども社会福祉省女性開発局 Ms. Indira Acharya インタビュー ネパールジェンダー主流化セミナー
12/18(火)	9:00-10:00 13:50-22:35	JICA ネパール事務所調査報告 カトマンズからプノンペンへ移動
12/19(水)	8:30-9:30	JCIA カンボジア事務所訪問

	10:00-12:00 14:00-16:30	女性省計画統計局局长 Ms. Vouchlim Te インタビュー 女性省ジェンダー平等局副局長 Mr. The Chhun Hak インタビュー 同僚 Mr. Virak, Ms. Theary インタビュー
12/20(木)	8:00-9:00 10:00-11:00 14:00-16:00 16:00-17:00	女性省女性保健局副局長 Ms. Peng Thol Khlok インタビュー カンボジア国家女性評議会企画協力局局长 Mr. Sokun Phy インタビュー Ms. Vouchlim Te の同僚 Ms. Nith Sreya, Ms. Khim Sov Anny インタビュー 女性省経済開発局副局長 Ms. Soth Sithon インタビュー
12/21(金)	8:30-10:30 11:00-12:00 18:55-22:25	カンボジアジェンダー主流化セミナー JICA カンボジア事務所調査報告 プノンペンから香港へ移動
12/22(土)		香港から福岡へ移動

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. ネパール

カトマンズ

(1) Mr. Prithu Raj Tiwari (プリトゥ) (2007 年度研修参加者)

所属

(研修当時) 女性子ども社会福祉省女性開発局担当官 (Monitoring and Evaluation Officer, Monitoring and Evaluation Section, Department of Women Development, Ministry of Women, Children and Social Welfare)

(現在) 労働省総務課担当官 (Section Officer, Administration Section, Ministry of Labour)

所属先における帰国研修員の役割について

女性子ども社会福祉省女性開発局でモニタリング・評価を担当していたが、2009 年に情報通信省に、2012 年 6 月に労働省に異動した。現在は、総務を担当しており、ジェンダー主流化には直接関与していない。

アクションプランの実施状況

研修当時女性子ども社会福祉省が実施していたジェンダー平等とエンパワーメントプロ

ジェクト（GEEOW: Gender Equality and Empowerment Project）の一部であるチャウパディ慣習の根絶をテーマに選んだ。チャウパディとは、女性が生理期間中、屋外の小屋で過ごさなければならないという慣習である。睡眠や栄養のある食物が禁じられ、学校へ行くことも許されない。夜間に野生の動物による攻撃やレイプされる危険性がある上、一定期間拘束され、食べ物や行動に制限が加えられることから人権侵害であると問題視されている。ネパール最高裁判所が 2007 年にチャウパディ慣習根絶例を出した。

プリトゥ氏は、チャウパディが強く根付いている西部地域において、チャウパディ慣習根絶のための啓発活動プロジェクト実施に向けた準備作業を行った。あいにく、実施する前に異動となったが、このプロジェクト案は他の職員（シャラダ氏を含む）に引き継がれた。

(2) Ms. Sharada Basyal Belbase (シャラダ) (2008 年度研修参加者)

所属

(研修当時) 女性子ども社会福祉省女性開発局女性開発担当官/モニタリング・評価担当官 (Women Development Officer/Monitoring and Evaluation Officer, Department of Women Development, Ministry of Women, Children and Social Welfare)

(現在) 女性子ども社会福祉省女性開発局カトマンズ郡女性開発事務所女性開発担当官 (Women Development Officer, Women and Children Office, Kathmandu District, Department of Women Development, Ministry of Women, Children and Social Welfare)

所属先における帰国研修員の役割について

女性開発担当官であるシャラダ氏は、研修当時、女性子ども社会福祉省女性開発局でモニタリング・評価を担当していたが、現在はカトマンズ郡の女性開発事務所に異動し、所長として事務所の運営（プロジェクトの企画、予算編成、実施）を担っている。事務所には、常勤スタッフが 15 名ほど配置されている。

女性開発担当官とは、ネパール国内 75 郡すべての女性開発事務所に配置された、女性子ども社会福祉省の職員である。女性開発担当官は専門職であるため、異動は事務所間（または女性子ども社会福祉省）に限られている。

アクションプランの実施状況

2007 年に参加したプリトゥ氏に続き、シャラダ氏も、当時女性子ども社会福祉省が実施していたジェンダー平等とエンパワーメントプロジェクト（GEEOW: Gender Equality and Empowerment Project）の一部であるチャウパディ慣習の根絶をテーマとして選んだ。特にチャウパディの慣習が強く残る西部地域のドティ郡、アチャム郡、バジュラ郡の 3 郡において、対象となる村落開発委員会（VDC; Village District Committee）を選定し、活動を行った。活動内容は、意識啓発のためキャンペーン、社会的リーダーに向けた研修、学校の女子トイレの改修、女性グループや女子学生に向けたリプロダクティブ・ヘルスに関するグッズの紹介などである。

チャウパディの撲滅は政府の重要課題であり、また女性開発局のプロジェクトでもあったため、アクションプランは困難なく実行に移すことができたとのことである。またプロ

プロジェクトの実施により、西部地域におけるチャウパディの慣習が根絶に向かったとともに、女性のリプロダクティブ・ライツに関する意識が向上したことが、プロジェクトの重要な成果であるとシャラダ氏は述べていた。

(3) Ms. Sunita Nepal (スニタ) (2009 年度研修参加者)

所属 女性子ども社会福祉省女性開発調整部担当官 (Section Officer, Department of Women Development and Coordination, Ministry of Women, Children and Social Welfare)

所属先における帰国研修員の役割について

2006 年から女性子ども社会福祉省女性開発調整部で担当官を務め、同省の年次プランの策定、実施、モニタリング、および他の省庁、NGO、国際機関などとのネットワーク化も行っている。ネパールでは通常 2 年毎に異動があり、スニタ氏が長期間同じポストに就いていることは異例だと聞いた。やりたい仕事でもあり、同省の事務官からの依頼もあり、同じ部署にとどまれているようだ。

アクションプランの実施状況

人身取引防止のために、所属先の女性開発調整部職員、国家人身取引対策委員会のメンバー、郡人身取引対策委員会のメンバーを対象とした能力強化研修を実施した。研修は 4 日間で、カトマンズ市で 1 回、26 の郡を 4 つのグループに分けてそれぞれ 1 回、合計 5 回行った。選んだ 26 郡は人身取引の報告が多い郡である。人身取引対策のマニュアルとモニタリングのチェックリストを作成し、研修で配布、説明したことによって、人身取引に対する担当者の理解が深まり、役割意識が明確になった。さらに、担当者間のネットワークも構築できた。

ただし、当初の予定では、政府職員への研修だけでなく、市民を対象とする啓発活動も盛り込んでいたが、実施できず、残念だったとスニタ氏は述べた。その理由は、予算不足と彼女が他の仕事で忙しかったためだそうだ。

(4) Mr. Babu Ram Gautam (バブラム) (2009 年度研修参加者)

所属

(研修当時) 地方開発省男女共同参画社会的包摂部部長/次官 (Under Secretary/Section Chief, Gender Equality and Social Inclusion Section, Ministry of Local Development
(現在) 保健人口省次官 (Under Secretary, Ministry of Health and Population)

所属先における帰国研修員の役割について

研修参加当時は地方開発省に所属し、帰国後は「ジェンダー平等および社会的包摂政策」(GESI Policy; Gender Equality and Social Inclusion Policy) の策定に関わってきた。その後、地方開発官 (LDO; Local Development Officer) として、ドゥンクタ郡、モラン郡にて勤務。ドゥンクタ郡でアクションプランを実施し、また両郡で「ジェンダー主流化および社会的包摂促進プロジェクト」(GeMSIP; Gender Mainstreaming and Social Inclusion

Project)に関わってきた。現在は保健人口省の次官となり、ジェンダーの視点から保健・人口における課題に取り組んでいる。

アクションプランの実施状況

アクションプランは、ドゥンクタ郡のフォーカル・パーソンの能力強化をテーマに、モデル地区としてモナブドワ（Mounabudhuk）の落開発委員会（VDC ; Village Development Committee）を選定した。ドゥンクタ郡の政府職員、政党メンバー、NGO、そしてモナブドワの落開発委員会代表者を対象に、ワークショップを開催し、30名が参加した。ワークショップは、女性差別撤廃条約などジェンダーに関する国際条約、ネパール、日本などのジェンダー主流化政策、ジェンダーに配慮したPCM、ジェンダー統計などの包括的な内容で、本邦研修を踏襲したものであった。また1回目のワークショップでは知識の提供、2回目はそのフォローアップとして、参加者の能力強化を図った。地方開発官として予算や計画に権限があったことから、アクションプランの実施に困難は伴わなかったと報告した。また実施にあたっては、2005年に当該研修に参加したスベディ氏の協力も得ることができたとのことであった。

(5) Ms. Manamaya Pangehi Bhattarai (マナマヤ) (2011年度研修参加者)

所属

(研修当時) 女性子ども社会福祉省女性開発局企画調査部担当官 Section Officer, Planning Research and Program Section, Department of Women and Children, Ministry of Women, Children and Social Welfare

(現在) ナショナル・ビジラント・センター監視・調査局担当官 Section Officer, Supervision and investigation department, Section No.2 National Vigilant Center, Singhadarbar Kathmandu

所属先における帰国研修員の役割について

2011年の本邦研修帰国後直後に、女性子ども社会福祉省から National Anti-Human Trafficking Secretariat へ、そしてその約1年後には、現在勤務するナショナル・ビジラント・センターへと異動になった。National Anti-Human Trafficking Secretariat は人身取引を専門とし、ナショナル・ビジラント・センターでは、汚職や人身取引、国際移住問題に取り組んでいる。

アクションプランの実施状況

帰国後すぐに、新設された National Anti-Human Trafficking Secretariat へと異動になったため、アクションプランのテーマを「人身取引の被害者のためのリハビリテーション・センターの強化」に変更した。国内7か所の郡に設置されるリハビリテーション・センターのスタッフを対象として、まずはナショナルセミナーを開催。このセミナーには、関連省庁、NGO、JICAなども含め90名近くが集まった。その後、National Minimum Standard (人身取引被害者保護のためのガイドライン)、Standard Operation Procedure (リハビリテーション・センターの運営に係るガイドライン)の2つのガイドラインの作成に関わっ

た。スニタ氏（2009 年研修参加）が所属する女性省女性開発調整部も人身取引に関わる部署であるため、スニタ氏の協力も得ながら、着実にアクションプランを実行することができたようである。

シヤンジャ郡

(6) Ms. Meera Sherchan (ミーラ) (2010 年度研修参加者)

所属 女性子ども社会福祉省女性開発局シヤンジャ郡女性開発事務所女性開発担当官 (Women Development Officer, Women Development Office in Syangja district, Department of Women Development, Ministry of Women, Children and Social Welfare)

所属先における帰国研修員の役割について

女性開発担当官としてシヤンジャ郡女性開発事務所を運営している。同事務所の事業を策定、実施、モニタリングを行っている他、シヤンジャ郡開発委員会委員長とともにジェンダー主流化および社会的包摂促進プロジェクトの共同実行委員長でもある。なお、同事務所に 2 代目の海外協力隊員 1 名が派遣されている。

アクションプランの実施状況

アクションプランは、シヤンジャ郡の政府職員（3 日間）とジェンダーフォーカルポイント（5 日間）を対象とした研修である。内容は、ジェンダーとセックスの違い、ネパールにおける女性の状況、女性差別撤廃条約、ジェンダー予算、PCM など、当該研修の内容を踏襲したもので、ジェンダーの基礎知識から専門性の高いスキルまで含まれている。シヤンジャ郡開発委員会や国際機関などから資金を得て、女性開発事務所の事業の一環としてアクションプランを実施したため、困難な点はなかったと報告した。

シヤンジャ郡では、すでに政府職員や政党メンバーなどを対象にジェンダー研修が多く行われていたため、参加者の中には「ジェンダーのことはすでに良く知っている」と、真剣に研修に取り組まない人もいたらしい。しかし、ジェンダーは政府も重視している重要な課題であり、どのプロジェクトにも女性が参加することが重要であると力説したと述べた。

(7) Mr. Dhan Prasad Koirala (ディーピー) (2011 年度研修参加者)

所属 地方開発省シヤンジャ郡開発委員会企画課担当官 (Program Officer, Planning Section, District Development Committee in Syangja district, Ministry of Local Development)

所属先における帰国研修員の役割について

シヤンジャ郡開発委員会の職員としてプロジェクト立案を担当し、JICA が支援する、ジェンダー主流化および社会的包摂促進プロジェクト (GeMSIP) の運営に関わる。

ジェンダー主流化および社会的包摂促進プロジェクトは、2009 年 2 月から 2014 年 1 月の期間で、中央政府および対象 2 郡のシヤンジャ郡、モラン郡で実施されている。

アクションプランの実施状況

アクションプランは、シャンジャ郡開発委員会の職員、政党メンバー、NGO に対して、ジェンダー主流化と社会的包摂促進の視点にたった開発計画を策定するための、啓発研修を行うものであった。地方開発官（LDO）の承認を得て、計画通り1日のミーティングと2日間のワークショップが行われた。ワークショップでは、PCM、ジェンダー分析、ジェンダー予算、ジェンダー主流化、参加型開発などの内容が紹介された。

現在、シャンジャ郡内の73の主要プロジェクトのうち、68のプロジェクトがジェンダー主流化および社会的包摂の視点に配慮されたものとなっている。また、「ジェンダー主流化および社会的包摂促進プロジェクト」が郡内の10か所の村（VDC）と2か所の区（Ward）で実施されている。ディーピー氏は、当該研修で身につけたジェンダーの視点や知識は、上記のプロジェクトを運営していく上でなくてはならないものである、と力強く述べていた。

(8) Ms. Shrijana Regmi Lamichhane (シュリジャナ) (2011年度研修参加者)

所属

（研修当時）地方開発省シャンジャ郡開発委員会社会的流動化課財務官・GESI フォーカルパーソン (Finance Officer/GESI Focal Person, Social Mobilization Section, District Development Committee in Syangja district, Ministry of Local Development)

（現在）地方開発省シャンジャ郡開発委員会財務課財務官 (Finance Officer, Revenue section, District Development Committee in Syangja district)

所属先における帰国研修員の役割について

当該研修参加時は、シャンジャ郡開発委員会でジェンダー主流化と社会的包摂を担当しており、ジェンダー主流化および社会的包摂促進プロジェクトにおいて研修開催などを行っていた。2011年7月末に本邦研修を終え、帰国した直後の9月にシャンジャ郡開発委員会内で異動があり、財務・経理担当となった。現在は、同プロジェクトにもジェンダー主流化にも直接は関係していない。

アクションプランの実施状況

アクションプランでは、ジェンダー主流化と社会的包摂に関するガイドラインを策定し、郡政府の関連省庁の職員と All Party Mechanism（全政党が意思決定に参加するシステムのメンバー）にジェンダー主流化と社会的包摂の概念を理解してもらう1日間の研修実施を予定していた。しかし、先述したように社会的流動化課から財務課へ異動になり、アクションプラン実施が困難となった。シュリジャナ氏は、本邦研修中、アクションプラン作成に当たって、開発委員会委員長に国際電話をかけて承認を得るまでして準備したそうだが、このような努力にもかかわらず、実施できなかったことは、たいへん残念だったと述べた。

帰国後の報告会は開催しており、シャンジャ郡開発委員会と All Party Mechanism から31名が参加した。日本での経験、特にプロジェクトの策定方法について話し、参加者から能力強化のための研修を行ってほしいという要望があったそう。

また、現在のポストでできるジェンダー主流化を図っていることも報告された。例えば、

税金を徴収する担当官はこれまで男性のみであったが、新たに女性を採用した。その女性が活躍していると、うれしそうに語った。

(9) ネパールジェンダー主流化セミナーの実施

日時：2012年12月17日（月）14:00～16:00

場所：JICA ネパール事務所

参加者：帰国研修員およびその同僚、JICA プロジェクト専門家等、計15名

まず帰国研修員の Water and Energy Commission のパンディド氏（2001年度参加）から、セミナー開会の挨拶が述べられた。続いて調査団から、JICA 九州の研修コースの特徴と今回のフォローアップ調査の目的、そして日本のジェンダー主流化の現状と取り組みを紹介した。

セミナーには、カトマンズ市内だけでなくシャンジャ郡からの研修員や、研修員の同僚、そしてジェンダー主流化及び社会的包摂プロジェクト専門家の参加もあった。

研修員は本邦研修に参加した年度が異なり、さらにひんばんな組織の異動もあるため、セミナーでは、本邦研修で学んだ事柄や帰国後の活動の様子などを互いに共有してもらった。研修員からは、「ジェンダーの概念を明確に理解でき、政策立案に係るドラフト作成や、他職員への研修実施の際に活かすことができた」「北九州の女性の取組み、協同組合の活動など非常に参考になる点が多く、部署が移動してもジェンダーの視点を職務に取り込んでいる」などの声が聞かれ、本邦研修の講義や視察で学んだジェンダー視点が有効であり現在も活用されていること、そしてアクションプランをそれぞれの組織で実施してきたことが確認された。

そして最後に、「ネパールジェンダー主流化」の横断幕とともに参加者全員で記念撮影を行い、ネパールジェンダー主流化セミナーを閉会した。

5-2. カンボジア

(1) Mr. Sokun Phy (ソクン) (2006年度研修参加者)

所属

（研修当時）女性省ジェンダー平等局副局長（Deputy Director, Gender Equality Department, Bureau of Gender Equality, Ministry of Women's Affairs）

（現在）カンボジア国家女性評議会計画協力局局長（Director, Department of Planning and Cooperation, Cambodian National Council for Women (CNCW)）

所属先における帰国研修員の役割について

研修参加時は、女性省ジェンダー平等局の副局長として、主に研修事業に携わっていた。現在は、カンボジア国家女性評議会に移り、同評議会が報告義務をもつ女子差別撤廃条約（CEDAW）の普及に努めている。

カンボジアは、1992年に女子差別撤廃条約を批准し、1998年に女性・退役軍人省（2004年から女性省）を、2001年にカンボジア国家女性評議会を発足させている。カンボジア国家女性評議会は、女子差別撤廃条約の施行を主な責務としている。

アクションプランの実施状況

アクションプランでは、ジェンダーに関する国内および国際法の普及をテーマに掲げ、主に女子差別撤廃条約の普及を実施した。職員に対する意識啓発の研修や、国家女性評議会ホームページへの記事の掲載を行い、女子差別撤廃条約についての普及を図った。ソクン氏によると、当該研修の構成内容が、自身が研修を企画する際にとっても役にたったとのことであった。また、国家女性評議会はフン・セン首相の直轄の組織であるが、首相はジェンダーや女性差別撤廃条約の施行に強い取り組みの意思を持って支援をしている。

(2) Ms. Peng Thol Khlok (トール) (2007 年度研修参加者)

所属 女性省女性保健局副局長 (Deputy Director, Department of Women and Health, Ministry of Women' s Affairs)

所属先における帰国研修員の役割について

女性保健局に 15 年務め、女性と健康について取り組んでいる。リプロダクティブ・ヘルスに関するプロジェクトの実施、ジェンダーと HIV/AIDS に関する研修を政府職員に行うことが主な仕事である。

アクションプランの実施状況

アクションプランでは、HIV/AIDS 予防のためのネットワーク作りを行った。カンボジアでは、HIV/AIDS 流行のピークは過ぎたものの、感染率が高いタイと国境を接し、予断を許さない状況である。女性省、関係省庁、NGO を対象とし、HIV/AIDS が蔓延している状況に対応する能力強化研修を実施し、これらのステークホルダーの連携強化を図った。女性省から予算が得られなかったため、ドナーから調達した。

帰国後に女性省内で研修参加の報告会を開いたが、予算があれば、外部の人も呼んでセミナーを開催したかったが、予算がなく実現できなかった。

(3) Mr. The Chhun Hak (ハック) (2008 年度研修参加者)

所属

(研修当時) 女性省ジェンダー平等局地方行政課長 (Chief of Local Governance Office, Gender Equality Department, Ministry of Women' s Affairs)

(現在) 女性省ジェンダー平等局副局長 (Deputy Director General, Gender Equality and Economic Development, Ministry of Women' s Affairs)

所属先における帰国研修員の役割について

2008 年研修参加時はジェンダー平等局地方行政課に所属。地方分権化のプロセスにおけるジェンダー主流化に関わり、地方行政における女性リーダー育成支援を行っていた。

現在は、ジェンダー平等局副局長に昇進し、女性の政治参加に加えて経済的エンパワメントなども担当している。

アクションプランの実施状況

アクションプランでは、カンボジア国内 24 州からコンポンチャム州を選び、州の女性副首長、および郡の女性副首長を対象として、法律、政策提言、経営管理、政策立案等についての研修を実施した。カンボジアでは、州および郡のトップである首長のもとに 5~7 名の副首長がいるが、そのうち 1 名以上は女性にすることが義務づけられた。新しく任命された女性副首長の能力強化が目的である。

アクションプランは、局の活動に組み込まれたため実施できたが、同局においてこのような取り組みを行うのは初めてであった。この研修の成功をもとに、現在カンボジア全州で順次研修を実施中である。また、JICA が実施中のジェンダー主流化プロジェクト（フェーズ 2）にも部下 2 名が関わっており、経済的エンパワーメントについて助言などを行っている。

(4) Ms. Vouchlim Te (リム) (2009 年度研修参加者)

所属

（研修当時）女性省計画統計局副局長 (Deputy Director, Planning and Statistics Department, Ministry of Women' s Affairs)

（現在）女性省計画統計局局长 (Director, Planning and Statistics Department, Ministry of Women' s Affairs)

所属先における帰国研修員の役割について

2005 年から女性省計画統計局副局長を務め、2012 年に局長に昇進した。ジェンダーに関する統計やデータを収集し、情報を更新している。また、ジェンダー統計を関係省庁に提供し、政策やプロジェクトの策定を支援している。

JICA が実施中のジェンダー主流化プロジェクトにもフェーズ 1 より関わっており、ジェンダー統計のリーフレットを毎年作成し、パイロットプロジェクト実施州を訪問し、研修支援を行っている。

アクションプランの実施状況

ジェンダーに配慮した計画研修をアクションプランとして取り上げた。2 年 4 カ月にわたって、プノンペン市と 24 州で合計 450 名の政府職員に実施した。研修内容は、ジェンダー統計とジェンダー分析（3 日間）、ジェンダーに配慮した PCM（5 日間）、ジェンダーに配慮したモニタリングと評価（5 日間）である。予算の調達に若干苦労したものの、カンボジア政府、JICA を含む国際機関からの支援を得て、実施可能となった。

参加者からは、新しい知識を学べたことやインターアクティブな研修だったことを評価された。

(5) カンボジアジェンダー主流化セミナー

日時：2012 年 12 月 21 日（金）8:30~10:30

場所：JICA カンボジア事務所

参加者：帰国研修員、JICA 関係者 計 10 名

初めに、開会の挨拶が女性省ジェンダー平等局副局長のハック氏より述べられた。調査団からは、JICA 九州の研修事業の取組みと今回のフォローアップの目的、日本のジェンダー主流化の状況と KFAW の活動紹介を行った。

続いて冒頭に挨拶を行ったハック氏より、「カンボジアのジェンダー主流化の取組み」についてパワーポイント使って説明があった。女性省と女性評議会の役割、地方政府の仕組み、女性省行動計画に係る省庁間の連携、女性省の戦略的計画、ジェンダー関係の法律等、包括的な内容が説明された。

その後研参加者全員で、本邦研修に関する意見交換を行った。研修員からは、「本邦研修で学んだジェンダー配慮 PCM の手法を、自身の業務に取り入れることができた」、「所属が変わっても、省庁間で組織されるジェンダー主流化アクショングループ (GMAG) やその他の業務において、他の研修参加者との連携がある」といった報告あり、本邦研修で学んだ知識や視点、そして帰国後の研修員同士のネットワークが、それぞれの職務でジェンダー主流化の促進に寄与している点が確認された。また本邦研修に追加してほしい点として、気候変動とジェンダーに関するトピックや、女性の経済活動と 5S の取組みなどが挙げられた。

本セミナーの実施により、日本とカンボジアのジェンダー主流化に関する情報共有ができたとともに、帰国研修員間の今後のさらなる連携強化が期待される場所である。

6. 調査結果の総括

6-1. ネパール

今回のフォローアップ調査におけるアンケート調査の対象である 2000 年度から 2011 年度までの間、当該研修への参加者数が最も多い国がネパールであり、通算 15 名である。これらの研修員は 3 つのグループに分けられ、①女性子ども社会福祉省から 8 名、②JICA が 2009 年から実施してい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の関係者 6 名（うち 2 名は①にも属する）、③総務省から 3 名である。

15 名の研修員のうち、聞き取り調査は 2006 年度から 2011 年度の参加者でカトマンズ市在住者 5 名とジェンダー主流化および社会的包摂促進プロジェクトの対象地域の 1 つであるシャンジャ郡在住者 3 名、合計 8 名とした。また、シャンジャ郡では、フェディコーラ村第 2 区において Ward Citizen Forum（区の住民から構成されている役員会）の会議を参与観察した。

① 女性子ども社会福祉省からの研修員（8 名）

8 名の職員のうち 5 名は一般職で 3 名は女性開発担当官という専門職である。一般職の職員は 2 年ごとに異動があるため、研修参加時と変わらず女性子ども社会福祉省に勤務しているのはスニタ氏 1 名で、他の 3 名は他の省庁に異動し、1 名は退職していた。一方、女性開発担当官はネパール国内の 75 郡間での異動はあるものの、職務は変わらない。各郡に設置されている女性開発事務所所長を務め、事業や予算配分に関する決定権をもつ。ミーラ氏はシャンジャ郡の担当のまま変わらなかったが、シャラダ氏がカトマンズ郡の担当へ異

動となり、今回は会えなかったドゥルガ氏がモラン郡からドティ郡へと異動になっている。

聞き取り調査を行った5名全員は、アクションプランを女性子ども社会福祉省に在職中、あるいは異動先で実施した。アクションプランを実施できた主な要因は、2つあると考えられる。第1に、それぞれの省庁で優先課題となっている事案を取り上げたことである。プリトゥ氏とシャラダ氏は、当時女性子ども社会福祉省が取り組んでいたチャウパディという慣習根絶のための研修などを行った。同様に、優先課題である人身取引を取り上げたスニタ氏は、人身取引防止のための研修を政府省庁職員を対象として実施し、マナマヤ氏は被害者のリハビリテーション・センターで働く人々を対象にセミナーを開催した。

女性子ども社会福祉省で働いている／働いていた研修員たちの連携は、異動後も継続しており、現在労働省に所属するプリトゥ氏とNational Vigilant Centerに所属するマナマヤ氏は、人身取引や国際移住労働の問題で協力していると報告した。

アクションプランを実施できた第2の理由は、先述したように女性開発担当官は、当該研修で自分たちが作成したアクションプランを各郡の女性開発事務所の事業として実施することが可能だからである。ミーラ氏はその例で、シャンジャ郡の政府職員を対象とするジェンダー研修を実施した。また、全国に配属されている女性開発担当官は、会議や研修などでひんぱんに会う機会があるため、お互いをよく知っており、緊密な連携がとられていることが確認できた。

②ジェンダー主流化および社会的包摂促進プロジェクトの関係者（6名）

ジェンダー主流化および社会的包摂促進プロジェクトの関係者が、2009年度に1名、2010年度に3名、2011年度に2名、合計6名参加している。その内訳は、地方開発省から1名、シャンジャ郡の郡開発委員会から2名と女性開発担当官1名、モラン郡の郡開発委員会から1名と女性開発担当官1名である。

今回の現地調査で訪問したモラン郡の郡開発委員会に所属するディーピー氏は、異動がなくアクションプランを実施できたが、シュリジャナ氏は社会的流動化課から財務課へ異動になり、アクションプラン実施が困難となった。しかし、シュリジャナ氏は引き続き郡開発委員会内で勤務していることから、同委員会委員長にジェンダー平等推進のための提言をするなど、ジェンダー主流化を図っていると述べた。この2人と同郡女性開発担当官のミーラ氏との連携も緊密であることが確認できた。ジェンダー主流化および社会的包摂促進プロジェクトのカウンターパート研修としても位置付けられている当該研修は、その役割を十分果たしていると考えられた。

また、バブラム氏は、研修参加当時、中央政府の地方開発省に所属していた。その後モラン郡に配属された時期があり、同郡でもジェンダー主流化および社会的包摂促進プロジェクトに関わった。現在は、保健人口省に所属しており、ジェンダー視点が非常に重要な分野であることから、当該研修で学んだ知識やスキルをおおいに発揮したいと意欲を見せた。

② 総務省（3名）

今回の聞き取り調査の対象者であった1名は地方に異動したため会えなかったが、2005年度に参加したスベディ氏から話を聞くことができた。スベディ氏は、先述したバブラム

氏と同じ省庁で勤務したこともあり、友人関係にある。ジェンダー主流化および社会的包摂促進プロジェクトの准対象郡であるドゥンクタ郡で、同じ時期に勤務し、ジェンダー主流化および社会的包摂に関する研修を一緒に実施した。

これらの研修員へのインタビューから得た情報をまとめ、当該研修の成果、課題、展望を以下に報告する。

成果

調査対象の研修員全体から見ると、ネパールからの研修員のアクションプラン実施率は高い。理由は先述したように、事業実施の権限をもつ女性開発担当官や予算や人員が確保しやすい立場にある JICA プロジェクトの関係者が、当該研修参加者に多く含まれていることが挙げられる。

アクションプランの内容は、ネパール政府の方針、特にジェンダー主流化と社会的包摂に沿ったものであり、同国のジェンダー主流化に中央政府ならびに地方でも貢献できたと考えられる。

当該研修のカリキュラムの中では、アクションプラン作成が非常に役に立ったと全員が述べた。プロジェクト実施に関わる研修員が多かったことから、ジェンダー視点からのアクションプラン作成方法を学び、それぞれのアクションプラン作成過程においても十分なサポートが得られたと高い評価を得た。

課題

ネパール政府各省庁を訪問した際、縦割り行政でトップダウンの意思決定である傾向が強いという印象を受けた。職員レベルでは上司から割り当てられた職務以外のことを行うことは難しい。つまり、当該研修中にアクションプランを作成しても、上司の許可や予算が得られなければ、実施が困難となる。異動して異なる省に所属している研修員間の連携は見られたものの、個人的な関係であり、組織的にジェンダー主流化を進める核とはなっていないように思われた。当該研修に参加した職員の中で、異動を伴う職員の知識、経験、スキルをいかに生かしていくかは、課題であろう。

展望

ネパールでは、2年毎というひんぱんな政府職員の異動がある中で、異動がなくジェンダーを専門とする女性開発担当官は、当該研修の成果を広く普及する上で重要な役割を果たすと考えられる。中央政府の女性子ども社会福祉省に加えて、すべての群に女性開発事務所が設置され、女性開発担当官が配置されており、ジェンダー主流化のための制度面が整備されている。さらに、女性開発担当官の連携は密であるからだ。

今後の当該研修対象者は、女性開発担当官とジェンダー主流化および社会的包摂促進プロジェクト関係者を中心とすることによって、研修成果の継続性や波及効果が期待される。さらに、継続性確保の点から、女性子ども社会福祉省に異動がない専門職職員が他にいるとすればその職員、そして各省庁に配置されているジェンダー・フォーカル・ポイントがいるとすればその職員も研修対象者として考えられるだろう。

6-2. カンボジア

今回のフォローアップ調査におけるアンケート調査対象である 2000 年度から 2011 年度までの間の当該研修へのカンボジアからの参加者数は、ネパールに次いで多い 10 名である。そのうち 8 名は女性省からで、1 名はカンボジア国家女性評議会、1 名は鉱工業エネルギー省からである。これら 10 名のうち、聞き取り調査は、2006 年度から 2011 年度の参加者 4 名を対象とした。

なお、カンボジアでは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）が 2003 年から 2008 年まで実施され、現在は 2010 年から 2015 年までのジェンダー主流化プロジェクト（フェーズ 2）が実施中である。同プロジェクトのカウンターパートが女性省であり、同省内にプロジェクト事務所が設置されている。当該研修参加者の中に、同プロジェクト関係者も含まれている。

カンボジアは、ネパールとは異なり、最初に配属された省庁に希望を出さない限り、退職するまで同じ省庁で勤務する制度となっている。インタビューした 4 名のうち、3 名は当該研修参加当時と同じ部署に所属し、1 名は異動していたもののカンボジア国家女性評議会であるため、引き続きジェンダー主流化に関わっている。

これら研修員 4 名全員がアクションプランを実施した。その主な理由は、全員が所属する局の副局長以上のポストであったからだと考えられる。女性省の各局で局長に次いで 2 番に高い地位の職員であるため、政府の方針に沿った各局で取り組んでいる課題を取り上げ、各局の事業に組み込む形で実施した。また、1 名は JICA のジェンダー主流化プロジェクトに関係しており、同プロジェクトとの関連でアクションプランを実施した。

ソケン氏（2006 年度参加者、ジェンダー平等局所属）は、異動先のカンボジア国家女性評議会と同評議会が報告義務を担う女子差別撤廃条約の普及に努めた。トール氏（2007 年度参加者、女性保健局所属）は、HIV/AIDS 予防のためのネットワークづくりを行い、ハック氏（2008 年度参加者、ジェンダー平等局地方行政課所属）は、州と郡の女性副首長の能力強化を行った。リム氏（2009 年度参加者、計画統計局所属）は、中央・州・郡レベルの政府職員を対象としてジェンダー統計や PCM の研修を実施した他、ジェンダー主流化プロジェクトの支援によって毎年発行しているジェンダー統計のリーフレット作成に貢献している。

このように女性省の中で異なる局に研修員は所属しており、現在は車で 15 分程度離れた 2 つの建物に分かれて勤務しているが、ほとんど毎日連絡を取り合っているという研修員もいるほど緊密な連携が見られた。また、聞き取り調査の対象者ではなかったが、2003 年度に当該研修に参加したシトン氏からも話を聞くことができた。彼女も研修参加時は計画統計局の副局長で、現在は経済開発局の副局長である。上記の 4 名との連携も確認できた。

これらの研修員へのインタビューから得た情報をまとめ、当該研修の成果、課題、展望を以下に報告する。

成果

当該研修で学んだことの中から、研修員それぞれがたずさわる職務に沿ったアクションプランのテーマを選択し、実施したことによって、保健や地方行政などそれぞれの分野で

のジェンダー主流化が促進されたと考えられる。また、JICAが実施する技術協力「ジェンダー主流化プロジェクト」のカウンターパート研修の一つとして、同プロジェクトへの貢献があったことも確認できた。

課題

女性省計画統計局は、ジェンダー主流化プロジェクトと深くかかわっており、当該研修以外にも本邦研修に参加した人が多い。職員によると、ほとんどの職員が1度は日本で研修を受け、異なる研修で複数回本邦研修に参加した職員もいることが確認された。このような状況の中で、当該研修の特徴を生かして、ジェンダー主流化プロジェクトに貢献できるような内容を提供しなくてはならない。また、ほとんどの職員が本邦研修に既に参加していることから、今後の人選を考慮する必要があると思われる。

展望

カンボジアからは2006年度から2009年度まで毎年1名ずつが当該研修に参加したが、2010年度と2011年度は参加者がなく、2012年度に女性省計画統計局から1名が参加した。女性省からは、継続して参加者を出したいという意向があった。ただし、先述したように女性省、特に計画統計局の職員の多くが本邦研修に参加している状況であれば、今後はジェンダー平等局地方行政課と連携し、州、郡、コミュニケーションレベルの政府職員の能力強化も考慮する余地がある。ジェンダー主流化プロジェクトでは、コンポンチャム州でパイロットプロジェクトを実施していることから、ネパールのようにパイロットプロジェクト対象州からのキーパーソンの参加によって、中央から地方へとジェンダー主流化への貢献拡大を期待できるであろう。

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 : ネパール研修員名簿 (2000 年～2012 年)

(現地でのインタビュー調査は、2006 年度から 2011 年度の帰国研修員のうち、カトマンズとジャンジャ郡在住の研修員を対象に実施した)

Sn	Name	Organization	Current Organization
1	Ms. Sharada Basyal Belbase (participation/ 2008)	Women Development Officer/Monitoring and Evaluation Officer Department of Women Development	Women Development Officer, Women and Children Office, Kathmandu District
2	Ms. Sunita Nepal (2009)	Section Officer Women Development and Coordination Department	
3	Mr. Prithu Raj Tiwari (2007)	Monitoring and Evaluation Officer, Monitoring and Evaluation Section Department of Women Development	Ministry of Labor
4	Ms. Manamaya Pangen Bhattarai (2011)	Section Officer Planning Research and Program Section, Department of Women and Children	National Vigilant Center
5	Mr. Ram Prasad Ghimire (2006)	Under Secretary, Administration Reforms Section	Director, Public Service Commission, Karnali Zonal Office
6	Ms. Durga Baral Bhandari (2010)	Women Development Officer Women Development Office, Morang district	Women Development Officer Women and Children Office, Doti district
7	Saroj Kumar Gautam (Mr) (2010)	Social Development Officer District Development Committee,	

		Morang district	
8	Mr. Babu Ram Gautam (2009)	Under Secretary/ Section Chief Gender Equality and Social Inclusion Section	Ministry of Health
9	Mr. Bishwa Prakash Pandit (2001)	Department of Improvement of Women's Status	Water and Energy Commission
10	Mr. Bishnu Prasad Lamsal (2004)	Under Secretary Administrative Reform and Organization Development Division, Ministry of General Administration	Minister Economic (Joint Secretary, Gazatted First Class) Nepalese Embassy in New Delhi, India, Ministry of Foreign Affairs
11	Mr. Babu Ram Subedi (2005)	Accounts Officer Ministry of General Administration	Chief Treasury Controller Treasury Controller's Office in Dhankuta district
12	Mr. Gaja Bahadur Rana (2012)	Ministry of Women Children and Social Welfare	
13	Ms. Meera Sherchan (2010)	Women Development Officer Women and Children Development Office, Syangja district	
14	Mr. Dhan Prasad Koirala (2011)	Program Officer Planning Section, District Development Committee in Syangja district	
15	Ms. Shrijana Regmi Lamichhane (2011)	Finance Officer/GESI Focal Person Social Mobilization Section, District Development Committee in Syangja district	Finance Officer Revenue section, District Development Committee in Syangja district
16	Mr. Thanapati Neupane (2012)	Social Development Officer, District Development Committee, Syangja	

別添1：カンボジア研修員名簿（2000年～2012年）

（インタビュー調査は、2006年度から2011年度の研修員を対象に実施）

Sn	Name	Organization	Current Organization
1	Mr. Sokun Phy (2006)	Deputy Director Gender Equality Department, Bureau of Gender Equality, Ministry of Women's Affairs	Director Planning Division, Cambodian National Council for Women (CNCW)
2	Ms. Peng Thol Khlok (2007)	Deputy Director, Department of Women and Health Ministry of Women's Affairs	
3	Mr. The Chhun Hak (2008)	Chief of Local Governance Office Gender Equality Department, Ministry of Women's Affairs	Deputy Director General Gender Equality and Economic Development
4	Ms. Vouchlim Te (2009)	Deputy Director Planning and Statistics Department, Ministry of Women's Affairs	Director Planning and Statistics Department
5	Ms. Nith Sreya (2012)	Chief Officer Department of Planning and Statistics, Ministry of Women's Affairs	
6	Ms. Soth Sithon (2003)	Deputy Director of Planning and Statistics Department, Ministry of Women's and Veterans' Affairs	Deputy Director of Economic Development Department, Ministry of Women's Affairs
7	Mr. Tiv Sochindoeun (2004)	Technical Working Staff/Deputy Director of Cabinet, Ministry of Women & Veterans Affairs	Ministry of Commerce
8	Ms. Him So Marong (2005)	Chief, Cooperation Office, Energy Development Department, Mines & Energy, Ministry of Industry	Chief, Cooperation Office, Energy Development Department, Mines & Energy, Ministry of Industry

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	各国の女性と女児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り組みから、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

ネパール



女性子ども社会福祉省



労働省での研修員インタビュー



カトマンズ郡女性開発事務所にて研修員インタビュー



女性子ども社会福祉省にて研修員インタビュー



ネパール



シャンジャにて研修員からの歓迎を受ける



シャンジャ郡開発委員会での研修員インタビュー



シャンジャ郡開発委員会の仮事務所



シャンジャ郡女性開発事務所



女性開発官である研修員へのインタビュー

ネパール



シャンジャ郡で実施中の GeMSIP プロジェクトサイトを視察



女性子ども社会福祉省女性開発局

保健人口省での研修員インタビュー



ネパールジェンダー主流化セミナーの様子

カンボジア



女性省



女性省の研修員とともに



インタビューの様子



本邦研修時のノート



ジェンダー主流化プロジェクト
ポスター

カンボジア



女性国家評議会



女性国家評議会にて研修員へのインタビュー



カンボジアジェンダー主流化セミナーの様子

