

第1章 調査の背景と目的

1. 背景と目的

(1) 背景

近年開発の中では、グローバルイシューの重要性が認識されているが、WID(開発と女性)に関しては、1992年の世界人口開発会議、1995年の社会開発サミット・世界女性会議などで、開発における女性の役割の重要性が強調された。経済協力開発機構(OECD)開発援助委員会(DAC)の「21世紀に向けた開発戦略」においても、この流れを踏まえ、男女平等および女性のエンパワーメントを重視した開発目標を掲げている。世界女性会議において、日本は「日本のWIDイニシアティブ」を発表し、積極的にこの問題に取り組んでいく姿勢を示した。

JICAにおいては、1990年の分野別WID援助研究会の開催以来、WIDに特化した(WID-specific)案件、WIDを組み込んだ(WID-integrated)案件の拡充のみならず、その他の案件におけるジェンダー配慮の重視に取り組んでいる。その結果、多くの案件で計画段階の社会/ジェンダー調査が実施されるなどの変化が現われている。しかし、ジェンダー配慮はJICAの援助実施方針には明確に示されておらず、取り組みは事業部担当者の意識と努力に左右されてきた。この取り組みが実際にはプロジェクト効果の発現に貢献し、またプロジェクトの効果が対象者に平等に裨益されることが期待される。このようなジェンダー配慮のあり方を整理し、それを5年サイクルの「国別事業実施計画」作成の過程、および実際のプロジェクト・サイクルのあらゆる段階に実施し、その結果をフィードバックしていくことが求められている。

(2) 目的

- 1) JICAにおけるWID/ジェンダーの方針、取り組みをレビューし、JICAにおいてジェンダーの視点を重視した案件の実施を推進するための今後の課題を明確にする。
- 2) 案件の計画立案・実施管理・評価においてジェンダーの視点を導入・強化するための方策について提言する。
- 3) 南西アジアにおけるJICAプロジェクトの全般的なレビューおよびスリ・ランカでJICAと他のドナーのプロジェクトをジェンダーの視点から比較分析することにより、プロジェクトがジェンダーの視点を取り込むために必要な措置について提言する。

(3) 評価対象案件

ガンパハ農業普及改善計画（1994年7月～1999年6月、プロジェクト方式技術協力）

繊維製品品質向上計画（1996年4月～2001年3月、プロジェクト方式技術協力）

スラム生活向上プロジェクト（1986年～、青年海外協力隊グループ派遣）

スリ・ジャヤワルダナプラ総合病院プロジェクト（1986年4月～1991年4月、プロジェクト方式技術協力）

ペラデニア大学歯学教育プロジェクト（1998年2月～2003年1月、プロジェクト方式技術協力）

2. 第2次現地調査日程表

月日(1999年)	午前	午後	
4月10日(土)	成田発——シンガポール経由——	コロンボ着(斎藤・塩畑・星)	
4月11日(日)	資料整理 世銀訪問	資料整理	
4月12日(月)	事務所にて諸手続き	狩野事務所長との打合せ	
	ローカルコンサルTEAMSとの打合せ	大使館表敬 今里シニア隊員との打合せ	
4月13日(火)	社会インパクト調査質問票集計	社会インパクト調査質問票集計	
4月14日(水)	社会インパクト調査質問票集計	社会インパクト調査質問票集計	
4月15日(木)	森山シニア隊員との打合せ(Matale)	森山シニア隊員との打合せ(Matale)	
4月16日(金)	移動(Matale Colombo)	移動(Matale Colombo)	
4月17日(土)	休日	休日	
4月18日(日)	休日	休日	
4月19日(月)	スラム生活改善プログラム視察・調査 女性省・政策企画実施省	スラム生活改善プログラム視察・調査 大蔵省・農業省	
		世銀プロジェクト事務所訪問	
4月20日(火)	スラム生活改善プログラム視察・調査 労働省・福祉省訪問 CIDA訪問	スラム生活改善プログラム視察・調査 青年問題・スポーツ省・保健省訪問 アジア開発銀行訪問	
	4月21日(水)	住宅&都市開発省・OECF訪問 WID基金供与関連機関グループ視察・調査 大雨のためGTZプロジェクトサイト訪問中止	スラム生活改善プログラム実施関連機関訪問 WID基金供与関連機関グループ視察・調査 大雨のためGTZプロジェクトサイト訪問中止
	4月22日(木)	スラム生活改善プログラム補足調査 繊維品質向上プログラム訪問 Lanka Mahira Samithia(LMS)訪問	スラム生活改善プログラム補足調査 スリ・ジャヤワルダナ総合病院訪問 Save the Children U.K.事務所訪問
		Institute for Occupational Health & Safety(TOHS)訪問	
	成田発——シンガポール経由——	コロンボ着(国信・田中)	
4月23日(金)	団長コロンボ着 Sida訪問 JICA事務所打合せ、大使館表敬	世銀プロジェクトサイト訪問	
	スラム生活改善プログラム補足調査 ガンパハ農業普及改良プロジェクト視察・調査	スラム生活改善プログラム補足調査 ガンパハ農業普及改良プロジェクト視察・調査	
	4月24日(土)	ペラデニア歯学教育プロジェクト視察 ワークショップ	ペラデニア歯学教育プロジェクト視察 ワークショップ
4月25日(日)	ローカルコンサルTEAMSとの打合せ スラム生活改善プログラムワークショップ	スラム生活改善プログラムワークショップ視察 スラム生活改善プログラムワークショップ	
	4月26日(月)	アジア開発銀行プロジェクト視察 スラム生活改善プログラム補足調査 JICA関連プログラム補足調査	アジア開発銀行プロジェクト視察 スラム生活改善プログラム補足調査 JICA関連プログラム補足調査
4月27日(火)	スリジャヤワルダナ総合病院視察 CARE-Surukethaプロジェクト視察 スラム生活改善プログラム補足調査 政府関連機関補足調査	繊維品質向上プロジェクト視察 CARE-Surukethaプロジェクト視察 スラム生活改善プログラム補足調査 政府関連機関補足調査	

月日（1999年）	午前	午後
4月28日（水）	ガンパハ農業普及改良プロジェクト視察	ガンパハ農業普及改良プロジェクト視察
	Dept. External Resource訪問	Dept. External Resource訪問
	スラム生活改善プログラム補足調査	スラム生活改善プログラム補足調査
	JICA関連プロジェクト補足調査	政府関連機関補足調査
		スリ・ランカ関連省庁との夕食会
4月29日（木）	大使報告	JICA事務所報告
	アジア開発銀行・GTZ訪問	Care・世銀訪問
	スラム生活改善プログラム補足調査	
	政府関連機関補足調査	
4月30日（金）	ローカルコンサルTEAMSとの打合せ	ローカルコンサルTEAMSとの打合せ
5月1日（土）	コロンボ発——シンガポール経由——	日本着

なお、下記のとおり第2次現地調査の前に、第1現地調査そして調査終了後、ワークショップをスリ・ランカにおいてした。

第1次現地調査

< 期間 > 1999年1月19日～1月29日

< 目的 > 本格調査で調査対象機関となるスリ・ランカ政府機関、JICA関連機関、国際機関、二国間政府援助機関、NGO機関との事前の打合せ並びに本格調査で合同で調査を実施するスリ・ランカのローカルコンサルタントの検討

< 主要訪問機関 >

- スリ・ランカ政府機関 -

女性省 / 政策企画実施省 / 農業省 / 工業省等

- 日本の援助関連機関 -

日本大使館 / JICAスリ・ランカ事務所 / ガンパハ農業普及改良プロジェクト / 繊維品質向上プロジェクト / スラム生活改善プログラム

- 国際機関・二国間政府機関・NGO等 -

世界銀行 / アジア開発銀行 / カナダ国際開発庁(CIDA) / スウェーデン国際開発庁(Sida) / ケア スリ・ランカ (国際NGO)

- 現地コンサルタント -

CENWOR

WID / ジェンダー評価ワークショップ

- <期 日> 1999年9月24日
- <場 所> 首都コロンボ市内Hotel Lamka Oberoi会議場
- <目 的> 本格調査分析結果を今回の調査に協力した関連機関に報告するとともに、スリ・ランカにおけるWID / ジェンダーに配慮した協力の方向性について当ワークショップ参加者と検討する。
- <参加者> の調査対象機関の他、スリ・ランカにおいてWID / ジェンダー分野において活動を行っている機関並びに関係者（計約80名）

3 . 評価調査の実施体制

(1) 調査実施ならびに報告書執筆

- 國信 潤子 愛知淑徳大学教授 ジェンダー・女性学研究所 所長
斎藤由美子 元スリ・ランカ派遣青年海外協力隊（JOCV）隊員
塩畑真理子 （株）コーエイ総合研究所
星 陽子 国際協力事業団 評価監理室 ジュニア専門員(1999年11月まで)

(2) 評価調査実施ならびに報告書への助言

- 田中由美子 国際協力事業団 評価監理室長（第2次現地調査）
山本愛一郎 国際協力事業団 評価監理室調査役（ワークショップ）

(3) 事務局

- 井本佐智子 国際協力事業団 評価監理室

4 . 評価手法

(1) WID / ジェンダー視点からの評価

本調査の中心目的は、前述の通り、WID / ジェンダーという視点から対象案件の評価を行うことである。本評価調査は、開発プロジェクトが及ぼす影響あるいは作用は、男性と女性の間、社会的階層の間で異なるものであり、各個人がプロジェクトの利益を平等に得るためには、また負のインパクトが生じるような場合にそれが特定の社会的グループに集中しないようにするためには、何らかの措置を講じることが必要であるという認識に立っている。

本評価調査では、プロジェクトにおける女性への配慮の有無、女性の参加の度合いという点に限定した評価を行うこととした。なお、評価を以上の様に限定した理由は以下の通りである。

調査で対象としたJICA案件、国際機関等他ドナーの案件、NGOの案件は、例えば農業といった同じセクターのなかで見ても、プロジェクトの形態・目的・対象者は異なっている。さらに案件によっては、定量的評価が容易なものもあるが、大半は社会開発を中心とした、「質」が問題になるプロジェクトであり、評価の基準は一様ではない。

加えてジェンダーの視点からの評価という意味では、JICA案件については、プロジェクト計画時点でWID配慮やベースライン調査を行っていないため、ジェンダーの視点からの評価を行うのは困難であり、従って指標はあくまでも今次調査において事後的に設定されたものである。そこで本評価調査では、プロジェクトの計画段階でジェンダー配慮がなかったものが実施段階でジェンダー配慮がなされたのか、なされなかったのかを明らかにし、その結果によって生じた成果や問題を評価し、今後の案件形成・計画の際に情報として活用していける内容を提供することに重点を置くことになった。

(2) 評価手法

本評価では、通常の評価5項目の観点だけでなく、プロジェクトへの女性の参加の度合い、及びプロジェクトが女性に与えた影響という観点に重点を置いた。このため、現地調査では、現地NGOと共同で質問票を作成し、関係者へのインタビュー調査に多くの時間を割いた。特に、スラム生活向上プロジェクトの評価においては、地域住民を集めたワークショップの開催及びグループディスカッションを通じて住民の意見を直接聴取した。本評価においてインタビューした関係者（住民など受益者、日本人専門家、カウンターパートなど）の数は、最終的に約300名に達した。

また、他の援助機関におけるジェンダー配慮への取り組みについても調査し、今後の教訓・提言を導き出す際の参考とした。

表1-1 評価対象探検の調査方法一覧

案 件 名	文 献 調 査	質 問 票 調 査	面 接 調 査	ワ-クショップ	参 与 観 察	専 門 家 質 票 ・ 面 接 調 査
ガンパハ農業普及改善計画						
繊維製品品質向上計画						
スリ・ジャヤワルダナブラ 総合病院プロジェクト						
ペラデニヤ大学歯学部教育 計画						
スラム生活改善プロジェクト						

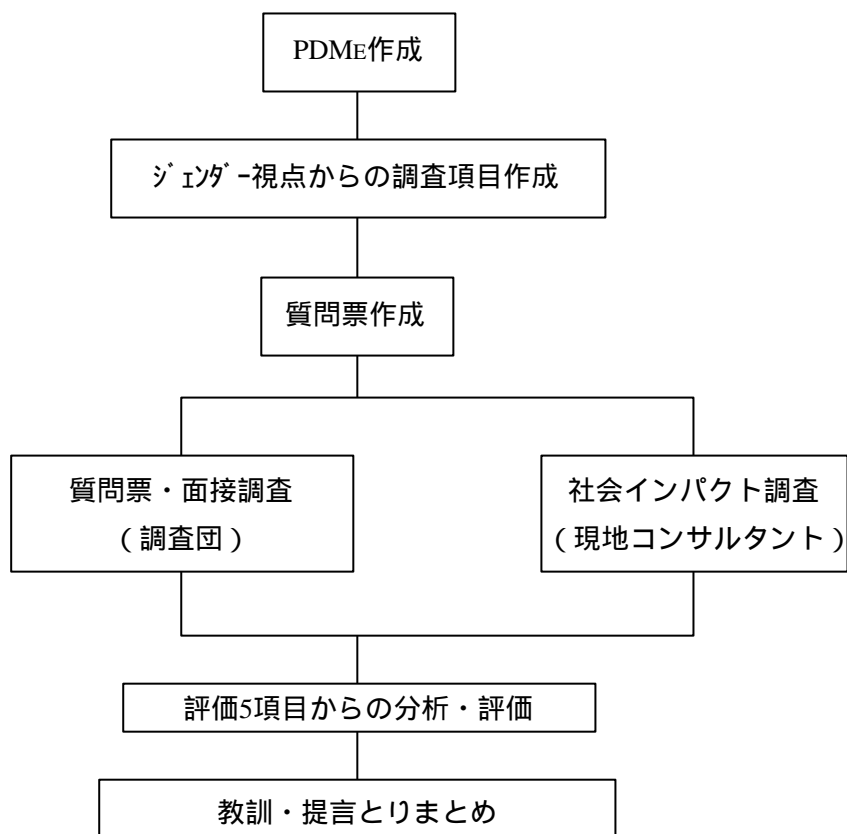
：中心的に使用した手法

：補助的に使用した手法

参与観察 (participant observation)：調査対象である現地の人々の日常の社会的活動に、評価者が参加しながら行う観察のこと。

今回の評価調査の手順と流れは、下図のように表される。

表1-2 JICA協力案件評価調査の流れ図



(3) 評価項目

DACは、1991年に評価の基準となるべき5つの視点、即ち ・実施の効率性 ・目標達成度 ・効果（インパクト） ・計画の妥当性 ・自立発展性 の5項目を定め、これは加盟国の承認を得ている。

本ジェンダー評価調査においては、主にJICA案件を中心にこの5項目を適用した。その際、通常の5項目のなかにジェンダーの視点を組み込むこととした。また、対象案件の評価時点が異なることもあり、案件によって5項目の重点の置き方もそれに対応させた。

以上の点を整理すると、本調査での評価5項目は下表のようにまとめられる。

表1-3 ジェンダーの視点を組み入れた評価時期ごとの評価5項目の観点

	中間評価	終了時評価	事後評価
実施の効率性	評価時点において達成されている成果に対し、投入の計画性やタイミングを評価する。効率性の高低にプロジェクト関係者のジェンダーが関係しているか判断する。	評価時点において達成されている成果に対し、投入の計画性、タイミング等を評価する。事業の効率性に事業関係者の各レベルにおけるジェンダーが関係しているか判断する。	評価時点までのフォローアップ・アフターケア等の追加投入を含めた投入全体を計画性・タイミング等の視点から評価する。
目標達成度	評価時点における成果の達成状況を把握し、プロジェクト目標達成の見込みを評価する。 そのプロジェクト目標が男性あるいは女性に極度に偏ったものでないか、もし偏っていればその要因を明らかにする。	事業終了半年前の時点でプロジェクト目標の達成が可能かどうかについて、具体的な見通しを分析する。 達成不可能な場合は、その要因を分析する。	事業終了後、プロジェクト目標が、相手側の自主運営に移行した後、どのように、どの程度達成されているかを確認する。 未達成の場合は、その後の達成状況の把握、達成されていない要因を分析する。
効果 (インパクト)	(すでに何らかの効果が認められる場合は、評価結果に含める。)	事業が進行中の段階であり、効果の発現は部分的であろうが、主に直接的効果(プラス・マイナス両面)を評価する。その効果が男性もしくは女性にのみ集中していないかどうかを明らかにする。	事業実施によりどのようなプラス・マイナスの直接的、間接的効果が発現したかを評価する。その効果が男性もしくは女性にのみ集中していないかどうかを明らかにする。
計画の妥当性	評価時点においてもプロジェクトの計画内容が妥当であるか、の観点から評価する。ジェンダーの視点から、特定の社会グループに資源が集中するなどのような問題が生じていないか判断する。当該国における女性・ジェンダーに関する政策と矛盾がないか検討する。	評価時点において、プロジェクトの計画内容が妥当であるか、評価する。ジェンダーの視点から、特定の社会グループ資源が集中するなどのような問題が生じていないか判断する。当該国における女性・ジェンダーに関する政策と矛盾がないか検討する。	評価時点におけるプロジェクト内容の妥当性を評価する。ジェンダーの視点から、特定の社会グループに資源が集中するなどのような問題が生じていないか判断する。当該国における女性・ジェンダーに関する政策と矛盾がないか検討する。
自立発展性	評価時点において、ジェンダー配慮を含め、自立発展性に必要な要素を見極めつつ、自立発展の見通しを中心に評価する。	評価時点において、ジェンダー配慮を含め、自立発展に必要な要素を見極め、自立発展の見通しを中心に評価する。協力を終了してよいか、ジェンダー配慮の強化の必要性の有無を判断する上で重要になる。	事業終了後、予想通り自立発展しているかを評価する。自立発展がみられない場合、ジェンダー配慮の問題を含め、改善策を提言する。

(4) 他ドナー機関(NGO含む)のWID / ジェンダー配慮の調査

本調査では、JICAと他のドナー機関(NGO含む)が持つWID / ジェンダー政策や戦略を調査分析するとともに、各機関のプロジェクトの策定・実施・モニタリング・評価の段階でWID / ジェンダー配慮がどのように組み込まれているかも調査した。これらの調査は、主に関連機関からの文献と面接調査に基づいて行われた。

これらの他ドナー機関のWID / ジェンダー配慮がJICAのプロジェクトにおけるWID / ジェンダー配慮との比較分析を行い、ベストプラクティスを今後のJICAのWID / ジェンダー配慮した協力にどう取り組むかを検討した。

(5) スリ・ランカにおける女性の概況

1) スリ・ランカにおける女性の概況

スリ・ランカは、独立以降、幼稚園教育から高等教育までの無償教育制度、無償医療制度を実現・保持してきたことに代表されるように、社会福祉を重視した政策をとってきた。その結果、開発途上国のなかでも社会福祉の最も進んだ国の1つとされ、「途上国型福祉国家」とも呼ばれており、女性もまた、高水準の医療、教育のサービスの恩恵を享受してきた。

しかしながら、女性の識字率、就学率の高さは周辺の南西アジア諸国の女性と比較してのものであり、例えば、スリ・ランカにおける失業率は男性(8.0%、1997年)より女性(18.7%、同)の方が高く、また高等教育を受けても女性の雇用機会は限られているなどの問題が指摘されている。

2) スリ・ランカの政府の取り組み

スリ・ランカ政府は、1981年に女性に対する差別撤廃条約を批准し、これに合わせた関連法律の改正に取り組んでいる。また、1993年に政府は「女性憲章¹⁾」を閣議決定し、同憲章において女性の家庭内の権利、教育・訓練を受ける権利、経済活動従事・経済活動から利益を受ける権利、保健・栄養に関する権利、社会的差別から保護される権利などを謳っている。1995年には、アジア太平洋経済社会委員会の支援を受け、大蔵計画省統計局が中心となってスリ・ランカの経済社会開発の現況について男女別のデータを整備し、1997年には各州の経済社会開発の現況について同様の男女別データを整備した。

さらに1997年には女性省がそれまでの運輸・環境・女性省から独立し、女性に関する国家開発政策の策定・実施等に取り組んでいる。しかし、女性省は独立した省として成立後間もないことであり、現在のところ女性に関する政策や計画について他の政府機関に対して影響力を発揮する段階には至っておらず、「女性憲章」の国会での承認が待たれる状況である。

¹⁾ 女性憲章は、現在のところ内閣で承認されただけであり、その効力はあまり強くない。国会で法律として制定されれば、同憲章に基づいて、各省が女性関連の活動を促進していくことが期待される。

第2章 要約と提言

1. 評価結果の要約

1-1 ガンパハ農業普及改善計画

(1) 協力の背景と概要

コロンボの北に隣接する農村地域であるガンパハ県は、農用地が総面積の57%を占め、食糧用の水稻と換金作物としてのココナッツを中心とした栽培が行われているが、その生産性は低かった。我が国は、1986年から1987年にかけて開発調査によりガンパハ県農村地域の総合開発のマスタープランを策定するとともに、農業生産振興のモデル事業として、無償資金協力により技術移転センターの設立、農業教育訓練施設の改修などを行った。そして、これらの事業推進の一環として、プロジェクト方式技術協力「ガンパハ農業普及改善計画」を実施した。

本プロジェクトでは、農業生産の多様化による農業生産性の向上と農家収入の増大を目的として、ココナッツ畑における作物生産体系や普及方法の改善、普及員に対する研修などを行った。

(2) プロジェクトへの女性の参加

本プロジェクトでは長期専門家が12名、短期専門家12名、合計24名の専門家が派遣されたが、日本にはこの分野の専門知識を有する女性が少ないことを反映してか、プロジェクト後半に派遣された業務調整の長期専門家以外は全員男性であった。カウンターパートは、プロジェクト事務所職員8名と普及員11名の合計19名で、スリ・ランカにおいて高等教育で農林水産業を専攻する女性の学生は多いが、女性の失業率からも明らかのように、専攻を活かす就職先に就けることが少ないためか、男女比は男性12名(うち普及員7名)に対し女性7名(うち普及員4名)であった。カウンターパートの日本研修については、合計22名を受け入れたうち、女性は6名であった。

本プロジェクトでは、特に意識してジェンダー配慮がなされた形跡はみられなかった。プロジェクトの計画立案の段階では関係者のなかに女性は1名もおらず、プロジェクト活動への女性の参加促進に対する配慮、女性農民のニーズ調査なども行われなかった。実際、女性農民が家事のため出席しにくい時間帯に研修が実施されることもあった。スリ・ランカの農村における女性の役割は他の南西アジア諸国と同様に非常に重要であり、彼女らの生計向上が農村の活性化につながる。プロジェクトの初期の段階で男女別のニーズ調査を実施し、それに基づいた活動を計画に盛り込んだだけでも、プロジェクトの効果はさらに大きくなったものと推定される。

女性農民にとって、周囲の目を気にせず技術指導を受けられる、技術のみならず家族問題や地域の間人関係などについても相談にのれるなどの点で、女性の農業普及員は有り難い存在である。スリ・ランカにおいて農村開発プロジェクトを実施する場合、女性普及員の役割について重視する必要がある。本プロジェクトでも女性普及員の活動は顕著で、11名の普及員によって13の農民グループが組織化されたうち、1人で2つのグループを組織化した普及員はいずれも女性であった。スリ・ランカでは一般的に大学農学部卒業者は女性が多数派であり、彼女達の知識を十分に活用していくことが効果的である。

(3) 女性へのインパクト

専門家による農業技術の指導及び農機などの関連物資の供与を通じ、協力対象地域の農業生産物は多品種化しており、有機農業も広がっている。本プロジェクトでは13の農民グループが組織化されたが、それらのグループによる作付面積の合計は104haに達しており、そのグループのほとんどのメンバーから、新たに栽培技術そのものの導入と既存の栽培技術の改善のほか、簿記を含めたグループ・ファンドの設立と運用方法の改善や栽培記録の導入・改善によって収入が拡大した、という声がきかれた¹⁾。ただし、生産高が増加しても流通に連動していないために、生産物は地域や村祭りなどでの販売に限られており、その売り上げには限界がある。こうした問題を解決するためには、広範囲な流通システムの確保が必要であるが、流通機構に関心を持ち居住地域周辺の情報に明るいのは主に女性であることから、女性住民の英知を動員して流通計画をあらかじめ立案しておくことが、プロジェクトの自立発展性を確保するためには効果的である。

一方、女性への裨益という観点からみると、問題点も指摘される。本プロジェクトにおいて組織化された農民グループの男女別内訳が表1である。

表1 プロジェクトで組織化された農民グループの男女別人数

地区名	男性	女性	合計
1. ミヌワンゴダ	7	4	11
2. ミリガマ	10	1	11
3. ミットンプワ	8	0	8
4. アルツガマ・ボガムワ	11	1	12
5. マラダガハウラ	14	0	14
6. バダルガマ	7	0	7
7. ベムラ	11	5	16
8. パレワラ	9	0	9
9. ドンペ(男性)	12	0	12

¹⁾ 本プロジェクトによって具体的に収入がどれだけ増加したかについては、プロジェクト開始前のデータがなかったため、今回の調査では比較できなかった。

地区名	男性	女性	合計
10. ドンペ(女性)	0	10	10
11. ウラボラ	11	0	11
12. パシアラ	7	1	8
13. マガレコダ ²⁾	-	-	6
合計	107	22	135

このように、本プロジェクトにおいて組織化された農民グループのメンバー構成は男性が約85%を占めており、男性のみのグループが6つもある。普及員の男女比に比べて農民グループのメンバーでは男性が多数となった原因として、土地所有者で土地利用について決定権のある男性を指導の中心としたこと、女性は家事があるため研修の時間が限定的になってしまうこと、日本人専門家が男性のみであり、スリ・ランカの社会的背景から、指導相手を男性とせざるを得ないことがあったこと、結果として女性グループから排除されてしまったことなどが考えられる。

女性を意識的に排除しているわけではないものの、結果として男性多数になってしまうことの意味を問い、代替案を検討していかなければ、結果的に女性を排除することになる。「女性普及員が女性農民を組織化の対象にしなかったのはなぜか」という疑問については、さらなる考察が必要である。

本プロジェクトでは、農民への裨益範囲が限定的という面もある。例えば、女性の農民グループは、もともと男性のみのグループがドンペ地区にでき、その男性グループが作づけを拡大し収益をあげているのを見て、そのメンバーの妻たちが中心となって結成されたものである。この女性グループと男性グループへの支援は、結果的に限られた家族に援助物資を集中することになり、広範囲な農民への裨益を制限するものとなった。さらに本プロジェクトでは、技術指導を受けたのは周辺地域の農民も含めると約500名程度と推測されるが、アジア開発銀行によるWIDで事業では、1992年から1999年までで727の村を対象として2万人近い女性農業者の育成が行われ、マイクロ・クレジット³⁾を活用した家庭菜園の利用によって増収を達成している。技術レベルなどに違いはあるが、現地の女性農業指導者の活動は広範で、かつ住民に密着しており、JICAは受益者が多いこうした事例から多くの良い手法を学ぶことができるであろう。

本プロジェクトにより農機などの援助物資が供与され、グループ・ファンドの設立や収穫物の増加が図られたが、それらの管理権は男性の手に集中している。組織化された農民グループのうちリーダーが女性であったのは、女性のみグループ1つだけであった。女性のみグループでも、メンバーの夫がすべて別の農民グループ

²⁾ 今回の調査では、マガレコダ地区のグループの男女別内訳は確認できなかった。

³⁾ 貧困対策として実施されている小規模金融制度。対象者は数千円から数万円の資金融資を無担保で受け、それを元手に自営業などを開始あるいは拡大して収入を増やし、自活していくことが期待されている。

プであったことにより、物事を決定する際には男性の意見が優先された。その背景として、土地利用権は女性にもあるものの土地所有権は男性にあり、水管理も多くの場合男性に任されているという現地の慣習が挙げられる。ジェンダーに配慮した開発協力において重要なのは、こうした慣習の意味を問いかけてゆくことにある。

1- 2 繊維製品品質向上計画

(1) 協力の背景と概要

スリ・ランカの繊維・衣料産業は、縫製部門を中心に最大の輸出産業となっているが⁴⁾、生地を輸入に頼っており、品質・価格面で国際競争力をもつ縫製製品の開発と生地の国産化が必要な課題となっていた。そのため、繊維研修サービスセンター(TT&SC；1982年にUNDP / UNIDOの協力で設立)とアパレル産業研修センター(CITI；1984年に世界銀行の協力で設立)の技術指導教官の能力向上を通じ、同分野の民間部門の技術振興を図ることを目的として、1996年4月にプロジェクト方式技術協力「繊維製品品質向上計画」が開始された。

TT&SCでは、紡績、織物技術、編物技術、染色整理加工技術、品質保証(検査)技術及び原材料生産に関する技術、CITIでは、品質保証とアパレル技術(デザイン、縫製、生産・品質管理、ミシン操作)と縫製機器のメンテナンス技術について、技術指導教官の能力向上のための技術指導を行っている。

(2) プロジェクトへの女性の参加

本プロジェクトのように特定分野の具体的な技術の移転が活動の中心になっているプロジェクトにおいては、従来、特にジェンダー配慮が求められることはあまりなかった。本プロジェクトでも、1999年4月までに長期・短期合わせて17名の専門家が派遣されたが、このうち女性はアパレル技術の長期専門家と服飾デザインの短期専門家の2名である。カウンターパート及びサポーティングスタッフは、機械、試験技術の分野では男性が多く、染色整理加工専門家のそれは全員男性である。一方、縫製部門では半数が女性であり、アパレル技術の専門家のサポーティングスタッフ(品質管理、生産管理)は2名とも女性である。本プロジェクトにおけるカウンターパート及びサポーティングスタッフの日本での研修の実績をみると、これまでに14名が派遣されたうち女性は4名であり、試験技術分野で女性が2名派遣されたものの女性が多い縫製部門でも男性カウンターパートが派遣された。

両センターの研修修了者全体の男女比を表2に示す。研修生のうち、女性が占める割

⁴⁾ スリ・ランカの工業製品輸出額中、繊維アパレル製品は1,200億ルピー(1997年)で第1位、また雇用者数も31万人(1997年)で工業部門のなかで最大である。繊維製品の主な輸出先としては米国、EUが挙げられる。

合は全体の3割程度である。

表2 TT&SC及びCITIの研修終了者数

	年	女性	男性	合計	女性の割合
TT & SC	1996	331	532	863	38%
	1997	275	545	820	34%
	1998	202	671	873	23%
	1999 (1～7月)	134	283	417	32%
	合計	942	2,031	2,973	32%
CITI	1997	317	665	982	32%
	1998	357	841	1,198	30%
	1999 (1～7月)	146	518	664	22%
	合計	820	2,024	2,844	29%

出所：プロジェクト資料

研修ごとの男女別研修修了者数の記録は両センターとも取っていないが、一般に機械、試験技術には男性が、縫製部門には女性が多い。また、スーパーバイザーコース(裁断、縫製など)では女性の比率が高く、マネジメントコースでは男性の比率が高い傾向がある。しかし、CITIは主にアパレル産業の技術向上をめざす機関であるため、その意味では現在のアパレル産業における女性の進出状況から女性研修生の割合が高いのが自然と思われるが、研修生の男女比をみるとTT&SCとあまり変わらない。

TT&SC、CITIとも、企業から派遣されてくる研修生と自己負担の研修生がいる。両者の割合とその男女別の記録はなかったが、男性研修生の場合、通常企業から派遣され、その派遣元企業が講習料を負担しているが、女性研修生の場合、自らの意志で自己負担で受講するケースが多いとのことである。両センターとも受講料が高いとされている⁵⁾が、資格取得のために受講する女性も少なくないという⁶⁾。デザインとパターンメイキング分野については、個人負担で研修を受講する女性が多く、天然染色・手織り分野については、地方振興を目的として地方自治体から派遣されてくる女性が多い。

繊維産業には産業組合理的な組織はなく、女性労働者への派遣を支援・促進するような仕組みや制度は現在のところない。自社の社員に研修コースを受けさせたいという企業からの要請は多いが、女性労働者の受講に関する特別な要請や配慮について、これまで

⁵⁾ 民間の繊維研修センターも2ヶ所あるが、今回の調査では受講料の比較はできなかった。

⁶⁾ スリ・ランカでは、医師、弁護士、運転免許以外に、特に機械操作や電気などの公的資格の制度(日本の技術士に相当するもの)はなく、両センターが研修修了者に授与する各分野の研修修了証明が繊維関連企業のなかで評価が高まりつつある。

特に議論が生じたことはないという。センターの所長（男性）から、センターでは女性排除はなく、研修を通じ本人の能力や意欲次第で技術向上が可能であり、特別に女性配慮をすると逆に差別になるのではないかという意見が聞かれた。ジェンダーについては、特に配慮しないことが差別なしにつながるとする考え方もあるが、本プロジェクトでは、育児や家事のために研修に参加できない女性も少なくないと思われる。男女が活動の機会を同等に与えられ、同一のスタートラインにたっていない現状に目を向けるべきであろう。一方、女性側からもそうした問題指摘がなされていない。これは、女性側にこうしたことを要求する意識や学習環境がないことも一因である。しかし、本評価実施後、男女別のデータの重要性が認識され、本プロジェクトにおいてデータが取られるようになったことは高く評価できる。

(3) 女性へのインパクト

研修生の派遣元企業は、講習で習得した技術を社員が持ち帰ることによって、生産性が高まったとおおむね満足しており、研修修了資格が昇進や昇給につながると指摘する経営者もいる⁷⁾。一方、既に述べたように、女性研修生の多くは研修費用を自己負担しており、また、高度な技術を習得する研修ほど高い研修料が要求されるため、女性の研修への参加には限度がある。女性が同じスタートラインに立てないまま男性との間の格差が拡大するという負のインパクトが懸念される。本調査では研修修了者の追跡調査ができなかったため、研修受講による増収や男女間の賃金格差について直接的には認識できなかったが、両センターの所長は、職業訓練省との協力のもと研修修了者の追跡調査を進めていく考えを示しており、今後、研修終了後の就業における男女間の格差などを明らかにしていくことが期待される。

スリ・ランカの繊維製品は、現在は輸出割当制度の適用により同国の主要輸出品となっているが、この制度は2004年をもって終了する予定であるため、今後の輸出先確保に向けて品質や技術の向上、製品の検査体制の強化が必要不可欠である。このように本プロジェクトの妥当性は高いが、同制度の終了により失職などの影響を真っ先に受けるのは縫製部門に集中する女性労働者であると予想されており、本プロジェクトでは、女性技術者のレベルアップに一層努めていく必要がある。また、デザインや縫製など伝統的に女性が進出している分野のみならず、品質管理、機材管理、人事のようなこれまで男性で占められていた分野へも女性が進出していけるような配慮が必要である。その結果、スリ・ランカの女性の新たな能力開発が可能になり、繊維業界の国際競争力の向上にもつながるであろう。

⁷⁾ 研修生を派遣している4社(Unichela社、Orient Garments社、Vision Garments社、Hidramani Industries社)の関係者へのインタビュー結果

1-3 スリ・ジャヤワルダナプラ総合病院プロジェクト

(1) 協力の背景と概要

スリ・ランカ政府は、1970年代から新首都開発計画のもと、首都コロombo（当時）から近郊のスリ・ジャヤワルダナプラへの行政中枢機能の移転を進めており、その一環として新病院の建設が計画されていた。また、スリ・ランカでは、地方の医療制度が量、質ともに十分でないため患者がコロomboに所在する病院に集中しており、コロombo近郊に設備の整った総合病院を開設し、患者の分散を図ることが緊急の課題であった。このような背景のもと、我が国は無償資金協力によってスリ・ジャヤワルダナプラ病院(SJGH)を建設するとともに（1984年12月に本格的に開院）、新生児集中管理、消化器・泌尿器内視鏡、臨床検査、病院管理の4分野の技術向上を目的とするプロジェクト方式技術協力「スリ・ジャヤワルダナプラ総合病院プロジェクト」を実施した。

(2) プロジェクトへの女性の参加

我が国からの専門家は長期、短期合わせて22名が派遣された。このうち女性は看護1名、臨床検査1名、新生児集中治療2名、新生児集中管理看護1名、業務調整1名の合計6名であった。日本研修に派遣されたカウンターパートは合計16名では、このうち女性は小児科看護、看護、看護管理の分野で合計3名が派遣された。これは、スリ・ランカの医師全体に占める女性医師の割合（1990年には42%）⁸⁾ からすると低いというべきであろう。

SJGHはスリ・ランカの従来 of 病院とは異なり、保健省から独立した形で、予算執行や人事管理などで大幅な裁量権を持つ理事会によって運営されている。SJGHは、国立病院として患者に医療費を求めた初のケースであり、これは、現在でも基本的に医療費が無料であるスリ・ランカにおいては特徴的である。理事会のもとにある運営委員会でも7名のメンバーのうち女性は1名にとどまっている。SJGHの意思決定機関での女性の割合はジェンダー・アンバランスであり、女性のニーズを病院の運営方針などに適切に反映させるためにも、より多くの女性の進出を促進していくことが望ましい。

スリ・ランカを含め南西アジア独特の慣習としてカースト制がある。医療従事者の間にも、医師、技師、看護婦などでのカースト制⁹⁾は残っているものの、本プロジェクトでは、日本人専門家及び日本研修参加者を中心として、医療従事者間の相互協力がなければ近代医療が達成できない、という認識が関係者の間に広められ、病院全体の協力体制が築かれていった¹⁰⁾。

⁸⁾ Department of Census and Statistics (1995), Women and Men in Sri Lanka

⁹⁾ ヒンズー教に由来し、職業が伝統的に身分として世襲されている。

¹⁰⁾ 国際協力事業団「スリ・ランカ国スリ・ジャヤワルダナプラ総合病院プロジェクト評価調査団報告書」（平成2年3月）

(3) 女性へのインパクト

SJGHの年間入院患者数は、1986年の1万7,667人から1998年には4万2,501人となっており、10年あまりの間に2倍以上に増加している。このことから、SJGHはスリ・ランカにおいて一定の認知度を得ていると言えよう。ただし、男女間でのインパクトの違いについては、SJGHに男女別の記録がないため検証できない。このため、本評価では、産科病棟と新生児集中管理病棟を対象を絞り、女性へのインパクトを調査した。

産科病棟は常時非常に多くの患者に利用されており、入院者数は1986年の2,865人から1998年には7,431人に増加している。患者として通院している母親23名に対するアンケート調査でも、病院の治療や医師や看護婦の対応にはおおむね満足しているとの回答が6割を超え、医療費の負担についても8割の母親が妥当であると回答した。8割以上の母親が知人や親戚にもSJGHの産科病棟を勧めたいと答えた。一方で、「産科は待たされる時間が長い」「ベッド数が不足している」などの問題点も指摘された。実際、今回の調査時にも、ベッドが無く椅子に座って待機している女性が20人ほど見られた。SJGHでは、患者から入院費をわずかながらも徴収することによって医学的に入院の不要な患者を減らし、病院として本来求められている機能を十分に発揮することをめざしていたわけであるが、少なくとも産科病棟については、患者の費用負担と病院の円滑な運営との関係について、他の病院の状況も参照しつつ再検討する時期に来ているのではないかと思われる。

SJGHの新生児集中管理室は、スリ・ランカで唯一の新生児集中管理施設であり、日本で研修を受けた医師と日本人専門家の活動を通じ、レファラル・センターとしての機能¹¹⁾を次第に備え、未熟児、新生児患者の収容数を増加させていった。同管理室は本評価時にもフル回転していた。新生児集中管理病棟を利用中の母親11名にアンケート調査した結果、7割以上が病院の治療や医師や看護婦の対応にはおおむね満足していると回答している。また、料金についても妥当とする人が大半であった。

評価時点で、SJGHはプロジェクト終了後既に10年が経過しているが、プロジェクトを通じ供与された機材はよく維持管理されており、SJGHの医療サービスの維持に貢献している。SJGHは現在もスリ・ランカにおいてトップレベルの病院として医療サービスの向上に大きく貢献しており、質の高い高度医療を提供するという本プロジェクトの目的は、現在もなお高い妥当性を有している。

¹¹⁾ 患者発生時に重症度に応じて適切な医療施設へ搬送すること、及び、患者退院時に患者の住所に最も近い医療施設に必要な注意事項を申し渡すこと

1-4 ペラデニア大学歯学部教育プロジェクト

(1) 協力の背景と概要

ペラデニア大学歯学部はスリ・ランカで唯一の歯科医師養成期間であるが、1986年に同大学医学部から分離した後、施設・機材の老朽化が著しく、歯科医師及び歯科医療専門家の養成に大きな支障をきたし、同国の歯科医療ニーズに十分対応できずにいた¹²⁾。このような背景のもと、我が国は無償資金協力により教育、診療、入院の各施設の建設と機材の整備を行うとともに、1998年2月よりプロジェクト方式技術協力「ペラデニア大学歯学部教育計画」を開始した。

本プロジェクトでは、ペラデニア大学歯学部の教育、診療、研究能力の向上を目的として、同歯学部の教員や技術・看護スタッフ、歯科医療従事者に対する技術指導が行われている。

(2) プロジェクトへの女性の参加

1994年4月までに長期、短期合わせて12名の専門家が派遣され、このうち女性は4名である。業務調整の女性専門家はジェンダーについての深い理解があり、リーダー（男性）もジェンダー配慮の重要性を理解している。今後もジェンダー配慮に理解のある人材を専門家として派遣してするために、ジェンダー配慮の意義について、専門家の派遣元と十分なコンセンサスを築いておくことが重要である。

ペラデニア大学歯学部の教育部門は、教授レベルは7名全員が男性、技師レベルは男性15名に女性14名、看護婦は22名全員が女性である。スリ・ランカでは歯科医全体に占める女性歯科医の割合が比較的高い（1990年には52%¹³⁾）にもかかわらず、同大学歯学部の教授レベルで女性が不在ということは意外であり、何らかの制約要因があるものと思われる。このことから、現状では歯学部での意思決定においてジェンダー・バランスが保たれているとはいえないが、若手の教育職をみると女性が約半数であることから、今後は教授レベルでの女性の割合が高まっていくことが期待される。

日本人専門家は、通常歯学部の教官に対して技術指導を行っているが、その指導内容は性別による違いはなく、また、指導の際も性別の違いによって困難に感じられることはないとのことであった。ただし、スリ・ランカではカースト制度があるため、歯科技師、デンタルナース、歯科技工士、事務職員、清掃員、警備員などのスタッフの業務が明確に分かれているという。このような社会のなかで、一口に女性の立場といっても、各カーストと各職場で異なった局面を呈していることは容易に想像でき、ジェンダー配慮を行ううえでも臨機応変な対応が求められる。

¹²⁾ スリ・ランカでは、葉タバコと一緒にピンロウジュを噛む人が多く、そのため口の粘膜の発癌性が高いことが指摘されている。同国の病院統計では、悪性腫瘍のうち約4割が口腔癌が占めている。

¹³⁾ Department of Census and Statistics(1995), Women and Men in Sri Lanka

歯学部長はジェンダー平等化に積極的な姿勢を示しており、女性歯科医師の育成と専門職への就労を真剣に考えている。このような反応は従来のプロジェクトではあまりみられなかったものであり、本プロジェクトは、ジェンダーメインストリーミング¹⁴⁾を考える際の事例として、今後の展開が注目される。

なお、病院の施設について、職員と学生のための更衣室がないため、女性が白衣に着替える際には洗面所を使用しているなどの指摘があった一方、本プロジェクトでは、(男性よりも背が低く、力が弱い)女性でも操作が容易な医療機器が整備されている。施設設計や機材選定においてもジェンダー配慮の観点を取り入れて検討することが重要である。

(3) 女性へのインパクト

本プロジェクトは開始間もないこともあり、本評価では明確な形でのインパクトは確認できなかった。このため、今回の調査は評価というよりベースライン調査としての位置づけが適切である。

本プロジェクト開始後、歯学部の定員がそれまでの約75名から1999年度には約2倍の154名になり、そのうち52%が女性である。本評価では合計65名(男女半数)の歯学部インタビューしたが、歯学部の教育内容を高く評価している。スリ・ランカで唯一の歯学教育機関であるペラデニア大学歯学部がスリ・ランカ全体の歯科、歯学に及ぼす影響やインパクトの大きさは明白であり、今後実施される終了時評価、そしてその後の事後評価でも、インパクトの測定は重視されるであろう。学位取得者数や就職状況などの各種データを現時点から男女別に収集・整備しておくことにより、本プロジェクトにおけるジェンダー配慮の視点でのインパクトが把握できるであろう。

ペラデニア大学という評価の高い大学に歯学部の専門的教育機関があることはスリ・ランカ全土にとって有意義であり、そのような場所で男女がバランスよく教育を受け、特に女性歯科医が育成されていることは意味のあることである。しかし、国内の病院での医師のポストは限られており、国内最高水準の歯学部の卒業生でも歯科医師として就労できる機会は限定されている。インタビュー調査でも、卒業後に歯科医師の職を見つけることは困難であろうという悲観的な見方を示す学生が、男女とも6割を超えた。今後は就職関連の問題にも取り組んでいくことが重要である。

¹⁴⁾ ジェンダーの視点を開発の過程に組み入れること。具体的には、(1)ジェンダーの平等の視点をすべての政策・事業(計画・実施・評価の各段階)に組み込んでいくこと、(2)すべての開発課題において、男性と女性の両方が意思決定過程に参加できるようにすること、の2つの側面がある。

1- 5 スラム生活向上プログラム

(1) 協力の背景

1986年7月、スラム地区での住居改善計画を推進している国家住宅開発公社(NHDA)に3名の青年海外協力隊員が派遣されて以来、1999年4月までに村落開発、手工芸などの分野で延べ46名(うち女性36名)の隊員が都市スラムでの活動を展開してきている。当初は個々の隊員がそれぞれ独自に活動していたが、6年前からは「グループ活動」と位置づけ、シニア隊員を中心に隊員相互が「ゆるやかな連携」をもちつつ各自の活動を行っている。

本評価では、手工芸隊員により女性をターゲットにした活動が進められているコッテ市のオベセイカラブラ地区と、海外経済協力基金(OECF)による円借款と連携して貧困住民の移転地での生活改善を支援しているデヒワラ市のバドヴィタ地区の2地区を対象とした。

(2) オベセイカラブラ地区

1) プロジェクトへの女性の参加

オベセイカラブラ地区では、手芸品の製作・販売を通し女性の生活向上を図るための活動が展開されている。当地区には1992年以降、女性の手工芸隊員が継続的に派遣されており、現在5代目の隊員が活動中である。彼女たちによって、手工芸教師の養成、販売グループの設立、自立発展という本プロジェクトの道筋が形成された。

当地区では手工芸販売グループが主体になって活動が行われおり、グループのメンバーは現在15名(全員女性)である。役員(会長、会計)は、メンバーによって毎年1回改選されている。活動実施の流れは隊員の助言によって1995年に形成され、その後1997年に以下のように再編成された。

マーケット探し 受注 材料のリストを用意 銀行口座から預金の引き出し
材料購入 布裁断 布の分配 製品製作 検品 代金取得 メンバー
への報酬支払い 収益金の一部預金 収益金の2%をオベセイカラブラ地区の女性
委員会へ納付

メンバー自らがかかわってこのシステムを確立したことにより、グループ内での信頼感や連帯感の醸成、そしてメンバーの自信向上が図られ、プロジェクトの円滑な運営につながっている。グループのミーティングも週2回、定期的に行われ、役員を中心にメンバー全員で活動計画や問題などを協議しており、問題を自分たちで解決していこうとするメンバーの意識は高い。

ただし、グループ内で発生する問題の解決には依然として隊員やNHDAなどからの支援が必要であり、現時点では、隊員なしでプロジェクトを運営していくことは難しい。また、製品販売による収益の管理・分配は役員が担っているが、その分配方法について

も隊員と相談しつつ決定しており、完全な自主運営が達成されるまでにはしばらくの時間が必要と思われる。

2) 女性へのインパクト

グループのメンバーは手芸の基本的な技術は習得しており、定番の製品であれば自主的に製作できる。グループの収益は年々増加している。メンバーへの報酬は歩合制であり、大方は1か月200～300ルピー程度であるが、注文の多い時には1,000ルピーを超えることもある。経済的自立とまではいかないものの、メンバーの収入向上にある程度寄与しているといえる。収入の用途については、今回面談したメンバーは全員、その使用決定権は自分にあると述べた。主婦の場合は家計の一部、未婚の場合は雑貨購入、貯金、親への譲渡などに使っている。

この活動による効果として、グループのメンバーからは、地域の人とのかかわりや行動範囲が広がったことが指摘された。一方、家庭内での役割分担や地位の変化は確認できなかった。ただし、メンバーは「家庭が安定しているからグループ活動に参加できる」ことを認識しており、女性の参加促進を図るためには男性に対する啓もう活動が重要であることがわかる。

収益の高さはメンバーの自信とグループへの定着、そしてグループの持続性につながる。収益があがりやすくメンバーからの希望も多いドレス製作への意向も今後検討に値しよう。しかし、新商品や新デザインの開発、販路拡大や品質管理などについてはメンバーが独自に行えるまでには至っておらず、さらなる技術移転や他機関とのネットワーキングが必要である。

女性の収入向上のために、住民から提案された手工芸を取り上げたことは適切であったと思われるが、一方、ジェンダーの観点からみた場合、別の選択肢もあり得る。例えば、住民参加型スラム開発として注目されているWomen's Bankでは、スクリーン印刷、電気修理など、従来は女性の仕事とみなされていなかった職種の訓練も実施している。今後、女性の収入向上に関する要請があった場合、このような分野についても検討していく必要がある。

(3) バドヴィダ地区

1) プロジェクトへの女性の参加

バドヴィダ地区は大コロombo圏東南部に位置し、円借款「大コロombo圏水辺環境改善事業」において整備されて埋立地で、コロomboや近郊のスラムなどから約800世帯、4,000人あまりが移転してきている。1992年の移転開始以来、シニア隊員3名、青少年活動1名、村落開発普及員3名の青少年海外協力隊員が中心となって住民組織の強化、生活改善などを支援してきた。隊員の男女比は女性4名、男性3名である。

1997年、支援活動を通じ住民ニーズを把握していた隊員からの情報に基づき、OECD

の円借款によって給水拡張事業が開始された。同事業では、協力隊員の支援のもと、当地域のコミュニティー開発協議会(CDC)が排水溝の工事、戸別水道の設置などの工事を請負い、住民のシュラマダーナ(労働奉仕)によって実施された。戸別給水の方法、負担金、接続料などについても、CDCによって住民への説明会が合計52回開催された。

CDCには当地域の各世帯から1名がメンバーとして登録され、現在、メンバーの65%、役員12名のうち8名が女性である。元来、「男性は外に働きに出ているが女性には地域にいたのでかわりやすい」などの理由から女性がコミュニティー活動を担うことが多いが、当地域のCDCに女性役員が多い理由の1つとして、個人の資質の高さも指摘することができよう。本評価で面談したCDC役員(平均年齢47.5歳)の就学年数は、平均で女性が9年(中学4年)、男性が8.6年(中学3年)であり、スリ・ランカの全国平均で小学校未修了者が44.0%(1990/91年、未就学者を含む)であることを考慮すると高いものであった。

同事業では、住民の労働の対価はCDCに納められ、CDCが管理している。住民各個人には賃金が支給されないにもかかわらず、階層やジェンダーの差異なくほとんどの住民が積極的に工事に参加し、当初の予定工期は大幅に短縮された。住民からのニーズの高さ、コスト削減などの理由のほか、問題を自分たちのこととする認識が、この事業への住民の参加を促進させたと思われる。同事業では、女性が意思決定過程を含め積極的に参加しているCDCを巻き込んだことによって、女性住民の間にも同事業の重要性の認識や参加意識が浸透、向上し、事業実施において、ジェンダー配慮の必要性を特に認識しなくても女性住民から積極的な参加を得ることができたのではないかと思われる。

2) 女性へのインパクト

本プロジェクトによるインフラストラクチャーの整備は、バドヴィダ地区の住民の生活水準を大きく引き上げた。特に女性については、自分の家族のみでなく自分たちの住む地域の衛生環境にも配慮するようになり、下水道として利用している堀や地域周辺の美化に積極的に取り組みようになった。

CDCの機能も強化された。CDCは外部組織との調整能力や問題対処能力が向上し、CDCの役員たちは対外的にも実務的にも自信を持つようになった。また、工事の賃金をCDCは組織としての共同管理・運営が可能になり、住民のCDCに対する信頼感や一体感が強化された。

今後同地域が持続的に、自立的に発展していくためには、整備された下水道の維持管理にもコミュニティー請負制度を取り入れていくなど、CDCの一層の機能強化を図る必要がある。インフラストラクチャーの維持管理はそれぞれの管轄機関が実施するよりCDCが請け負うほうがより住民のニーズに合致した経済的な方法で実施でき、CDCも賃金を蓄積して労働請負組織として発展していくことができる。このようなシステムはス

リ・ランカではコミュニティー開発において既に行われ、成果をあげている¹⁵⁾。

住民組織は地域の開発や活性化に重要な役割を果たす可能性が高く、そのような組織の強化を支援していく必要がある。組織への参加のための住民に対する動機づけとして、事業資金及び貸付や貯金を奨励するリボルビングファンド(回転基金)の制度を活用することが効果的である。住民組織の活動は、これは男性の仕事、これは女性の仕事というような固定概念に縛られることなく、個人の資質と選択に委ねるべきである。そうすることによって、メンバーの自主的な参加による地域開発が可能となる。

本プロジェクトの成功は、協力隊員の活躍なしにはあり得なかった。現在、協力隊の派遣前訓練ではジェンダーの講義が設けられており、ジェンダーについての知識を有する隊員は増えているが、それを実際の活動にどう取り入れていくかがわからない場合が多い。ケーススタディを取り入れつつ、概念のみでなく実際に活動に応用していく手法を学べる講座が必要である。

2. 他の援助機関とJICAのジェンダー配慮に対する取り組み

(1) プロジェクトの計画策定段階

今回調査したアジア開発銀行、スウェーデン国際開発庁(Sida)、カナダ国際開発庁(CIDA)、ドイツ技術協力公社(GTZ)のいずれの援助機関でも、計画策定の段階からジェンダー配慮が義務づけられており、これによってプロジェクト実施・モニタリング・評価の各段階においてジェンダーの視点を組み込みやすくなっている。JICAでは計画策定段階でジェンダー配慮の必要性について検討するが、すべてのプロジェクトについてチェックリストや社会分析表を使用しているわけではない。

また、他の援助機関では、計画策定段階から女性のメンバーが参加して女性のニーズの把握を行い、その結果をプロジェクトの活動計画に反映している。一方、JICAのプロジェクトでは、女性が必ずしもプロジェクト策定に参加しているわけではない。

(2) プロジェクトの実施段階

プロジェクトの実施体制のなかでどの地位まで女性が進出しているかみた場合、他の援助機関のプロジェクトでは、プロジェクトの意思決定レベルから参加者レベルまで広い層で女性が参加しているか、あるいは少なくとも中間管理者レベルまでは女性が参加している。JICAのプロジェクトでは、プロジェクトに女性が参加していない場合や、参加していても中間管理者レベル程度までであり、プロジェクトの意思決定レベルでの女性の起用も検討していく必要がある。

¹⁵⁾ 「国際協力のフィールドワーク」庄野護, 1999

(3) プロジェクトのモニタリング・評価段階

他の援助機関では、中間評価や終了時評価において、ジェンダーあるいは社会学の専門家を調査団のメンバーに含め、その調査結果に基づきジェンダーの視点からもプロジェクトの軌道修正が行われている。しかし、男女別データの重要性が認識され始めてからまだ日が浅く、男女別データが十分に整備されていないため、ジェンダー配慮の評価手法の開発が、他の援助機関とJICA共通の課題となっている。また、モニタリング・評価のための指標に関して、ジェンダーの視点から評価する場合、数値指標のみでは単純に評価できない要素があり、面接による聞き取り調査や参与観察による質的・定性的な指標も開発すべきである。この場合、いかに主観的な要素を取り除き客観性のある指標を開発できるかが重要である。

3 . 教訓・提言

(1) 計画策定段階でのジェンダー視点の重要性

本評価で対象とした5つのプロジェクトのなかでは、「ペラデニア大学歯学教育プロジェクト」が、最もジェンダー配慮の視点を取り込まれていた。女性の専門家が派遣され、女性のニーズに合わせたカリキュラム作りをめざしたこと、そして男性専門家もジェンダー配慮の重要性について十分に理解していたことがその大きな要因である。また、プロジェクト・デザイン・マトリックス(PDM)¹⁶⁾作成の段階からワークショップを積極的に開催して、相手国側関係者を広く巻き込んでジェンダー配慮に関する意識改革を図ったことの効果も大きい。

ジェンダー配慮が計画策定段階で組み込まれていない場合、モニタリング・評価段階での分析は容易でない。しかし、JICAのほとんどのプロジェクトで、男女別のデータが収集・整備されておらず、本評価でも、男女別のデータが整備されていなかったことがジェンダーの視点からのインパクト分析を非常に困難にした。プロジェクトの計画策定から評価に至るすべての段階で統計データや情報を男女別に記録・収集し、時系列的に比較できるようにするとともに、その分析結果に基づきプロジェクトの活動内容をジェンダーの観点から見直していくことが重要である。

JICAのプロジェクト方式技術協力では、計画策定段階でプロジェクトの実施計画や協力内容をPDMに整理し、そのPDMをもとにモニタリング・評価を行っているが、このPDMにジェンダーの視点を盛り込むことを義務づけるべきである。ジェンダーの専門家の参加を得て計画策定段階で女性のニーズを十分に把握し、その後の実施、モニタリング、評価の各段階でもジェンダー配慮が継続して行われるような計画を策定すべきである。

¹⁶⁾ プロジェクトの計画内容として必要な投入、活動、目標、指標、外部条件などの諸要素とそれらの間の論理的な相互関係を示したプロジェクトの要約表

(2) ジェンダーに配慮した組織づくり

プロジェクトにおいて、専門家とカウンターパートの構成を男性中心にすると、現金収入につながるような生産労働は男性にのみ責任があるという考え方に偏りやすくなる。男女均等に技術指導、役割分担を行うことが重要であり、その結果として、ジェンダー平等が促進されるのである。最初は周縁的な役割であっても、グループの結成などを通じて開発事業への女性の参加を奨励し、女性のリーダーシップ能力を培っていくことによって、次第にプロジェクトでの主要な活動や組織中枢への女性の進出が可能になるであろう。また、プロジェクトの活動を通じて、ジェンダー配慮の重要性について相手国側関係者の理解を深めていくことも重要である。

男性主導の組織では、女性は組織の意思決定過程から排除され、女性も経済的に能動的な役割を果たせるということが認識されなくなってしまう。このため、組織の意思決定レベルの構成メンバーについては、男女バランスに特に配慮すべきである。これは、プロジェクトの計画策定のために委員会を結成する場合のメンバー選考にも当てはまる。一般的には、メンバー男女比が対等に近いほど、女性のニーズが反映された計画の策定が容易になる。

(3) 女性(母親)の経済活動への配慮

女性(母親)は通常、1日のうち2~5時間を炊事・料理に、3~5時間を保育や洗濯などに割いている。これに加えて、研修や仕事などの経済活動に参加すると、女性の労働が過重になることは明らかである。母親の労働者に対する育児サービス(保育所の設置やフレックスタイムの導入)や移動時間削減のための交通手段の確保、男性に対する家事役割責任の啓発、料理時間短縮のための工夫や栄養指導など、経済活動と家庭の責任の両方を担う女性を支援するための対策プロジェクトの活動を盛り込んでいくことが重要である。

さらに今後の課題としては、ジェンダー配慮の厳密な定義に従うなら、社会インパクト調査のサンプルを男女別に収集し、分析していただくだけではジェンダー評価としては必ずしも十分ではなく、プロジェクト実施によって当該社会にもたらされた影響が男女間・階級間、あるいは宗教間などでどのように異なるかを見出し、今後の案件形成に活用していくべきであろう。

第3章 南西アジア諸国のWID / ジェンダー開発概況と JICA の協力

1. 南西アジア地域各国の取り組み

(1) 地域の開発の概況

南西アジア地域は、近年になって東アジア地域に次ぐ急成長地域と目されているが、観光業と漁業に大きく依存しているモルディブを除き、農産物や繊維製品が主な外貨獲得手段である国が多く、大半が恒常的な貿易赤字と経常赤字に陥っている。また、同地域は、第二次世界大戦後の独立期以降は、国内産業を保護し輸入代替型の産業政策を採用していたが、1980年代半ばよりスリ・ランカ、インドをはじめとして規制緩和を進め、民間投資を奨励し、外向き輸出を基盤とした経済成長に積極的に取り組んでいることが特色として指摘できる。

同地域の主要な経済・社会開発指標は以下の通りである。

表3 - 1 南西アジア7カ国の主要経済・社会開発指標

国名	GDP *1	GDP 成長率 (%)		1人当 り GNP *3	経済構造：各セク ターがGDPに占める 割合 *4			人口 *5	人 加 増 率 (%) *6
		1997年	1987- 97平均 *2		農業 (%)	工業 (%)	サービ ス(%)		
スリ・ランカ	14.8	6.4	5.0	800	21.9	25.5	52.6	18.5	1.2
インド	397.1	5.0	5.7	370	27.5	26.1	46.4	962.4	1.7
ネパール	4.9	4.0	5.1	210	41.4	22.2	36.4	22.6	2.7
パキスタン	61.7	-0.4	4.7	490	24.7	25.1	50.2	137.2	2.8
バングラデシュ	41.0	5.0	4.7	350	22.4	28.2	49.4	125.6	1.6
ブータン	0.39	5.0	8.9	400	37.6	37.8	24.6	0.74	2.9
モルディブ	0.34	6.1	--	1,150	17.0	18.6	64.3	0.26	2.8

出典：世銀資料より作成

*1：1997年、単位は10億米ドル。

*2：インド、バングラデシュについては、1998年及び1988-98年平均を示し、ブータンについては1996年のデータを示した。

*3：1997年、単位は米ドル。バングラデシュについては、1998年。

*4：1997年。バングラデシュについては、1998年。

*5：1997年、単位は100万人。バングラデシュについては、1998年。*6：1991-97年平均。

一方、南西アジア地域は、世界人口の約5分の1を擁し、貧困層が人口に占める割合も高い。同地域の主要な開発指標の最近の推移は以下の通りである。

表3 - 2 南西アジア地域の主要開発指標の推移

	貧困者数 (百万人) *1	貧困者数が全体 の人口に占める 割合 (%)		乳幼児死亡 率 (出生 1,000当り)	出生時 平均 余命	成人識字率 *2
1987年	479.9	45.4	1990年	87	59.2	54.1
1990年	480.4	43.0	1997年	77	62.5	50.6*3
1993年	514.7	43.1				

出典：World Bank (1996), *Poverty Reduction and the World Bank: Progress and Challenges in the 1990s*

*1：1日1ドル以下で生計を立てている人口。

*2：15歳以上。

*3：1995年のデータ

(2) 南西アジアの女性と開発の概況

貧困層の割合は、1987年から微減しているものの、人口の増加によって貧困層の絶対数は増加しつつあり、サブ・サハラと並び、南西アジアの貧困問題は深刻な状況に置かれている。近年は東アジア地域に続いて高成長を達成し、同地域の成長率は年率平均でこの10年は5.3%という高い数値を示している一方、貧困問題は依然として深刻な地域である¹⁾。

同地域の女性たちは、「男性にひけをとらない量の食糧や社会福祉のサービスを受けられないために、男性たちと平等な扱いを受けていれば得られたはずの生存率が達成されていない」とされ、女性人口が男性人口を下回っているとされる²⁾。男女間格差は、同地域の宗教やカーストの問題と複雑に絡み合う一方、インドをはじめとして南西アジア各国が女性大統領など政治指導者のトップを多数輩出していることから、ある程度経済・社会的に高い地位にある女性にとっては、社会進出が容易であるというイメージさえ抱かれている。多種多様な民族・宗教・言語を擁する同地域では、今後、経済や社会のグローバル化を通して、女性の地位、ジェンダー問題が大きく変化していくものと予想される。

同地域のジェンダー開発に関する指標は以下の通りである。

¹⁾ World Bank Group, *Regional Brief: South Asia 1999* 参照。

²⁾ アマルティア・セン「一億人以上の女たちの生命が喪われている」参照。(『みすず』1991年10月号)

表3-3 南西アジア7カ国の開発のジェンダー局面

国名	人口男女比 (男性100人当りの女性人口)		初等教育粗就学率				労働人口に 占める女性 の割合 (%)		出生時平均余命			
			男子 (%)		女子 (%)				男性		女性	
	1970	1995	1970	1993	1970	1993	1970	1995	1970	1995	1970	1995
スリ・ランカ	92	100	104	106	94	106	25	35	64	70	66	75
インド	--	97	--	110	--	90	33	31	--	61	--	62
ネパール	97	96	44	129	8	87	39	40	43	57	42	56
パキスタン	93	92	57	80	22	49	9	26	50	62	49	64
バングラデシュ	93	97	72	128	35	105	5	42	45	57	43	58
ブータン	99	128	11	--	1	--	40	40	--	--	--	--
モルディブ	89	95	--	136	--	133	38	42	51	64	49	63

出典：World Bank; *World Development Indicators 1997*, UNDP; *Human Development Report 1998* より作成

注：インドの人口男女比は1997年の数値。またインドの初等教育粗就学率の数値は1990-1996年の平均。

このようななか、南西アジア各国政府は、ジェンダーと開発の問題への取り組みに尽力している。各国とも1995年に開催された北京女性会議で採択された「行動綱領」に基づき、現在、「国内行動計画」³⁾の策定に取り組んでいる。以下、各国の状況について概観する。

<インド>

インドでは、人的資源省の女性・子ども開発局(Department of Women and Child Development, Ministry of Human Resources Development) が中心となって、1997年に「女性エンパワーメント政策 (National Policy for the Empowerment of Women)」を策定している。中央省庁及び州政府の省庁が各々の活動計画を中央に提出し、政策として整備されたものである。この政策のなかで課題として挙げられているのは以下の項目である。

- 1) 人権と基本的自由権
- 2) 暴力の撲滅
- 3) 女子に対する差別の撤廃
- 4) 女性による意思決定
- 5) 女性と開発プロセス
- 6) 女性が直面する問題の意識化
- 7) マス・メディアにおける男女平等の促進
- 8) 貧困撲滅と女性のベーシック・ニーズの充足
- 9) 女性と環境
- 10) 科学技術分野と女性
- 11) 特に不利な状況に置かれている女性のニーズの充足

³⁾ 「国内行動計画」の記述については、国連の「Women Watch」のホームページ (<http://www.un.org/womenwatch>) を参照。さらに、世界銀行のジェンダー関連案件については、世銀ホームページのジェンダー・ネット (<http://www.worldbank.org/gender/info>) を参照。

この政策の遂行にあたって、中央/州政府レベルでは、実施状況をモニターする委員会が設置される運びであり、通常の5ヵ年計画と合わせて5年ごとに政策の見直しが行われることになっている。また、NGO・女性組織なども政策の実施・モニタリングに関与する。

本政策が策定される以前の政府の取り組みとしては、第6次開発計画(1980-85年)において女性の政治参加促進のためのクォータ制を導入し、第7次開発計画(1986-90年)においては、開発プロセスにおける女性の参加に焦点をあて、第8次開発計画(1991-96年)では、地方自治における女性の議席確保のための法改正を行ったことなどが挙げられる。現在進行中の第7次開発計画(1997-2002年)においても、特に保健・教育分野でのジェンダー視点が強調されている⁴⁾。

他ドナーの動向については、世銀は、IDA 融資のうち、基礎的社会サービス関連の案件を中心に支援しており、特に公衆衛生と初等教育を重視し、栄養改善プロジェクトや女子の学校へのアクセス改善を目指す初等教育プロジェクトなどを展開している。また、農業分野については1989年以来、ジェンダー専門家がインド事務所に常駐し、プロジェクトの設計や監理においてジェンダー配慮を確保しようとしている。

<ネパール>

ネパールでは、1993年に国家計画委員会のなかに女性・子ども開発部(Children and Women Development Section)が設けられ、同国の女性の開発に関するすべての活動のフォーカル・ポイントとしての役割を担っていたが、現在は、1995年に設置された女性・社会福祉省(Ministry of Women and Social Welfare)がナショナル・マシナリーとして、エンパワーメントを通じた開発プロセスにおける女性の参加促進に取り組んでいる。

1980-85年期の第6次5ヵ年計画では、国家開発計画のなかで女性が開発プロセスに参加することの重要性が明示され、第8次5ヵ年計画(1992-97)では、女性が開発プロセスに参加するための戦略として、女性の教育機会へのアクセス拡充、雇用・訓練プログラムでの女性の定員確保、女性へのバイアスがある法律の改正などが掲げられた⁵⁾。

他ドナーの動向を見ると、世銀は、農村部における社会サービス確保を目指し、保健・衛生、家族計画、栄養改善などのプログラムを中心に融資を行っている。また、「山岳部社会林業開発プロジェクト」をジェンダー関連案件として位置づけて支援している。

<パキスタン>

パキスタン政府は、女性開発省(Ministry of Women Development)が中心となって「女性のための活動計画(National Action Plan for Women)」を1997年に策定している。この計画のなかでは、以下の項目が課題として掲げられた。

⁴⁾ 国際協力事業団企画部(1998年3月)「国別WID情報整備 - インド」p.4参照。

⁵⁾ 国際協力事業団企画部(1997年3月)「国別WID情報整備 - ネパール」p.2参照。

- 1) 貧困問題：女性の収入向上と社会福祉の確保
- 2) 教育・訓練：初等教育の義務化
- 3) 健康：男女別統計の導入、家族計画の普及
- 4) 暴力の撲滅
- 5) 紛争：予防的措置と平和推進
- 6) 経済：融資制度へのアクセス
- 7) 政治：女性の政治参加促進
- 8) 人権：宗教上、女性に不利な法の見直し
- 9) メディア
- 10) 環境
- 11) 女児の保護

女性開発省は、上記政策に関連する調査・研究を推進し、必要に応じて女性に関する法制化を進める役割を担っている。また、従来は、社会福祉・教育・保健局が女性に関する事業に取り組んできたが、地方政府や NGO が実施する女性関連のプロジェクトに対し、女性開発省が資金提供を行うようになってきている⁶⁾。

他ドナーの動向としては、世銀が 1995 年より「社会活動プログラム(SAP)」と称する包括的プログラムを展開しており、地方政府に融資を行い、地方政府が社会プログラムを展開する形態をとっている。これには初等教育、家族計画、農村部給水計画などが含まれ、受益者による参加型を重視し、プロジェクト計画では女性に焦点をあてたものと位置づけられている。

<バングラデシュ>

バングラデシュ政府の女性・子供省 (Ministry of Women and Children's Affairs; MOWCA) は、政府 13 省庁及び NGO の協力を得て 1997 年に「女性進出のための国家行動計画」を策定している。本計画の中で挙げられている各セクターの課題は以下の通りである。

- 1) 農業：研究の奨励、女性をターゲットにした資金配分、クレジットの確保
- 2) 教育：女性の小学校教師を全体の 6 割まで増やす、中等教育の女子生徒のための宿舍提供、技術訓練の拡充、非識字の撲滅
- 3) 環境・森林：女性のニーズの把握、森林政策の見直し
- 4) 漁業・家畜：関連施設の提供、ジェンダー・トレーニング
- 5) 保健・家族福祉：女性の意思決定の拡充
- 6) 家庭内：女性に対する暴力に関する法整備
- 7) 工業：育児休暇の拡充

⁶⁾ 国際協力事業団企画部 (1997 年 3 月)「国別 WID 情報整備 - パキスタン」p.2 参照。

- 8) 情報：女性のメディア・情報技術への参画促進
- 9) 労働：女性の管理職級への登用促進、勤務条件の改善
- 10) 法制度及び議会：人権教育の拡充

本計画では、各省が取り組むべき活動、その目的、対象者、活動の担い手、指標、資金源、時間枠が設定されている。また、上記の課題に取り組む機関として、首相が議長を務める国家女性委員会 (National Council for the Development of Women; NCDW) があり、委員会は多セクターを横断的に調整し、各省庁のジェンダー配慮の強化を促す役割を担っている。一方、女性・子供省は、女性についての主導的政策機関という位置付けされているが、職員数・予算が限られており、今後の活動の拡大が期待されている。また、同省は、女性の視点を組んでいる第5次5ヵ年計画(1997-2002)において、その推進力としての役割も期待されている。さらに、同国では、WID/ジェンダー関連の準政府機関である Jatiyo Mahila Sangstha が設置されており、省の活動を補佐し、女性を対象にした職業訓練・融資・識字教育などの活動を展開している⁷⁾。

他ドナーの動向について見ると、上記計画の策定にあたって、政府は、CIDA、DANIDAのほか、ユニセフの協力を得ている。一方、世銀は1986年以来、バングラデシュの女性に焦点をあてたプログラムを展開しており、1990年には「バングラデシュ：開発における女性の役割を強化するための戦略 (Bangladesh: Strategies for Enhancing the Role of Women in Development)」と題するレポートを策定している。これは、バングラデシュ政府が経済開発のプロセスに女性が参画する政策決定を促進することを目指して策定されたものであり、女性の概況を述べたうえで、女性の教育・訓練、水、衛生、農業・工業分野での生産資源、クレジットへのアクセスを確保するためのプログラムの必要性を分析している。

また、世銀がバングラデシュにおいて実施している融資案件のなかで、ジェンダー配慮があるものとしては、「女子生徒を対象にした普通教育プロジェクト」、「女子中等教育支援」などがある。

<ブータン>

ブータンではブータン国家女性協会 (National Women's Association of Bhutan : NWAB) が女性の社会・経済状況の改善に尽力しており、連盟では女性のための収入向上、手芸などの技術訓練の機会を提供している。同協会は、1981年の第54期国会決議に基づき設立された同国最初のNGOである。

また、政府は、国家建設過程への女性の主流化を打ち出しており、女性の就学率は男性に比して低いことと女性の健康はよりリスクにさらされているという認識から、女性は教育・保健サービスの対象者となるべき、という考え方を示している。また、開発活動への女性の参加促進という意味から、農業普及員や村落レベルの保健ワーカーに女性

⁷⁾ 国際協力事業団企画部(平成9年3月)「国別WID情報整備 - バングラデシュ」p.2 参照。

をより積極的に登用している⁸⁾。

第7次5ヵ年計画(1992-1997年)のなかでは、NWABの組織強化を目指しており、ユニセフによる女性の織物・識字プロジェクト、WWFによる女性へのマイクロ・ファイナンスとノンフォーマル教育を通じた森林保全プロジェクト、IFADによる農村金融プロジェクトが進められている。

2. 南西アジア諸国におけるJICA 案件のWID / ジェンダー配慮の傾向分析

(1) 南西アジア地域における日本の協力実績の概況

日本による南西アジア地域へのODA 供与額は1998年には、14億6,292万ドルに達し、1997年においては域内7カ国すべてに対し、第1位の二国間ODA 供与国となっている⁹⁾。

7カ国のうち、バングラデシュ・ネパール・ブータン・モルディブについてはLLDCであることから、無償資金協力の重点対象地域とされており、農業・居住環境・保健医療等の基礎生活分野を中心に、運輸交通・電力・通信等の基礎インフラ関連案件も実施されている¹⁰⁾。

技術協力については、南西アジア地域においてはODA 全体に占めるシェアが13%(1997年)と低くなっており、これはインド・パキスタン両国の科学技術水準が比較的高いことによるものとされる¹¹⁾。近年は、スリ・ランカとネパールの両国が主要な技術協力の対象国となっている。1990年代の無償資金協力及び技術協力(プロジェクト方式技術協力)の実績はAnnex 1/ Annex 2の通りである。

ODA 白書によると、南西アジア地域は、「貧困に苦しむ多数の人口を抱えていることから、無償援助や技術協力の他、人口・エイズの問題やWIDへ配慮しつつ協力を行ってきた。」とされる。また、南西アジアは「世界で妊産婦死亡率が高く、識字率の男女間格差が最も大きい地域であるため、我が国としてもこの地域での女性支援を強化している。」としている¹²⁾。

⁸⁾ Royal Government of Bhutan, *Bhutan Round Table Meeting, 1995 Volume 1: The Progress of the Seventh Plan*, p.49-50

⁹⁾ 外務省経済協力局編「我が国の政府開発援助 ODA 白書 1999年版」下巻(国別援助)p.155 / p.159

¹⁰⁾ 注9に同じ

¹¹⁾ 同上

¹²⁾ 同上、p.157

(2) WID / ジェンダー視点からの考察

ここでは、南西アジア諸国における日本の協力案件のうち、無償資金協力(一般プロジェクト無償)と技術協力(プロジェクト方式技術協力事業)について検討することとする。

1) 無償資金協力(一般プロジェクト無償)

案件数・金額とも日本のODAの中で大きな位置を占めている無償資金協力案件は、南西アジア地域の1991年から1997年までの実績では、案件数で165案件に達した。これはAnnex1の通りであるが、分野別件数で見た場合、人的資源/教育分野(32件、19%)が最も多く、次いで科学・文化分野(30件、18%)となっている。また、計画・行政/公益事業分野、社会基盤分野、運輸・交通分野も比較的多く、それぞれ26件、25件、21件となっている。一方、農林業分野と保健医療分野は、BHNに密接に関連していると考えられるが、上記分野に比較すると必ずしも多くなく、それぞれ13件にとどまっている。

WID / ジェンダー関連案件と考えられるものとしては、「スリ・ジャヤワルダナプラ国立看護学校設立計画」(スリ・ランカ、1996年基本設計)、「北西辺境州女子教員養成校設立及び教育機材整備計画」(パキスタン、1994年基本設計)、「母子保健センター建設計画」(同、1996年基本設計)がある。

南西アジア諸国における無償資金協力案件をWID / ジェンダー配慮の視点から概観すると以下のような点が指摘される。

現段階でのWID / ジェンダー配慮

人的資源/教育分野及び科学・文化分野の案件数は多いものの、これらの大半は、機材整備・学校建設といったハード型の性格が強く、これら機材や構造物の設計段階と建設のなかでどのようなWID / ジェンダー配慮をすべきなのか、「配慮を行うべきである」大枠の認識はあっても、現在のところ具体的な事例が不足しているのが実情である。

基本設計調査報告書のなかでは、「ベーシック・ヒューマン・ニーズ(BHN)の面から女性へのひ益効果が期待できる」(スリ・ランカ、地方飲料水改善計画)、「橋建設により対象地域住民の生活レベル向上、経済活性化...を図る」(スリ・ランカ、マハヴェリ道路橋梁建設計画)、「地方在住者や女子を含めた多くの人々への高等教育機会の提供」(インド、インディラ・ガンジー国立公開大学整備計画)というような記述もみられる。これらは、WID / ジェンダー配慮の重要性の高まりの気運が反映されていると捉えることもできようが、これらの報告書のなかでは、これ以上具体的なジェンダー別のデータやジェンダー別のインパクト予測などが記載されることはない。

案件の設計・計画段階の重要性

「WID 配慮の手引書」が作成されたのが 1993 年 4 月であるため、現段階では、ここで挙げられた案件のなかに WID / ジェンダー配慮が十分でないこともやむを得ないことであろう。一方、同手引書のなかで、「WID 配慮の基本は、対象地域及び協力分野における男女の社会的役割やニーズの違いを考慮して、当該案件の計画、実施、評価を行うことにあるので、おのずとプロジェクトの計画段階において対象地域の社会・経済状況、特に男女の役割やニーズについて把握することが重要となる。」と指摘されているように、一般無償資金協力は、当該地域の資源に無視できないインパクトをもたらす。終了後の事後評価を行うにあたっては、基本設計調査段階でのジェンダー分析が欠如しているとそのインパクトは計測するのが困難である。計画・立案段階において、ジェンダー専門の人員を配置して適切なジェンダー分析を行う等、具体的な方策を検討していく必要がある。

プロジェクト方式技術協力との連携

南西アジア諸国の一般無償案件を横断的にみても、スリ・ランカの「植物検疫所建設計画」(1992 年度)、「建設機械訓練センター設立計画」(1994 年度)、「ペラデニヤ大学歯学部改善計画」(1995 年度)のように、構造物の建設のあとにプロジェクト方式技術協力が実施されるケースが多い。長期・短期の専門家が派遣され技術移転に従事する段階になって WID / ジェンダー配慮が組み込まれることが多い。しかし、より早期の段階から当該地域のジェンダーに関する情報・データを収集しておけば、プロジェクト実施段階でもより効率的なプロジェクトの運営やモニタリングが可能になることが期待されるため、無償案件の調査段階でも、より積極的な WID / ジェンダー配慮が行われることが望ましい。

2) 技術協力(プロジェクト方式技術協力)

南西アジア諸国における 1991 年 - 1997 年のプロジェクト方式技術協力の実績は、Annex2 の通りである。なお、ブータン・モルディブでは同事業は実施されていない。

案件そのものが農林業、人的資源 / 教育、保健医療の 3 分野が多く、これらの大半が WID 関連事業として位置づけられているのが特色である。「WID 配慮の手引書」のなかで、プロジェクト方式技術協力のプロジェクト・サイクルと WID 配慮については、計画段階における配慮 (WID 専門家の活用、女性の現状分析、女性へのコンサルテーション、女性の参加促進方策) 実施段階における配慮 (WID 専門性の活用、女性の参加、女性の参加促進方策) 評価段階における配慮 (WID 専門性の活用、女性の現状変化分析) が求められており、実施段階での配慮がない一般無償事業とは異なる。また、専門家の派遣や研修員の受入れというような人的交流が双方向に確保されているため、計画・立案時点では必ずしも含まれていなかった WID / ジェンダー配慮関連事項

が途中から付加、あるいは強化されることも可能になっていることも特色と言えよう。

また、上記 WID 関連事業のなかでは、「看護教育」(スリ・ランカ、パキスタン)「家族保健・母子保健」(ネパール)のように、女性がプロジェクトの対象者として位置づけられているものがある一方で、ネパールの「村落振興・森林保全計画 / 緑の推進協力プロジェクト」のように女性を対象にするというよりも、対象地域の住民男女が村落振興計画と森林保全計画を策定・実施するという活動を主体にし、活動の結果生じる便益が女性や低カーストの人々にも届くようなジェンダー配慮を行っているものもある。

スリ・ランカ「看護教育プロジェクト」(1996～2001)

スリ・ランカでは、看護学校の入学試験の競争率が例年 35 倍を超えているように看護婦は人気の高い職業であるが、国内の病院では看護婦の不足が慢性的な問題になっている。男性(看護師)は 0.06%程度とされており、精神科、泌尿器科など限られた分野で働いている。看護婦の高齢化も問題になりつつあり、看護教育全体の改善のために、現在国内に 10 校ある国立看護学校の運営システム、カリキュラム改善も医療分野の課題になりつつある。本プロジェクトは、無償資金協力によって整備される施設(看護学校、機材、学生寮)を活用し、看護教育の質的向上を図るものである。(「看護教育プロジェクト事前調査団報告書」(1996 年 2 月)より)

ネパール「村落振興・森林保全計画プロジェクト」(1994～1999)

ネパール山間部地域の住民は、天然資源、特に森林資源に密着した生活を送っていることから天然資源の持続的開発のためには、住民生活の改善、向上を目指した事業を展開していくことが森林への利用圧力を軽減し、住民の生活サイクルを確保することにつながるかとされている。本プロジェクトは、村落の住民のニーズとイニシアチブに基づき生活水準向上のための村落振興活動を展開するものである。対象地域であるカスキ、パルバット両郡において、直接草の根レベルで各村落を面的にカバーしながら、社会的弱者、女性、子どもへの十分な配慮のある活動が展開されるよう、その支援のための施策が講じられた。女性の参加を意志決定のプロセスと便益の共有の観点から最大限に配慮するサブ・プロジェクトに高い優先権が付与された。(「村落振興・森林保全計画 / 緑の推進協力プロジェクト終了時評価報告書」(1999 年 3 月)より)

3. 今後の課題

開発プロジェクトにおける WID / ジェンダー視点の重要性に対する認識が高まるにつれ、WID / ジェンダー専門家の派遣や各種調査において WID / ジェンダー視点を取り入れるケースが増えてきていることは確かである。しかし、すべてのプロジェクトにおいて WID / ジェンダー配慮の徹底を促すことは容易ではなく、現在は模索が続いている段階であると言える。

「WID 配慮の手引書」のなかでは、「JICA における WID 配慮の 5 要件」として、1) 住民男女の現状分析、2) 女性からの意見聴取、3) 女性の参加を促進する方策、4) 女性の

参加、5)WID 専門性の活用の5点を掲げている。

協力実施機関としては、対象国・対象地域において WID / ジェンダーという課題に取り組むことは容易でない。ジェンダーは複雑で文化と絡む問題であることは自明である。一方、プロジェクトによってジェンダー役割の変化をもたらすことは大いに起こり得ることであり、このような変化は経済的・技術的状況が進展すれば短時間で生じる可能性があり、必ずしも両ジェンダーにとってプラスの変化をもたらされるケースばかりではない。

特に一般無償案件については、単に男女別のデータを収集したり、男女別のインタビューを実施したりという機械的なジェンダー分析に取り組むだけでは十分ではなく、その案件を実施することによってどのようなプラスのインパクトが生まれることが期待されているのか、プロジェクトの目標そのものを検証し、その目標達成のためになすべきジェンダー分析の在り方を案件ごとに見極めていくことが求められる。

このような課題に取り組んでいくためには、WID / ジェンダー関連の経験と教訓の蓄積を通して、具体的な知見を実際のプロジェクトの計画・立案段階に反映させていくこと、案件の形成段階においてジェンダー分析の実施を広げていくこと、WID / ジェンダー・イシューについて当該国のプロジェクト実施者との間の対話を継続していくことが必要であろう。

第4章 スリ・ランカの女性と政府のWID / ジェンダー方針・政策・取り組みの概況

1. 社会・経済の概況

スリランカは、途上国のなかでも社会福祉のもっとも進んだ国のひとつとされ、「途上国型福祉国家」とも呼ばれる。人口増加率は1.3%（1990年～95年平均）、平均余命は72.3才（男性70.0才、女性74.6才、1994年）、識字率は90%（男性93%、女性87%、1995年）となっている¹⁾。独立以降、幼稚園教育から高等教育まで無償の教育・医療制度を実現し、それを保持してきたという事実から、いかに同国が社会福祉を重視してきたかがわかる。政府は、社会開発分野に一定の投資を行い、さらに、単なる社会セクターへの投資が行われただけでなく、適正な分配がなされ、これらの予算が効率的に活用されたとして、低所得国であっても資源が的確に分配されれば社会サービスの改善が可能である例として世界銀行は高く評価している²⁾。

しかし、近年の社会状況について見ると、1983年から顕著化したシンハラ・タミル間の民族紛争は、1990年代に入っても沈静化することなく戦闘が繰り返され、和平協議も中断し、同国の経済・社会に混乱を生んでいる。政府の軍事支出は増加傾向に陥り、財政赤字と民間部門の信用低下を招いた。民族対立による国内の混乱は経済の長期的な展望に暗い影を投じ、軍事費の拡大にとどまらず、インフラの破壊、軍人の恩給支払いといった直接のコストのほか、労働市場の歪み、流通網への打撃、外国直接投資及び観光収入の伸び悩みなど間接的に様々な悪影響をもたらしていることは否定できない。他方、1997年には好天候や主要な輸出品である紅茶・縫製品の国際価格の好転があったこともあり、経済成長率は6.4%に達した。

2. 女性の概況

前述したように、スリランカでは従来の政府による社会福祉重視の方針から、女性もまた、周辺の南西アジア諸国の女性と比較して高水準の医療・教育サービスの恩恵を受けてきた。しかしながら、女性の識字率・就学率の高さは相対的な問題であり、スリランカの女性の経済的・社会的地位について問題がないということは意味しない。また、所得水準に比して識字率が高いのは事実だが、国内にはシンハラ・タミール・イスラムといった複数のエスニック・グループを抱え、その間で識字率の高低は異なる。また、社会、経済の変化と民族対立による紛争から苦境にある多数の女性がいる。

現在、スリランカの女性が直面している主要な問題として以下のような点が挙げられる。

¹⁾ いずれも World Bank, *World Development Report 1997* による。

²⁾ The World Bank, *World Development Report 1990*, p.45

< 武装闘争 >

1980年代に入って武装闘争を活発化させた LTTE (タミール・イーラム解放の虎) と政府軍との間の対立では、LTTE の戦闘部員に多数の女性が動員され、戦闘に参加している。これらの女性は、戦死すれば「英雄」として扱われるとされている。戦闘に参加する女性は若年化する傾向もある。

< 出稼ぎ労働者 >

男性の失業率が 8.0% であるのに対し、女性の失業率は 18.7% と高く (1997 年) 政府は海外への出稼ぎを奨励している。出稼ぎ者の約 7 割が女性であり、中近東・韓国・シンガポールを中心に稼ぎに出ているが、これらの女性は、出稼ぎ先での雇用問題・暴力問題のみならず、国内に残してきた家族、子どものケアの問題に直面している。

< 繊維産業と女性 >

今日、スリ・ランカの工業製品輸出の大半を占める繊維製品・衣料品は 1979 年の段階では輸出に占める割合はわずか 0.4% であった。その後急速な成長を遂げた繊維産業は、1997 年までには工業製品輸出の 66%、全輸出の約半分を占めるまでに至っている。そこで未熟練労働者として働くのは大半が女性であり、輸出加工区内の工場での雇用条件、労働環境など問題が多く、地方出身の女性は、肉体的・精神的問題に直面することが多いとされている。

失業率は女性の方が高く、かつ高等教育を受けた女性の雇用機会が限られていることが指摘されている。また、近年懸念されている問題として、社会福祉重視という国の伝統が紛争による財政支出の変動によって従来のように社会セクターへの分配が減少する結果、高水準の教育・医療サービスが維持されなくなっているのではないか、という点がある。特に戦闘の激しい北部・東部については、女性の状況を把握しようとしても最近の統計データが収集されていないのが現状であり、実態はつかみにくい状況になっている。

3 . 政府の取り組みの概況

スリランカ政府は、1981 年に女性に対する差別撤廃条約 (CEDAW) を批准し、これに合わせた国内の法改正に取り組んでいる³⁾。また、1993 年、内閣は、「女性憲章

³⁾ 他方で国内に女性の権利を代表するロビイング団体がないことからスリ・ランカの国内法の改正が進められていない、と政府の姿勢に批判的な研究者もいる。(Savitri Goonesekere, *The UN Convention on Women (1981) and the Sri Lankan Legal System*, CENWOR, 1991 参照)

(Women's Charter)」を承認している⁴⁾。憲章では、女性の政治的市民権、家庭内の権利、教育・訓練を受ける権利、経済活動・受益の権利、保健・栄養に関する権利、社会的差別から保護される権利、ジェンダーに基づく暴力から保護される権利がうたわれている。

政府各省は、女性省 (Ministry of Women's Affairs)をはじめ、その管轄分野で女性の生活改善プログラムなど多種多様な活動に取り組んでいる。

1) 女性省女性局

女性省は 1997 年にそれまでの運輸・環境・女性省から省として独立し、以来、省内の女性局 (Women's Bureau)が女性に関する国家開発政策の策定・実施等に当たっている。最近の女性局の資料によると、女性局独自の活動としては、啓蒙活動を中心に、女性の経済的エンパワーメント・プログラム、零細起業プログラム、女性に対する暴力への対策、女性の健康保護等の活動がある。現在、国連開発計画 (UNDP)が女性省の組織強化支援プログラムを展開している。

また、女性局には女性憲章にもとづいて国家女性委員会 (National Women's Committee: NWC) が設置されていて、法律・経済開発・教育・保健・科学技術、環境の 6 つの分野を専門とする研究者・行政官を中心とした 15 名の有識者が女性の差別是正と女性の法的支援に取り組んでいる。

2) 「女性のための活動国家計画」

政府は 1994 年に ESCAP の支援を受け、スリ・ランカの経済・社会開発に関連したジェンダー別のデータ作成に着手した。これは大蔵計画省統計局が中心となって推進した事業であり、関連省庁や NGO も参画した。各分野におけるジェンダー別のデータ・情報を整備することによってジェンダー問題を見極めることが目指された。この結果、まず 1995 年に “Women & Men in Sri Lanka” と題する報告書が完成し、社会・経済開発の現況について男女別のデータが整備された。1997 年には “Changing Role of Women in Sri Lanka” と題した報告書が完成し、やはり国内の経済・社会開発状況が各州の男女別データを取りまとめた。“Women & Men in Sri Lanka”のなかで、ジェンダー関連の重要課題として挙げられたのは、家庭内及びインフォーマル・セクターの不払い労働、女性の二重労働、女性の出稼ぎ労働、女性に対する暴力、自営業女性の技術、融資へのアクセス欠如、であった。

これらと並行し、女性省は、「女性のための活動国家計画 (National Plan of Action for Women in Sri Lanka)」を 1996 年に策定した。ここで取り上げられている問題は、女性に対する暴力、人権及び武力紛争、政治への参加と意思決定、保健、教育・訓練、経済活動と貧困、メディアと通信、環境、組織強化である。これらの各分野の

⁴⁾ 「女性憲章」は、現在のところ、内閣で承認されただけで、法律として制定されているわけではないため、その効力はあまり強くない。国会で制定されると、各省が憲章にもとづいてさらに女性関連の活動を促進する可能性が期待されている。

問題に対して、短期的・中期的・長期的に取り組むべき活動・目標が述べられている。

3) 予算におけるジェンダー配慮の試み

大蔵・計画省国家計画局は、“Integrating a Gender Perspective to the National Budget of Sri Lanka”⁵⁾と題するプロジェクトを実施している。これは政府各省が管轄する各分野で展開されている計画や事業に、女性がどの程度関与しているか、支出パターンはジェンダー別にどのように配分されているか、を明らかにすることを試みるものである。これはマクロ経済政策が様々な社会的グループに異なった影響を及ぼすこと、また資源へのアクセス等におけるジェンダー・ギャップの拡大や縮小にも影響する、という認識に立つもので、教育・保健・農業土地・社会福祉・工業開発の5省の予算配分において実際の調査を行っている。保健省では医療従事者の男女別データは通常記録されているが、それらが分析される機会はなかったとしているが、大半のセクターでは男女別の情報が収集されることはなかった。その結果、全般的に各セクターの意思決定レベルは男性によって占められているため、予算の重要な部分は男性優位で決定される傾向がみられる⁶⁾、という結論が導き出されている。また、ほぼ全ての省において、女性にバイアスのない「ジェンダー中立的な」予算配分がなされているが、今後はこれを「ジェンダー配慮のある」予算づくりに転換していかなければならない⁷⁾と述べられている。

4) 今後の課題

女性省は、独立した省として成立してから間もないため、現在のところは女性に関する政策や計画について他の政府機関に対して影響力を行使しているとは言えず、また、国家女性委員会にしても女性憲章の勧告を実行する権限を有しているわけではない。「女性憲章」の国会での制定が待たれるところである。

一方、タミル人が多い地域を中心として、地方分権化が盛んに議論されているが、現在のところ、中央政府と地方政府の役割分担が曖昧な部分も多く、その結果、過去数年間は省庁の再編成が頻繁に繰り返されている。このため、行政の現場でも混乱を招いていることが指摘されており、女性に関するプログラム等についても女性省が尽力しているなか、政治的な要因から、一貫性のある、効率的な全国レベルのプログラムの展開は実現されていない。これは、一定の政治的解決が見られない限り、改善は期待されないこととも考えられるが、プロジェクトの効果的な実施を実現していくためには、協力にあたっての実施機関の権限や実情に対して十分な配慮が必要になろう。

5) 英連邦の技術支援によって1997年に開始された。

6) Integrating a Gender Perspective to the National Budget of Sri Lanka – A Pilot Project; Consolidated Report of the Sector Studies and a Report of the Estimated Gender Impact of the 1999 Budget of Sri Lankan Government on the Sectors of Study, 1999, p.2-3

7) 同上。

<参考文献>

- 大森元吉編著「スリランカの女性、開発、民族意識」明石書店、1999年
杉本良男編「アジア読本 スリランカ」河出書房新社、1998年
国際協力事業団企画部「国別 WID 情報整備調査 スリ・ランカ」1998年

第5章 スリ・ランカにおけるWID / ジェンダーの視点から見た日本の協力

1. 分野別にみた日本の協力案件とWID / ジェンダー配慮

1991年に派遣された経済協力総合調査団によるスリ・ランカ側との政策対話を踏まえ、現在、日本による協力の枠組みの中で重点分野とされているのは、1)経済基盤の整備・改善、2)鉱工業開発、3)農林水産業開発、4)人的資源開発、5)保健・医療体制の改善、である。これら以外にも最近では環境分野が重要視されつつある¹⁾。

1997年には、日本によるODA実績は、約1.35億ドル(うち無償資金協力は0.73億ドル、有償資金協力は0.62億ドル)に達し、スリ・ランカが受ける協力額の第1位を占めている。上記のように掲げられた重点分野に基づき、日本は、円借款事業のほか、プロジェクト方式技術協力、開発調査、青年海外協力隊員(JOCV)派遣、研修員受入れなど各種の協力スキームを展開している。

一方、JICAにおいて特にWID / ジェンダー配慮を組み込んだJOCVが重要とされる分野は、社会開発分野(地域開発、教育、水資源、環境保全)、保健医療分野、農業分野、林業・水産業分野、鉱工業分野である。以下、分野別に最近のスリ・ランカにおける協力内容をWID / ジェンダーの視点から検討してみることにする。

(1) 鉱工業開発分野

「WID配慮の手引書」によると、この分野におけるWID配慮の視点として挙げられているのは、以下の3点である。

- ・中小規模産業やインフォーマルセクターで働く女性たちへの技術、資機材の支援、信用の供与
- ・技術開発・改善における、その産業に従事する女性の意見聴取
- ・女性労働者の労働環境の改善(施設整備等)

最近のスリ・ランカにおける鉱工業分野の協力案件としては、1994年に実施された「工業標準化研究所機材整備計画」、1995年に完了した「建設機械訓練センター設立計画」がある(いずれも無償資金協力案件)。また、プロジェクト方式技術協力案件として、1995年に開始された「鑄造技術向上計画」、翌1996年開始の「繊維製品品質向上計画」及び「建設機械訓練センター計画」がある。「繊維製品品質向上計画」については、今回の社会インパクト調査対象となったため、後で詳しく述べることにするが、それ以外の案件については、無償資金協力案件については、基本設計調査報告書を、プロジェクト方式技術協力案件については、計画打合せ調査団報告書をレビューした。「建

¹⁾ 外務省経済協力局編「我が国の政府開発援助 ODA 白書 下巻」1998年、p.175～176 参照。

設機械訓練センター計画」については、自動車機械・電気・加工等の技術訓練を主な活動内容とするが、受講生徒数のデータはあるものの、男女別の情報は得られていなかった。いずれの案件についても上記のWID配慮が実施された形跡は見られなかった。

(2) 農業開発分野

「WID配慮の手引書」によると、この分野におけるWID配慮の視点として挙げられているのは、以下の4点である。

- ・農業生産活動やその他の活動（家事労働、育児、社会活動等）への女性の関与の状況及び要望の把握
- ・農業関連施設、農業技術普及、農業資機材、信用等財やサービスの、女性と男性と同様な利用の促進研修機会の賦与
- ・女性の再生産労働（家事、育児等）の労働負荷軽減生活環境の保全
- ・地域社会への女性の参加の促進

スリ・ランカにおける農業開発分野の最近の協力案件としては、本調査の対象となった「ガンパハ農業普及改善計画」が挙げられよう。これについても、事前審査の段階で、上記の配慮内容が実施された形跡は観察されない。しかし、結果的には、本プロジェクトにおいて女性の参加も重要な役割を果たしている。この点については、後で詳述することとする。

(3) 人的資源開発分野

「WID配慮の手引書」によると、人的資源分野は、広く社会開発分野のなかに分類されているが、WID配慮の視点として挙げられているのは、以下の3点である。

- ・女子の就学促進、女性の成人教育
- ・女性の教員養成
- ・様々な分野の技術訓練への女性の参加の促進

スリ・ランカにおける人的資源／教育分野の案件数は比較的多く、無償資金協力案件だけでも、1991年「公開大学整備計画」、1991年「コロンボ大学教育機材整備計画」、1995年「ペラデニヤ大学歯学部改善計画」、1996年「スリ・ジャヤワルダナプラ国立看護学校設立計画」、「ペラデニヤ大学農学部教育機材整備計画」、「スリ・ジャヤワルダナプラ医学部教育機材整備計画」、1997年「ペラデニヤ大学工学部教育機材整備計画」がある。また、プロジェクト方式技術協力案件として、1996年に開始された「看護教育プロジェクト」と1998年に開始された「ペラデニヤ大学歯学教育プロジェクト」があり、後者は、本評価調査の対象となっている。

以上の案件のうち、上記のWID配慮が観察されるのは、「看護教育プロジェクト」である。スリ・ランカは慢性的な看護婦不足に悩んでおり、これを解消することを目指した案件であるが、これは、女性の技術訓練の一環と見なすことができよう。「ペラデニ

「ヤ大学歯学教育プロジェクト」については、もともと歯学部学生に占める女性の割合が5割前後であること、JICA 専門家側のジェンダー意識も高いことを反映し、現在実施段階であるが、今後の展開が期待されている。

(4) 保健医療分野

「WID 配慮の手引書」によると、保健医療分野について、WID 配慮の視点として挙げられているのは、以下の4点である。

- ・地域住民男女の伝統的・近代的保健医療サービスへのアクセスと利用の状況及び要望の把握
- ・保健活動への女性の積極的な参加の促進
- ・家族計画活動への男性の理解、協力の促進
- ・女性のプライバシーを配慮した、女性の利用しやすい施設の設計

最近の同分野での協力案件としては、1991年の「医療機材保守・監理施設整備計画」及び1992年の「第二次地方病院整備計画」が挙げられる。いずれも無償資金協力案件であり、前者は、スリ・ランカ政府が設置した医療機材保守・管理部コロポセンターについて、政府が策定した整備計画のうち、緊急に整備が必要な施設・機材を調達し、センターの業務機能の整備・強化を行うものである。後者は、4つの地方病院と1つの教育病院を対象にした基本的医療機材の整備を行うことにより医療機能の地域格差是正を目指すものである。対象のうち4病院には産婦人科があるが、基本設計調査報告書をレビューする限り、これらの病院が協力対象として選定された背景・経緯は明らかではなく、病院が位置する地域の社会・経済指標についても言及はなく、来院する患者のデータ（病気・収入・性別）なども含まれておらず、上記の配慮事項は観察されない。

(5) 今後の課題

以上のように、農業農村開発・工業・医療・教育の4つの分野の協力案件について、文献をもとにWID/ジェンダー配慮の視点からレビューを行った結果、いずれの分野においても積極的なWID/ジェンダー配慮の実施がなされていないことが判明した。ただし、いずれの案件についても、従来のプロジェクト内容にWID/ジェンダーを組み込むことは、時間的制約、人材確保の制約、資金的制約から容易なことではなからう。これらの案件は、いずれもWID/ジェンダー配慮の実施が提唱される前から実施されてきたものである。

そこで、スリ・ランカの現在の経済的・社会的状況を把握し、どこに女性のニーズがあるのかを見極め、WID/ジェンダー配慮を行うべき分野、形態、内容をより具体的に明らかにしていくことが重要にならう。

2. 分野別 JICA プロジェクト技術協力方式の WID / ジェンダーの視点からの評価調査

2.1 農業農村開発：ガンパハ農業普及改善計画プロジェクト

(1) 協力の経緯

ガンパハ県は、首都コロンボの北に隣接する農村地域で、JICA は 1986 年から 1987 年にかけて同地域の農村総合開発計画の開発調査を実施し、「ガンパハ県農村総合開発計画」と題するマスタープランを策定している。その後、農業生産振興のモデルの一環として、1989 年の基本設計調査を経て、第一期の無償資金協力でワルピタ種苗生産所・圃場の設立、並びに頭首工・水路・農業教育訓練施設の改修を行い 1991 年 3 月に完成した。さらに、第二期の協力として、アンベプッサ畑地栽培モデル圃場、モレンナ農業技術移転センター、農民支援組織増強用倉庫の整備が行われ、1991 年 10 月に完成した。

スリ・ランカ政府は、1990 年に農業生産の多様化、農業生産性の向上と農家収入の拡大を目指し、プロジェクト方式技術協力を日本に対し要請した。1993 年の事前調査、翌 1994 年の実施協議を経て、本事業は 1994 年 7 月から 1999 年 6 月までの 5 年間実施されることとなった。

(2) プロジェクトの概要

本プロジェクトの活動内容は、ココナツ畑の作物生産体系の改善、普及方式の改善、研修・普及に必要な教材の開発、研修の実施である。

アンベプッサのプロジェクト事務所を中心とし、試作圃で適作物・適品種の検討・選定実験が行われた。周辺の農村では、プロジェクト実施期間中に合計 13 の生産グループが組織された。農村に入り、実際の組織化をリードしたのが、AI (Agriculture Instructors) と呼ばれる 11 名の農業普及員である。生産グループは、基本的に、それまでココナツ単作であった農地にバナナ・パパイヤ・パイナップル・ナスなど間作作物を導入し、AI の指導のもと栽培を行い、それらの農産品の販売によってグループ員の収入拡大を目指している。また、グループ内で回転資金(グループ基金)を設け、メンバーへの貸付けも行っている。

プロジェクトで組織化されたグループのなかには、会社組織化し、さらなる収益の拡大を目指すグループも現れている。また、プロジェクト終盤には女性だけのグループも結成されている。1999 年 4 月時点で、13 の生産グループによる作付面積は、合計で約 104 ヘクタールに達している¹⁾。

これらの活動のために、栽培、農業普及技術、農業普及、水管理、研修・教材作成分

¹⁾ プロジェクト事務所作成の資料、Activity Result in Agriculture Extension Improvement Project, Gampaha (April 1999) による。

野の日本人専門家が長期・短期合わせて24名派遣され、カウンターパートとAIへ各専門分野の技術移転を行った。専門家がAIに対して研修を行い、AIが生産グループの農家に対し研修を行う、という形がとられ、専門家はAIを支援したが、研修の内容によっては、専門家がAIと農家を対象にして実施したものもある。

また、合計22名のカウンターパート及びAIが普及技術、野菜栽培技術などの研修を受けるため、日本に受入れられた。プロジェクトは、1999年6月末で終了した。

(3) PDM_E / 調査項目及びジェンダー調査実施概要

本案件の当初PDM(PDM₀)、WID/ジェンダーの視点を組み込んだ評価用プロジェクト・デザイン・マトリックス(PDM_E)(Annex 4-2)及び評価5項目(Annex 4-3)をAnnexに示す。このPDM_Eは、本プロジェクト開始時点において既に作成されていたもののなかに、特に「指標」の部分と通常では「投入」が記される部分に「活動」に対応した形でチェック項目を組み入れたものである。さらに、これを基にしてジェンダーの視点を組み入れた評価グリッド(Annex 4-4)を作成した。また、社会インパクト調査実施に先立ち、調査項目一覧を提示した。

PDM₀並びにPDM_Eで示されるように、プロジェクトの目標は、「ガンバ八島のココナツ畑の土地利用が効率化し、栽培作物が多様化する」ことであり、それを達成するために成果として目指されたのが、「間作技術の向上」、「組織化による農業普及方法の向上」、「普及マニュアルの開発」、「普及員の技術水準の向上」である。従って、この社会インパクト調査の目的は、これらの成果を達成するための活動の過程に女性がどのように関与していったか、プロジェクトの一連の活動が女性にどのような影響を及ぼしたか、という点を明らかにすることである。また、本調査がプロジェクト終了時期と重なったこともあり、この段階でのインパクト調査については予測の域を出ないが、これまでのプロジェクト実施状況から判断できる点については言及するようにした。

上記のPDM_E等をもとに、社会インパクト調査は、現地コンサルタントに再委託し、1999年4月から5月にかけて、受益者である農家・組合リーダー・普及員を対象にした個別面接調査・集団面接調査を実施した。なお、本調査団が1999年4月に現地調査を行った際、日本人専門家にも質問票調査・集団面接調査を行った。

本調査の調査対象者(サンプル)数は以下の通りである。いずれのサンプルも、時間的制約から調査者が調査を実施した時期に対応可能であった人が対象となっており、調査手法として、フォーカス・グループ・ディスカッションと世帯調査をとっている。ここでは、原則として、面接調査は男女別に行っている。

社会インパクト調査サンプル数

	女性	男性	合計	全体数(女/男)
プロジェクトに参加している農民	18	25	43	129 (22/107)
プロジェクトに参加していない農民	8	11	19	--
グループ・リーダー	1	4	5	13
農業普及員(AI)	4	3	7	11 (7/4)
カウンターパート	3	2	5	15
日本人専門家	1	5	6	24 (1/23)

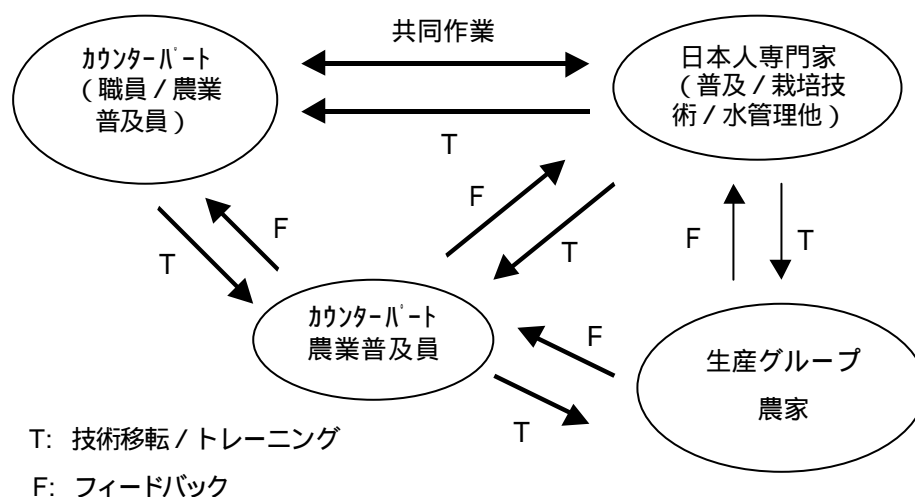
注:「プロジェクトに参加している農民」とは、プロジェクトで組織された生産グループのメンバーのこと。

(4) 社会インパクト調査結果分析

ここでは、社会インパクト調査の結果を、()プロジェクト組織、()プロジェクトにおける資源へのアクセス状況、()各レベルでの意思決定状況、()技術移転、()受益者へのインパクトの各項目について、ジェンダーの視点から検討することとする。

(i) プロジェクトの組織

本プロジェクトの組織は以下のように図示される。



<カウンターパート>

本プロジェクトのカウンターパートは合計 19 名であり、プロジェクト事務所職員 8 名と普及員である AI の 11 名とから成る。職員 8 名の男女比は、男性 5 名に対し、女性 3 名である。一方、農業普及員は 11 名で、男女比は、7 対 4 となっている。ガンパハ県全体では、現在 25 名の農業普及員があり、この男女比は、男性 13 名に対し女性 12 名と、ほぼ同率となっている。

AI は、それぞれが担当する地域を持ち、その地域に居住する農家を対象に、組織化を行い、栽培の普及活動を行う。作物の植え方、水のやり方、病害が発生した時の処置の仕方など内容は多岐にわたり、特に新たな作物を導入した場合など、農家の目から見れば、頼もしい存在である。

その活動の成否は、あくまで AI 個人の力量と活動量によるものである。組合の組織化がうまく行っている場合とそうでない場合が見られるが、現在、11 名の普及員によって形成された組合の総数が 13 になっており、1 人で 2 つの組合を形成した普及員はいずれも女性である。女性が積極的に農村に入り、畑を耕す姿が想像されるが、専門家の指摘によると、女性普及員はサリーを着用して作業を行うためか、男性普及員よりも積極的に畑に入っていくことはないように見受けられるとのことである。

<日本人専門家>

プロジェクト期間中に派遣された専門家は、長期専門家 12 名、短期専門家 12 名の合計のべ 24 名で、専門分野の内訳は、チームリーダー 2 名、業務調整 2 名、野菜 1 名、その他作物 1 名、水管理 2 名、普及 2 名、栽培 1 名、研修・教材作成 2 名、研修計画 2 名、農村社会経済 1 名、農産物流通 1 名、農家経営 1 名、施工管理 2 名、実験施設設置 1 名、ウィルス防除 1 名、土壌物理性改善 1 名、土壌病害 1 名となっている。プロジェクトの後半に派遣された業務調整員以外は、全員男性であった。

この専門家全体に占める女性の割合は、1998 年末現在で派遣中の青年海外協力隊員の男女比、1.03 : 1.00 と比較しても非常に低い²⁾。この該当分野に専門知識を有する日本人女性が元々少ないことがその背景にあると考えられる。

(ii) プロジェクトにおける資源へのアクセス状況

プロジェクト対象地域で形成された農業組合の数は 13 であるが、女性だけの組合も組織化されたことは既に述べた。栽培する作物について男女別の傾向をみると、男性はプロジェクトのなかで積極的に栽培が促進されているバナナを栽培する一方、女性は持ち運びがより簡易な野菜類を栽培しているようである³⁾。

プロジェクトの初期段階では、生産グループに対し、水ポンプ・種子・苗木・肥料・手押し車の無料配布が行われていたが、1997 年の段階でこれは休止した。安易な無償の補助は依存心を生む恐れがあると認識されたためと考えられ、同時にグループ基金形式の活動も開始された。

生産グループ内での回転資金は、多いところでは、95,000 ルピー余りの貯蓄を有しているところもある。女性グループは、結成から間もないが、既に 43,000 ルピー余りの融資を行い、これは農業生産の財購入目的に使用されていると見受けられる。

²⁾ 国際協力事業団青年海外協力隊事務局「クロスロード」1999 年 3 月号

³⁾ 専門家の指摘による。

また、生産グループの会員費は、女性グループでは月額 1 人当り 25 ルピーになっており、これは男性グループの会員費の半額である。

(iii) 各レベルでの意思決定状況

プロジェクト事務所職員、および AI (普及員) の男女比の現状から、本プロジェクトの意思決定過程において、特に重大な偏差が生じているとは考えられないが、問題は、プロジェクトによって世帯内での意思決定状況に何らかの変化が生じているか、いないのか、という点である。組織化された生産グループのうち、リーダーが女性であるのは、ドンペの女性グループのみである。

しかし、プロジェクトの計画・立案の段階では、関係者のなかに女性は 1 名もいなかった。また、初期の調査の段階でも、女性農家のニーズ調査を行った形跡はない。

(iv) 技術移転

専門家への調査では、「専門家の主な技術移転の対象者である農業普及員が男性である場合と女性である場合とで何らかの違いはあったか」という質問に対し、6 名のうち 5 名が「特にない」と回答している⁴⁾。今回の調査では、技術研修を受けることができた受益者 (農民) の男女別人数はデータがなかったため把握できなかった⁵⁾。

一方、プロジェクト方式技術協力の主要な構成要素である修生員受入れをみると、プロジェクト期間中に日本に受入れられた研修員は全体で 22 名であり、このうち 6 名が女性であった。彼女たちの研修コースは、農業普及 (3 名)、栽培技術、分析・栽培技術、農家経営 (各 1 名) となっており、特定のコースへの大きな偏重はみられない。ただし、受入れが開始されたのが 1994 年で、当初女性の受入れはなかったところ、プロジェクトの後半になってから、女性の研修受入れが増加している。

また、普及員が農家に対して普及活動を行う際に、普及員が男性であるか女性であるかで有利もしくは不利な点はあるかという質問に対しては、男性普及員の有利な点として、「家事に左右されない」ことが挙げられている。一方、普及員が女性である場合、「サリー姿ではバイクに乗りづらく移動が大変」、「家事に左右される」という不利な点が指摘され、「女性農家に対しては指導しやすい」という有利な点が挙げられた。

⁴⁾ 1 名のみ指摘した事項として、「研修等の公式の場に出る際には、女性は民族衣装を着るので栽培の実習が難しい」という点があった。

⁵⁾ 農業・土地省の資料によると、1998 年の調査で農業・土地省農業サービス局による農業技術普及を受けた女性の割合は、全国で 6.1%であった。

カウンターパート研修員受入れの推移

実施年度	研修コース/名	女性	男性	合計
1994	農業一般	0	3	3
1995	農業普及	0	1	1
	水管理	0	1	1
	野菜栽培	0	1	1
	その他作物	0	1	1
1996	農業普及	1	2	3
	農業一般	0	1	1
1997	農業普及	2	2	4
	農業一般	0	2	2
1998	農家経営	1	0	1
	分析・栽培技術	1	0	1
	栽培技術	1	0	1
	農業一般	0	1	1
1999	農業一般	0	1	1
合計		6	16	22

出典：プロジェクト資料

(v) 受益者へのインパクト

本プロジェクトの対象者は、ガンパハ県の農家であり、いわゆる「女性対象プロジェクト(WID-Specific Project)」ではない。一方、計画段階で特に女性農家へのヒアリング等を行われておらず、「女性配慮プロジェクト (WID-Integrated Project)」と呼ぶこともできない。いずれにしても事業の実施によって女性にもインパクトが及ぶことには変わらない。

プロジェクトで組織化された 13 の生産グループのうち、1 つが女性のみのメンバーから成るグループであり、これはプロジェクトの最終段階の 1999 年 3 月に形成された。もともと男性のみのグループがあったドンペ地区にできたもので、これは専門家によると、その男性グループが作付けを拡大し、収益を上げているのを見て、その構成員の妻たちが中心となって結成したものである。

生産グループの人数と男女比は以下のようになっている。

社会インパクト調査では、栽培技術そのものに加え、簿記を含めたグループ基金の運用方法、栽培記録のとり方についても改善もしくは導入され、これによって「収入が拡

大した。」という声も聞かれた⁶⁾。また、プロジェクト事務所で1999年はじめに100名のグループ構成員を対象に実施した質問票調査では、50%の人がプロジェクト実施によって収入が「ある程度増加した。」と回答しており、「若干増加した。」「中程度増加した」を合わせると9割以上の構成員が収入の向上を実現したことになる。

プロジェクトで組織された生産グループの男女別人数(1999年3月現在)

地区名	女性	男性	合計
1. ミヌワンゴダ	4	7	11
2. ミリガマ	1	10	11
3. ニットンブワ	0	8	8
4. アルツガマ・ボガムワ	1	11	12
5. マラダガハウラ	0	14	14
6. バダルガマ	0	7	7
7. ベムラ	5	11	16
8. パレワラ	0	9	9
9. ドンペ(男性)	-	12	12
10. 同(女性)	10		10
11. ウラボラ	0	11	11
12. パシアラ	1	7	8
合計	107	22	129

(vi) 総括

前述した通り、本プロジェクトでは、計画・立案段階からジェンダー配慮がなされたことはない。一方、結果としては女性グループが形成されたことから明らかなように、スリ・ランカの農村における女性の役割は、他の南西アジア諸国同様に非常に重要であり、彼女らの生計向上が農村の活性化につながっていくことを考慮すると、初期段階で男女別のニーズ調査を実施し、より踏み込んだ形で女性のニーズを把握し、それに基づいた計画内容を盛り込んだだけでも、プロジェクトの成果がさらに大きくなったものと予測される。

専門家やカウンターパートには、「プロジェクト組織自体、普及員全体に女性が約半数を占めてあり、また技術移転などの場面でも、性別に関係なく、あくまでその人個人の能力で物事が決定される。」と指摘する人が多い。

しかし、プロジェクトの最終的な受益者を見た場合、果たしてジェンダー中立的で、男性・女性ともに平等な資源の分配が達成されているか、という点には疑問が残る。今

⁶⁾ 「収入が拡大した。」という声もあったが、具体的にどれだけ増加し、プロジェクト実施によって説明される部分がどれだけあるのかを観察するためには、プロジェクト開始前のベースライン調査がなかったため、今回の調査では比較できなかった。

後は、農村部に居住する人々の生計向上や農村開発を目指す事業では、事業のプラス効果/マイナス効果をより正確に把握していくため、さらに事業の中間段階で問題が生じた場合にプロジェクトの進行方向を修正していくため、計画・立案段階でジェンダー別の所得管理状況、労働時間などのベースライン調査を実施していくのが望ましい。特に、農業部門では、本案件のように、新品種や新技術の導入、土地への圧力の変化が男女各々の役割を大きく変容させるケースも多いため、計画段階でのジェンダー配慮を具体的な項目を設置して行っていくべきである。

2 - 2 工業：繊維製品品質向上計画プロジェクト

(1) 協力の経緯

スリ・ランカの繊維・衣料産業は、縫製部門を中心に同国の工業セクターで重要な位置を占めているが、2004年には同国のMFA（多国間繊維協定）が期限を迎えることもあり、繊維製品の国際市場における品質、価格の競争力を高めることが急務となっている⁷⁾。同分野の振興策として、政府は、1993年に「繊維政策」をとりまとめ、課税優遇措置など各種特別優遇措置により、国際競争力のある繊維産業の育成を目指している。特に、生地製造の国産化、また、品質・価格面で国際競争力をもつ製品の開発は重要な課題となっている。これらを実現するためには、技術開発と並び、生産工程の改善、労働生産性の向上のための人的資源の開発も重要な課題である。

本案件は、工業開発省傘下のTT&SC⁸⁾（繊維研修サービスセンター：1982年UNDP/UNIDOの協力で設立）とCITI⁹⁾（アパレル産業研修センター：1984年世銀の協力で設立）の技術向上を図ることによって民間部門の技術振興を目指すものであり、1993年に日本政府に協力が要請された。1996年に工業開発省を監督官庁として協力が開始され、2001年3月まで実施される予定となっている。

(2) プロジェクトの概要

両センターは、主に民間企業から派遣された技術指導者に対する指導者研修(Training for Trainers)を行っている。TT&SCは、紡績、織物技術、編物技術、染色整理加工技術、品質保証（検査）及び原材料生産に関する技術向上を、CITIは、品質保証とアパレル技術（デザイン、縫製、生産・品質管理、ミシン操作）と縫製機器のメンテナンスを担当している。1997年のTT&SCの研修生は820名、同年のCITIの研修生は1,978名に

⁷⁾ スリ・ランカ国工業製品輸出額中、繊維アパレル製品は1,200億ルピー（1997年）で第一位。また雇用者数も31万人(1997年)で工業部門のなかでも最大である。主な輸出先としては、米国・EUが挙げられる。

⁸⁾ Textile Training and Services Centre の略

⁹⁾ Clothing Industry Training Institute の略

達した。

両センターに現在、チーフアドバイザー・業務調整・アパレル技術・織物技術・染色整理加工・試験・業務調整の各専門家が派遣され、技術移転を行っている。機材としては、織物技術のショトルレス織機、検査の実験用機器が供与された。

本プロ技案件で供与された機材では、織物技術のシャトルレス織機、検査の実験用機器が目立つ。このうち、検査部門は、スリ・ランカ軍の軍服、パラシュート用素材の検査、その他制服など生地検査依頼が多く、同部門は 1998 年に ISO9002 を取得し、検査業務の増加によって同機関の「ドル箱」となりつつある。

(3) PDM_E / 調査項目及びジェンダー調査実施概要

本案件の WID / ジェンダーの視点を組み込んだ PDM_E は、Annex 5-2 の通りである。ジェンダー視点からの評価グリッド (Annex 5-4) を作成し、これをもとに社会インパクト調査では、両センターの研修受講者、両センター職員及び講師、研修生を派遣している民間企業の関係者を対象にした個別面接調査・集団面接調査を実施した。なお、一部の日本人専門家を対象に質問票調査・面接調査も実施した。

本案件は進行中であるため、社会インパクト調査は、中間段階の評価と位置づけることとした。調査では、プロジェクト関係者の協力を仰ぐことができたが、研修記録やデータが男女別に集計されていないことから、いくつかの制約に直面した。

(4) 社会インパクト調査結果分析

ここでは社会インパクト調査の結果を、()プロジェクト組織、()プロジェクトにおける資源へのアクセス状況、()各レベルでの意思決定状況、()技術移転、()受益者へのインパクトの各項目について、ジェンダーの視点から検討することとする。

(i) プロジェクトの組織

<カウンターパート>

カウンターパートは、全体的に、機械・化学系の分野では男性が圧倒的に多く、縫製分野ではほとんどが女性という傾向が見られる。染色整理加工専門家の CP は全員が男性であり、着任前には 1 名の女性がいたということであるが、辞めた理由は不明であった。アパレル技術の専門家の CP は 2 名とも女性 (品質管理、マネージメント) である。同専門家によるとスリ・ランカでは日本に比べ、パターナーに男性の比率が高いように思われる。

<日本人専門家>

現在まで、長期専門家として、チーフアドバイザー、業務調整・試験技術・染色整理加工・織物技術・アパレル技術の専門家が派遣されている。現在派遣中の専門家 6 名中、

5名が男性である。

(ii) プロジェクトにおける資源へのアクセス状況

スリ・ランカの繊維産業のなかでは、アタッチメント・機器整備・検査を技術部門とカッティング・品質管理を非技術部門と位置づけている。TT&SCの過去5年間の研修コース（長期・短期合わせて）の数は、下表の通りである。

表5-2(a) :TT&SC の研修計画のコース数

	1995	1996	1997	1998	1999
紡績技術	4	4	5	0	0
織物技術	6	5	6	1	1
編物技術	4	6	3	3	6
染色整理加工	9	9	10	13	15
品質管理	4	4	2	2	1
機器整備	7	7	7	6	7
繊維技術一般	2	4	6	5	5

出所：プロジェクト資料

一方、スリ・ランカ全体で、繊維産業において、直接的な雇用は、25万人に及び男女比は、1:7とされている。また、その雇用部門別男女の内訳は以下のようにしている。

TT&SCは、表5-2(a)に掲げた分野の技術研修を担当しており、これらの研修コース受講生の男女比は、表5-2(b)に記したように、スリ・ランカの繊維産業全体で、技術部門に占める男性の割合が圧倒的に大きいことを反映し、研修生の6~7割は男性である。

一方、CITIについては、主にアパレル産業の技術向上を目指す機関であり、その意味では、現在の雇用状況からして女性の方が圧倒的に多いにも関わらず、研修生の男女比をみるとTT&SCと大きく変わらない。これは、アパレル産業で働く女性が多いにも関わらず、「研修」という資源へのアクセスには女性へのジェンダー・バイアスがあることが推察できる。

表 5-2 (b) : スリ・ランカの繊維産業における雇用部門別の男女の比率 (1998 年)

雇用部門	女性/男性の比率
管理職	
上級管理職	16/84
中級管理職	38/62
監督者 (フロントライン)	72/28
技術部門	
品質保証管理	48/52
カッティング管理	10/90
品質管理	72/28
パターンメーカー	50/50
マーケティング	50/50
デザイナー	50/50
工員部門	
機械操作員	01/99
工員	94/06
助手 (ヘルパー)	91/09
チェッカー	93/07
ライン・リーダー	89/11
カッター	32/68
アイロン係	70/30

出所：TT&SC 資料

注：助手 (ヘルパー) とは、半熟練の機械操作員を指す。

(iii) 各レベルでの意思決定状況

TT&SC 及び CITI では、所長・副所長のもとに配置されている研修部門の人員の性別は以下のようになっている。

図 5-2 (c): TT&SC の組織図 (M は男性、F は女性、数字は人数)

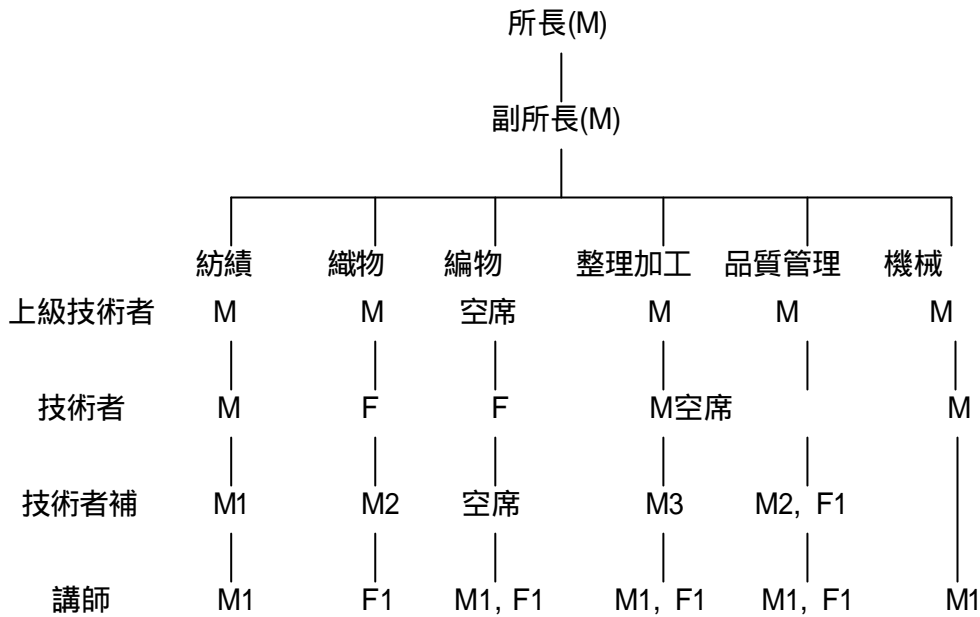


図 5-2 (c): CITI の組織図 (M は男性、F は女性、数字は人数)



このように組織の上層部はほとんど男性で占められており、研修生と直接接する講師レベルでは、女性も配置されている。

(iv) 技術移転

本プロジェクトでは、アタッチメント技術などの新技術の導入も試みられている。これら技術移転の状況を男女別に見てみることにする。

まず、プロジェクト方式技術協力の 3 本柱の一つであるカウンターパート研修の実績は、1999 年 7 月現在で以下のようになっている。表 5-2(d)に示されるように、圧倒的に男性が多い。産業自体のなかでは比較的女性が多いとされる縫製部門についても男性のカウンターパートが受入れられている。

表 5-2 (d): カウンターパート研修員受入れの推移 (TT&SC / CITI)

実施年度	研修コース名	女性	男性	合計
1995	織物技術	0	2	2
	検査・試験技術	0	1	1
1996	試験技術	0	1	1
	検査・試験技術	0	1	1
	縫製技術	0	1	1
	織物技術	0	1	1
1997	デザイン技術	1	0	1
	試験技術	1	0	1
	縫製技術	0	1	1
	加工技術	0	1	1
1998	生産向上技術	1	0	1
	電子機械整備	0	1	1
	マーケティング	0	1	1
	試験技術	0	1	1
	品質・生産管理技術	0	1	1
合計		3	13	16

出典：プロジェクト資料

一方、2つの機関の研修生の状況はどうであろうか。両センターとも研修コースごとの受講生の男女比は記録として残していない。男女比は研修コースによって異なるが、スーパバイザーコース（カッティング、縫製など）では女性の比率が高く、マネジメントコースになると男性の比率が高い、という傾向がある。両センターとも受講料が高いとされているが、女性でも資格を取るのが目的で来るようなケースもあるという¹⁰⁾。民間部門による繊維研修センターも2カ所ほどあるが、今回の調査では、受講料の比較はできなかった。デザインとパターンメイキングについては、大半が女性であり、個人負担で来るケースが多い。また、天然染色・手織り部門については、地方振興を目的に地方自治体から女性が派遣されるケースが多い¹¹⁾。また、両機関ともに、企業から派遣されてきた研修生と自己負担で来た研修生の割合やその男女別の記録は取っていないため、その割合は把握できなかった。

なお、繊維産業のなかに産業組合的なものはなく、女性の研修への派遣について支援・促進するような仕組み、制度は現在のところない。企業のほうから研修メニューを特別に組み合わせて自社の社員に研修コースとして受けさせたいというような要請も多

¹⁰⁾ スリ・ランカでは、医師・弁護士・運転免許以外について、とくに機械操作・電気などの公的資格の制度（日本の技術士に相当するようなもの）はなく、繊維関連企業のなかでは、両機関が研修修了者に授与する各分野の研修終了証明の評価が高まりつつあるとのこと。

¹¹⁾ 専門家からの聞き取りによる。

く、両センターでは、講師のスケジュールを調整し、可能なかぎり対応しているが、現在まで特に女性の派遣について特別な要請や配慮についての議論は起きたことがないという。

(v) **受益者へのインパクト**

本案件は、前述したガンパハ農業普及改善計画とは異なり、プロジェクト目標が「繊維・アパレル業界に対する技術支援体制の確立」とされているように、直接的な受益者を絞り込んでいない性質の案件である。そのため、「受益者」として誰を位置づけるかが問題になるが、ここでは、プロジェクトのなかで大きな位置を占める研修事業の受講生を最終的な「受益者」として考えることとした。

研修コースごとに男女別の修了者の数は記録されていないが、両センターの受講生の全体の男女比は入手できた。表 5-2 (e) に研修修了者数を示す。

表 5-2 (e) : TT&SC / CITI の研修修了者人数

	年	女性	男性	合計	女性の割合
TT&SC	1996	331	532	863	38%
	1997	275	545	820	33%
	1998	202	671	873	23%
	1999 (1~7月)	134	283	417	32%
	合計	626	1,169	1,795	35%
CITI	1997	317	665	982	32%
	1998	357	841	1,198	30%
	1999 (1~7月)	146	518	664	22%
	合計	820	2,024	2,844	29%

出所: プロジェクト資料

全体的に見れば、女性が全体に占める割合は極端に低いとは言えないが、これを研修コースごとに見ると、機械・化学系には男性が、縫製部門には女性がそれぞれ高い割合で占めている。TT&SC については、プロジェクト開始後 3 年目の 1998 年には 23% まで女性の割合が落ち込んでいる。

「男性の場合、企業から派遣され、その派遣元企業が講習料を負担するが、女性の場合、自らの意志で受講に来るが、自己負担であるケースが多い。」と専門家からの指摘があった。

派遣元企業は、講習で習得した技術を社員が持ち帰ることによって、生産性が高まったと概ね肯定的に評価している。「研修により取得した資格が昇進・昇給につながる。」と指摘する経営者もあり¹²⁾、同じスタートラインに立てない女性との格差が拡大するこ

¹²⁾ TEAMS による聞き取り調査は、研修生を派遣している Unichela 社、Orient Garments 社、Vision Garments 社、Hidramani Industries 社の計 4 社の関係者を対象に行った。

とも懸念される。

(vi) 総括・提言

本評価調査時点では、プロジェクト実施の中盤にさしかかったところであり、プロジェクト自体は、2つの機関とも運営状況は良好であり、研修生を多数集めるなど、評価も高い。スリ・ランカにおける繊維産業の重要性を反映し、政府のプロジェクトのコミットメントも強固であると見受けられる。

一方、ジェンダー配慮については、プロジェクトの各関係者は、「男女差を意識せず、あくまで個人の能力」という見方を強調する姿勢が強い。しかし、両センターの所長は、研修修了者の追跡調査を職業訓練省(VTA)との協力のもと進めていく考えを示しており、今後、追跡調査の結果から、技術習得後の就業状況などにみられる男女間の格差等を明らかにしていくことが期待される。

本プロジェクトでは、技術移転が最重要課題であり、その目標達成のために特にジェンダー配慮が求められることは現在まであまりなかった。しかし、日本側もスリ・ランカ側もプロジェクト関係者は、ジェンダー配慮の必要性を何らかの形で認識しつつも、それをどのように取り上げ、扱っていくか、双方がキャッチボールをしているような印象がある。おそらく、大半のケースでは、援助受入国側が日本側に対してプロジェクトにおけるジェンダー配慮を要請してくるようなことはなからう。

本案件の場合でも、プロジェクトの途中からジェンダー視点を取り込んでいくことは一連の活動のなかでも可能である。例えば、研修コースを終了した人が繊維関連企業で習得した技術を使い、それが蓄積した技術となってスリ・ランカの繊維産業全体の技術向上に貢献していくことが本プロジェクトの上位目標に掲げられており、これをモニターするために、スリ・ランカ側もモデル工場をいくつか設定し、品質保証体制の整備状況を把握していく考えを示している¹³⁾。このモニタリングの項目のなかに女性の職員・技術者への技術移転状況を盛り込むことは可能であろう。また、両センターでも、早急に上級管理職に女性を多数登用せずとも、現在いる女性中間管理職を育成し、常に上位の職層を目指せるようにするのが現実的な対応と思われる。

2-3 保健医療：スリ・ジャヤワルダナプラ総合病院プロジェクト

(1) 協力の経緯

スリ・ランカ政府は、1970年代より新首都開発計画によりコロンボから近郊のスリ・ジャヤワルダナプラ・コッテに行政の中枢を移動させ、これを契機に新病院を建設する

¹³⁾ 国際協力事業団「スリ・ランカ国繊維製品品質向上計画長期調査報告書」(1995年10月)p.3。

ことを計画し、日本に協力を要請した。同時に、地方の医療施設が量・質ともに十分でないことから患者がコロomboに所在する病院に集中し、特にコロombo総合病院においてその傾向が顕著であった。コロombo近郊に設備の整った総合病院を開設し、患者の分散を図ることを目指していた。

このような経緯から、スリ・ジャヤワルダナプラ病院（以下、「SJGH」と略す。）は、1981年に起工し、日本政府の無償資金協力事業によって建設されたものである。1984年9月の開院式を経て、同年12月に本格的に開院した（開院時の床数は1,001床）。1983年には、スリ・ランカ側より同病院における技術協力についての要請が出され、プロジェクト方式技術協力の形で、新生児集中管理、消化器・泌尿器内視鏡部門、臨床検査部門、病院管理部門の4分野において1985年から1989年までの5年間協力が行われることになった。

(2) プロジェクトの概要

プロジェクトの内容は、前述の通り、新生児集中管理、消化器・泌尿器内視鏡部門、臨床検査部門、病院管理部門であり、これらの分野の医療技術向上を目的に、日本人専門家の派遣、日本への研修員受入れ、医療機器の整備が行われた。医師・技師・看護婦など医療従事者の間にカーブ制があるものの、医療従事者の協力がなければ近代的医療は達成できない、という認識が関係者の間で広まり、病院全体の協力体制が築かれていったという¹⁴⁾。

さらに、内視鏡部門では、日本で研修を受けた医師が消化器系・泌尿器系を実施指導し、病院管理については病歴管理を中心として医療事務業務へのコンピュータ導入が行われた。新生児集中管理室は、当時スリ・ランカでは唯一の施設であり、日本で研修を受けた医師と日本人専門家の活動により、リファラル・センターとしての機能を次第に備え、未熟児・新生児患者の収容数を増加させていった。

プロジェクト終了からすでに10年近く経過しており、医師・看護婦を含め当時の関係者の大半は他の病院に移ったり、すでに引退したりしていたため、トレースは容易ではなかった。一方、現在の看護婦長であるMs. Diannandaは同病院の開院時から勤務していることから、同婦長に対する面接調査が本調査の貴重な情報源となった。また、現在の院長であるDr. Lanerolleと1993年から1995年まで院長を務めたDr. Gwansekeraに面接調査を行った。

(3) PDME / 調査項目及びジェンダー調査実施概要

本案件のWID / ジェンダーの視点を組み込んだPDMEはAnnex 6-2.の通りである。本評価調査では、ジェンダーの視点からの評価グリッドを作成し、これをもとに社会イ

¹⁴⁾ 国際協力事業団「スリ・ランカ国スリ・ジャヤワルダナプラ総合病院プロジェクト評価調査団報告書」（1991年3月）p.6参照。

ンパクト調査において、上記関係者の面接調査から得られた病院の概況と合わせ、社会インパクト調査では、病院に勤務する医師・看護婦・職員、日本で研修を受けた帰国研修員、現在の産科病棟利用者、新生児集中管理室の利用者家族などに対して質問票調査・面接調査を行った。

表 5-2(f): 社会インパクト調査サンプル数

	女性	男性	合計	全体数(女/男)
病院職員	0	2	2	
医師	0	1	1	
看護婦	6	0	6	
帰国研修員	1	2	3	16 (3/13)
産科病棟利用者	23	0	23	
集中管理室に子どもが入っている母親	11	-	11	11 (11/0)

(4) 社会インパクト調査結果分析

ここでは、社会インパクト調査の結果を、()プロジェクト組織、()プロジェクトにおける資源へのアクセス状況、()各レベルでの意思決定状況、()技術移転、()受益者へのインパクトの各項目について、ジェンダーの視点から検討することとする。

(i) プロジェクトの組織

<カウンターパート>

SJGH は、スリ・ランカの従来 of 病院とは異なり、病院の管理運営を担う理事会 (Board) が法律によって設置されており、この理事会には、予算執行面で大幅な裁量権が認められ、所管省である保健省から独立した形をとっている。また、病院の運営費の 4 分の 1 程度は、患者の支払いからの収益によることが計画されており、国立病院では、患者負担を求めたのはこれが初めてのケースであった。これは現在でも無償医療であるスリ・ランカの医療なかでは、際立っている。

<日本人専門家>

日本からの専門家は長期・短期合わせて、5 年間のプロジェクト実施期間中に 22 名 (うち女性は 6 名) が派遣されている。分野別にみると表 5-2 (g) のようになっている。

表 5-2(g)：長期及び短期派遣専門家の男女比

派遣年度	指導科目	女性	男性	合計
1986	病院管理学	0	1	1
	看護	1	0	1
1987	内視鏡（消化器）	0	1	1
	小児科集中治療	0	1	1
1988	臨床検査	1	4	5
	内視鏡（泌尿器）	0	2	2
	新生児集中治療	2	1	3
	業務調整	1	0	1
1989	臨床検査	0	3	3
	臨床検査学	0	1	1
	病院管理学	0	1	1
	内視鏡	0	1	1
	新生児集中管理看護	1	0	1
合計		6	16	22

出典：国際協力事業団「スリ・ランカ国スリ・ジャヤワルダナプラ総合病院プロジェクト評価調査団報告書」（1991年3月）p.31より作成。

(ii) プロジェクトにおける資源へのアクセス状況

本評価調査では、プロジェクトのなかの一つのコンポーネントである新生児集中治療を対象を絞り、産科病棟を利用している母親 23 名、新生児集中管理病棟を利用中の母親 11 名を対象に質問票調査を実施した。これは、入院患者数の膨大な量の記録はあっても、男女別になっていないために、病院内の科ごとの患者のアクセス状況を男女別に見るのは困難、と判断したためである。

産科病棟の女性に対する質問票調査の結果、診察する医師・看護婦と施設に概ね満足している人が 6 割を超え、費用についても 8 割の人が妥当である、としている。産科病棟については、8 割以上の方が友人にも薦めたい、と答えている。

しかし、産科病棟は混雑が問題化しており、ベッドがなく、椅子に座って待機している女性が、調査時には約 20 人もいた。

新生児集中治療室利用者については、11 人のうち 8 人が自らの意志で SJGH への入院を決めたとしている。やはり、病院の治療と医師や看護婦の対応には概ね満足している、と 7 割以上の方が答えている。また、料金についても妥当とする人が大半であった。

(iii) 各レベルでの意思決定状況

前述した通り、SJGH の運営の決定権は、予算執行や人事管理などに独自の裁量権を持つ理事会にある。現在、11 名の構成員のうち、女性は 1 名である。理事会のもとにある運営委員会でも、やはり、7 名の構成員のうち女性は 1 名にとどまっている。

(iv) 技術移転

研修員として日本に受入れられたカウンターパートは、プロジェクト期間中合計 16 名で、このうち女性は 3 名であった。研修員の研修科目と男女別の内訳は以下の表 5-2(h) の通りである。

ここにおける女性の割合は、スリ・ランカ全体の医師に占める女性の割合からすると低いというべきであろう。女性が医師全体に占める割合は、1990 年には 42% であった¹⁵⁾。

表 5-2 (h) : カウンターパート研修員受入れ男女別実績

実施年度	研修科目	女性	男性	合計
1985	病院管理学	0	1	1
1986	内視鏡（消化器 / 泌尿器）	0	1	1
	医療技術	0	1	1
	内視鏡（消化器）	0	1	1
1987	小児科看護	1	0	1
	医療技術	0	1	1
	新生児集中治療	0	1	1
1988	看護	1	0	1
	内視鏡	0	1	1
	新生児集中治療	0	1	1
	臨床検査	0	1	1
1989	小児外科	0	1	1
	看護管理	1	0	1
	病院管理学	0	1	1
	医療機器	0	1	1
	臨床検査	0	1	1
合計		3	13	16

出典：国際協力事業団「スリ・ランカ国スリ・ジャヤワルダナプラ総合病院プロジェクト評価調査団報告書」（1991 年 3 月）p.32 より作成。

(v) 受益者へのインパクト

本プロジェクトの上位目標は、スリ・ランカの医療ニーズに応えることであるから、本プロジェクトの最終的な受益者は、直接的な受益者である病院関係者と合わせて、スリ・ランカの人々と捉えるべきであろう。その意味では、1986 年に年間入院者数が 17,667 人であったのが、1998 年には 42,501 人となり、10 年余りの間に 2 倍以上に増加している。このことから、スリ・ランカの保健医療において、一定の認知を得ていると言えよう。

一方、産科病棟に限ってみると、1986 年の入院者数が 2,865 人であったのが 1998 年には 7,431 人に増加しており、病棟には混雑が見られる。わずかながらも入院費を徴収

¹⁵⁾ Department of Census and Statistics(1995), *Women and Men in Sri Lanka*

することによって医学的に入院の不要な患者を減らし、本来の病院としての機能を発揮することが目指されていたわけであるが、少なくとも産科病棟については、現状を見ると、患者の費用負担と病院のスムーズな運営の関係のありかたについて、他病院の状況とも照らし合わせて再検討する時期に来ているのではないかと思われる。

また、同病院に隣接した敷地では、1996年より新たなプロジェクト方式技術協力「看護教育プロジェクト」が開始されている。これに合わせて無償資金協力で看護学校も建設されており、これらがスリ・ランカの看護婦の絶対的不足を緩和すべく、貢献していくことが期待されている。

(vi) 総括

本プロジェクトは、技術移転、設備の面から効率性を発揮し、来院患者数の増加からみても自立発展性が高いと評価される。また、その後看護教育プロジェクトも着手されるなど、日本によるプロジェクトの継続性もあると言える。

プロジェクト終了から10年近く経過していることもあり、本評価調査ではその効果、自立発展性の観点からみることができた。効果については、得られた情報にも限界があり、明確な形で男女間の効果があるとは断言できない。いずれにしても、現在、医療協力分野では公衆衛生のニーズが高まっていることは明らかであるが、このような病院の建設、医療設備の整備といった技術協力は、日本の協力が得意としている分野でもある。

その際、ジェンダー配慮を行うとすれば、当該国の女性が特に困難に面している病気など医療ニーズを見極めることが前提になろう。また、全般的にニーズが高い分野で協力を行う場合でも、男女別にデータを収集し、それをプロジェクト実施のモニタリングと事後評価に活用できるようにしておくことが不可欠である。

2 - 4 教育：ペラデニヤ大学歯学教育計画プロジェクト

(1) 協力の経緯

ペラデニヤ大学歯学部は、スリ・ランカで唯一の歯科医師養成機関であるが、1986年に同大学医学部から分離・独立した後、施設・機材の老朽化が著しかった。歯科医師及び歯科医療専門家の教育実践には大きな支障をきたし、同国の歯科医療ニーズに十分対応できずにいた¹⁶⁾。

そこでまず、スリ・ランカ政府の要請に応える形で、日本政府は、歯学部を対象とした初めての無償資金協力事業として教育・診療施設及び機材整備を行い、1998年に完成した。建設された施設は、4階建の基礎医学実習棟・臨床医学実習棟と2階建

¹⁶⁾ スリ・ランカでは、葉タバコと同様に檳榔樹の実を噛む人が多く、そのため口腔の粘膜の発癌性が高いことが指摘されている。同国の病院統計では、悪性腫瘍のうち約4割を口腔癌が占めている。

の学生厚生棟とから成り、延床面積は 12,541 平方メートルに及ぶ。また、新たに入院病床 40 床や基礎医学講座も設置された。ここには最新の機材が納入され、南西アジアの歯科医療機材では最高の水準に達している。

(2) プロジェクトの概要

上記医療施設と教育施設とが併せて整備され、引き続き、1998 年 2 月からプロジェクト方式技術協力事業が開始された。協力期間は、2003 年 1 月までの 5 年間となっており、調査地点で、長期専門家として、リーダー・業務調整・公衆衛生・歯科技工システム管理・補綴/保存歯科学・口腔再建外科の各専門家が、短期専門家として、手術室管理/周術期看護・麻酔学/麻酔システム管理・歯科衛生士教育・肉眼解剖学・臨床口腔病理学の各専門家が派遣されている。

協力活動内容は、歯学教育に関する教育・訓練法の指導(7 講座、18 部門)、技術スタッフの技術向上を目指す訓練、看護スタッフの技術向上を目指す訓練、歯学部運営効率化を目指す事務管理能力の訓練、歯科医師及び歯科医療従事者の卒後教育、となっており、歯学部の教育・診療・研究の総合的な向上が目指されている。

(3) PDME / 調査項目及びジェンダー調査実施概要

本案件の WID / ジェンダーの視点を組み込んだ PDME は Annex 7-2. の通りである。本評価調査では、ジェンダーの視点からの評価グリッドを作成し、これをもとに社会インパクト調査として、在學生・卒業生の男女比を検討した上で、在學生を対象にした質問票調査と、日本でのカウンターパート研修参加者(帰国研修員)へ面接調査を行った。なお、専門家を対象に質問票調査及び面接調査も実施した。

本社会インパクト調査のサンプル数は、表 5-2(j)の通りである。本プロジェクトは、開始から 1 年余りしか経過していなかったため、あくまでも調査時点で入手したデータをもとに現状を把握するように努めた。また、本案件を教育セクターの案件と位置づけてはいるものの、歯学教育という高等教育の中でも特殊な性質を持つものであり、本調査の結果によって抽出されるジェンダー配慮事項が、教育プロジェクト一般に適用できるわけではないことを断っておく。

表 5-2(j)： 社会インパクト調査サンプル数

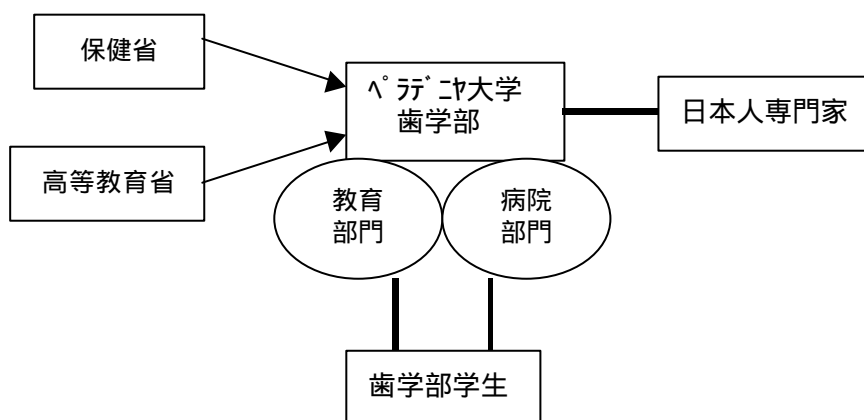
	女性	男性	合計	全体数(女/男)
歯学部学生 2 年次	10	10	20	
歯学部学生 3 年次	10	10	20	
最終学年(1 部)	14	10	24	
最終学年(2 部)	8	8	16	
帰国研修員	1	1	2	4 (1/3)
日本人専門家	1	2	3	5 (1/4)

(4) 社会インパクト調査結果分析

ここでは、社会インパクト調査の結果を、()プロジェクト組織、()プロジェクトにおける資源へのアクセス状況、()各レベルでの意思決定状況、()技術移転、()受益者へのインパクト各項目について、ジェンダーの視点から検討することとする。

(i) プロジェクトの組織

本プロジェクトの組織は、以下のように図示される。



<カウンターパート>

本プロジェクトのカウンターパートにあたる大学歯学部の教育組織の男女比は、表 5-2(k)のようになっている。後述するように、スリ・ランカ全体では、歯科医に占める女性の割合は比較的高いにも拘らず、大学歯学部の教授レベルで女性が不在であることは意外とも受けとめられ、なんらかの制約要因があるものと思われる。

プロジェクト開始後、それまで1年間の入学者が約75名であったところ、学部の定員が2倍になり、1999年度の入学者は、154名となった。そのうち女性は52%を占める。大学院への進学者は過去5年間で9名いたが、そのうち6名は女性であった。

表 5-2(k) : ペラデニヤ大学歯学部組織の男女比

学 科 名	役 職	女性(人)	男性(人)	女性の割合(%)
基礎医学	技師	3	6	33
口腔外科	教授	0	1	0
	看護婦	4	0	100
口腔病理学	教授	0	1	0
	技師	0	3	0
口腔再建外科	教授	0	1	0
	技師	0	1	0
	看護婦	5	0	100
歯科補綴学	教授	0	1	0
	技師	7	3	70
	看護婦	3	0	100
歯周病学	教授	0	1	0
	技師	2	0	100
	看護婦	4	0	100
歯科矯正学	教授	0	1	0
	技師	2	2	50
	看護婦	3	0	100
小児歯科学	教授	0	1	0
	看護婦	3	0	100
合 計	教授	0	7	0
	技師	14	15	48
	看護婦	22	0	100

出所：国際協力事業団「スリ・ランカ国ペラデニヤ大学歯学教育

<日本人専門家>

派遣専門家は、調査時点では、男女比が5対1になっていた。プロジェクト期間中、累計で37名の専門家が派遣される予定となっている。本プロジェクトの国内支援体制としては、東京医科歯科大学が中心的な役割を果たしているが、有能な人材を派遣したいという希望がある一方、人材が長期間不在になることは痛手であり、そのジレンマに陥っている。加えて、ジェンダー配慮のある人材派遣が望まれるわけであるが、そのためには、派遣元とジェンダー配慮のある人材派遣の意義について十分なコンセンサスを築いておくことが前提となろう。

(ii) プロジェクトにおける資源へのアクセス状況

専門家から、病院には手術用の更衣室があるものの、職員と学生のための更衣室がないため、白衣に着替える際に、洗面所を使用しているとの指摘があった。また、看護婦

についても、更衣室はあるものの水がないので、雨の日など足が濡れて洗うことができないままナースシューズを履かなくてはならない、という不満が多く出されているとのことであった。これは、プロジェクトに先立つ無償資金協力で行われた病院等の基本設計段階で配慮されるべき点であったと思われる。看護婦は 100% が女性であるので、これは女性にのみある問題である。

一方、病棟は男性病棟 / 女性病棟に分けられているが、カーテンなどの仕切りはなく、プライバシーの問題があると見受けられた。カーテンレールまでは日本の援助でできているが、カーテン自体はスリ・ランカ側の投入になっているにも拘らず、整備されていない。

また、国立大学であるため、授業料は無償であるが、学生は必ずしも自分で白衣を購入できるとは限らず、解剖実習でも普通の服装のまま参加するので、血液の付着などがあるとのことであった。ただし、これは同大学だけでなく、スリ・ランカの医学部生に共通していることなのかもしれない。

プロジェクトに直接関連はしていないが、奨学金について内訳をみると、アンケート回答者のうち、女子学生の 64%、男子学生の 74% が受領している。これは、必ずしも女性のほうが不利ということではなく、学生の家族の職業から判断して、全般的に女子学生の両親の方が収入状況が良いため、と考えられる。母親が専門職についているのは、女子学生の場合 45% であり、男子学生の場合 29% であった。父親をみると、女子学生の場合 48% が、男子学生の場合 26% が専門職に就いている。

しかし、卒業後の進路については、男女とも 6 割以上が仕事を見つけることは困難である、と悲観的な見方を示した。

(iii) 各レベルでの意思決定状況

(i) プロジェクト組織の項でも指摘しているが、教授レベルで圧倒的に男性が多いことから、現状では、プロジェクトの意思決定において、ジェンダー・バランスが保たれているとは言い難い。特にトップ・レベルについては、国内の歯科医師の女性の割合から考えても不釣り合いである。

一方、看護婦は 100% 女性であり、歯科技工士・歯科衛生士にも女性が多い。

しかし、一方で、若手の教育職をみると女性が約半数であるから、今後は女性の割合が高まっていくことも予測される。

(iv) 技術移転

日本人の派遣専門家は、通常、歯学部教官に対して指導協力を行っているが、相手が男性であれ、女性であれ、その内容に違いは無く、また、指導の際もジェンダーによって困難に感じられることは無いとのことであった。

日本におけるカウンターパート研修は、プロジェクト期間中合計で 37 名受入れるこ

とが予定されている。調査地点までの派遣実績は、表 5-2(i)の通りであり、女性は 1 名にとどまっている。

表 5-2(i)：カウンターパート研修員受入れ状況

実施年度	研修コース	女性	男性	合計
1998	歯学（機材保守）	0	1	1
	歯科公衆衛生	1	0	1
	口腔外科	0	1	1
	口腔病理学	0	1	1
合計	-	1	3	4

出典：プロジェクト資料

(v) 受益者へのインパクト

プロジェクト開始後間もないこともあり、本評価調査の段階では、明確な形でのインパクトは見出せなかった。また、スリ・ランカの歯科医療分野は、従来より女性の進出が比較的活発な分野であるから、「ジェンダー配慮からみたインパクト」と言った時に、どのような指標を設けるか、今後検討すべきであろう。

プロジェクト終了時点での評価、また、その後の事後評価でもインパクトは問題になろう。その際、プロジェクトの上位目標は、「歯学部における歯学訓練、サービス、研究活動の継続的な発展が推進される。」とあるから、指標として挙げられている「学位取得者数」、「4-ハンド診察をできる卒業生数」についても、ジェンダー別にデータを集め、ジェンダー・バランスが保たれていれば、プロジェクトに著しくジェンダー・バイアスがあったか、なかったのか明らかにできる。

また、さらに長期的な視点に立てば、スリ・ランカで唯一の歯学教育機関である同大学が、スリ・ランカ全体の歯科・歯学に及ぼす影響力・インパクトは明白であり、同国の歯科医師の男女別データを時系列的に収集を続ければ、プロジェクトのインパクトが把握できるだろう。

(vi) 総括

すでに述べたが、本プロジェクトは、開始後間もないこともあり、今後のインパクトがどのように生じていくか、時間の経過とともにモニターされていくことになるだろう。

スリ・ランカの場合、カースト制度があり、歯科技師・歯科看護婦・歯科技工士・事務職員・レイバラー・清掃員・警備員などのスタッフの業務がはっきり分かれているという。機材を運ぶ、それを洗う、ごみ箱のごみを回収するのは、それぞれ役割が違う。このような社会のなかで、女性の立場と一言に言っても、各カーストと各職業で異なった局面を呈していることは容易に想像できよう。プロジェクトでも、関係者は、ジェン

ダー配慮に臨機応変の対応を取らざるを得ない。

歯科医師を含め、スリ・ランカの保健・医療部門で働く女性は、非常に多く、社会進出が進んでいる¹⁷⁾と言える。専門職に就く女性の場合、また、ある一定以上の収入がある場合、結婚して子どもを持ってもベビーシッターを雇うのが一般的である。

一方、病院での医師のポストは限られており、全般的に開業や民間の医療機関よりも公的医療機関への就職を希望する傾向が強いため、卒業生が就職先を見つけるのは困難であるが、格別ジェンダー間で差異があるようには見受けられない。

従って JICA のプロジェクトでは、このような高等教育分野の協力においては、当面、女性の進出度を正確に把握し、女性の割合がプロジェクトによって阻害されないように注意を払うこと、また、女性の進出を促す措置を取っていくことが望まれる。

¹⁷⁾ スリ・ランカ全体で歯科医師の女性の割合は 51.7%であり、医師の女性の割合は 42.0%となっている。
(いずれも 1990 年：Department of Statistics (1995), *Women and Men in Sri Lanka*)

3. 参加型プロジェクト（貧困削減分野）の評価

3-1 参加型評価の重要性

(1) 参加型の目指すもの

参加型開発の目指すものは、地域社会において、地域住民の主体的参加を通し開発目標が達成され、それが持続していくことといえる。参加型のアプローチは、貧困撲滅や生活改善を目的とした活動には有効であると、日本福祉大学教授の大濱 裕氏が述べている。そして、その成果の持続性には「地域社会そのものが自立的に取り組んでいくための社会的能力及び制度・メカニズムを形成していくこと」¹⁾が必要である。

(2) 評価ポイント

本評価調査の貧困分野の調査対象となった「低所得者層の生活改善プロジェクト」の上位目標は「低所得者居住地域において住民の主体的な活動により共同社会が活性化し、生活が改善する」ことである。このプロジェクトは、当初より綿密に定められた目標と枠組みが整った「初めにプロジェクトありき」型ではなく、対象となった住民たちのニーズを状況に応じてより柔軟に対応させる「初めに地域社会ありき」型の活動といえる。

このような地域社会重視のプロジェクトを評価する場合、いかに地域社会の社会的能力が育成・強化され、それを支える組織・制度が拡充したかが、プロジェクトの成果と持続性の評価のポイントになる。よって、今回もその点をポイントとして指標を作成し、評価を試みた。

3-2 参加型評価調査手法

(1) 参加型評価

参加型開発をプロジェクトサイクルで見た場合、評価の段階も住民の参加で行われることが望ましい。自らが計画・実施した活動を自らが評価し、それを次につなげていくことが地域の開発を持続的に進めていく上で大切な要素となる。厳密に言えば、評価のデザインもその実施も主体は住民になるべきであるが、実際にはそこまで住民主体の評価は少ないといえる。

低所得者居住地域の居住空間改善プロジェクトで取り入れられてきた CAP 手法では、参加型でプロジェクトを評価し、次のプロジェクトにつなげる方策が積極的にとられ、マニュアルも作成されている。

今回の評価は参加型開発を部外者が評価したものである。時間的な制約もあり、評価

¹⁾ 国際協力事業団国際協力総合研究所「国際協力における JICA と NGO の連携に関する基礎研究報告書」1995 P.12

のデザインや指標作りに住民の参加は得られるまでには至らなかったが、実際に地域住民の参加を得、直接的に住民に聞く方法が取られた。

(2) 実施した手法

グループディスカッション

- <目的>プロジェクトに対するメンバーの考えや感情、そのインパクトを知る。
- <内容>指標に基づいた質問項目を調査対象者のグループが話し合い、その過程にあらわれた意見や感情、またはその変化を観察し分析する。
- <ジェンダー視点>男女、階層別のインパクトの違い、受けとめ方の違いを明らかにする質問項目を含める。

タイムライン

- <目的>組織形成の過程、役員の変遷を明らかにする。
- <内容>スラム移転後、自治会の設立、役員の変遷(男女別)、変遷理由、その期間の大きなできごとを時系列に表に表す。
- <ジェンダー視点>役員の名前に男女により色別されたシールを貼り、一目でその男女別構成が理解できるようにする。また、男女別・階層別にこのタイムライン調査を実施することで、その印象、インパクトの比較が可能となる。

実施フローチャート

- <目的>実施の過程を明らかにし、そのシステムの意味を振り返ると共に、グループディスカッションの過程で視覚的に共通認識できるようにする。
- <内容>実施の初めの段階を提示し、その後の過程を尋ね、それを参加者が紙片に書き一つのチャートに貼っていく。
- <ジェンダー視点>実施のどの過程に参加したかを男女別にシールをはり、男女別参加度を観る。

行動範囲マップ

- <目的>低所得者地域の女性の行動範囲を知る。また、プロジェクト参加による行動範囲の変化の有無を分析する。
- <内容>オベセイカラプラ地域の女性に行動の内容を聞き、行動範囲地図を作成しながら生活の状況を聞く。この際に、リーダー層・平均層・貧困層別に聞き取り調査を行い、その階層による違いを明らかにする。
(今回の調査では、洪水発生のため時間不足で実施できなかった。)

<ジェンダー視点>オベセイカラプラ地区の女性のみ対象としてこの手法を実施。

元来、スラムの住民は行動範囲が狭く限られている傾向にある。今回は、こうした傾向が、スラムに居住する女性に顕著なのか、そしてプロジェクト実施により、彼女達の行動範囲が拡大されているかを調査する。

生活時間調査

<目的>調査対象者の一日の生活を知り、その生活にセールスグループの活動が占める割合をみる。また、一世帯の男女の役割分担の実態を知る。

<内容>個別面接調査の折に、例えば、先週は朝から夜まで何をしていたか聞きながら、図に書きとめていく。

<ジェンダー視点>一世帯の男女別の生活時間表を作り、その生活の違い、役割分担をみる。

(3) 参加型手法を実施する時の留意点と教訓

集団討論を実施する場合、指標となるその質問項目を、住民の実態に即した言葉に翻訳することが必要である。その場合の翻訳は、英語からシンハラ語といった言語の翻訳のみではなく、いかに住民の生活実態にあった項目・言葉を使うかということである。

例えば、「運営を誰がするとよいか」という主旨の質問は、「グループが共同で使用する建物のカギを誰が持つとよいか」に置き換えることで住民によくわかる質問となる。この場合、その翻訳者は、住民とある程度の時間を共有し、近い位置にいて、その生活を良く知っていると同時に、プロジェクトの視点からも住民をみている人、すなわち、すでに日常的にモニタリングしている人が必要である。P.Oakleyは「質的指標は時間をかけて明らかになる。…よってモニタリングは参加を評価するときのキー要素となる」と述べている²⁾。今回の場合、協力隊員がその役を果たしてくれた。さらに、基本的には指標作成そのものも、そのような人たちとの共同作業であることが望ましいといえる。

参加型のワークショップを開催する場合、住民の参加が不可欠である。しかし、仕事に従事している住民に対し、短期間の内に何回もの参加を依頼するのは無理があり、1回でできうるプログラムを十分に練る必要がある。また、地域やプロジェクトの実態を充分知らない評価の計画段階で、ワークショップの日程決定やグルーピングをすることも非常に難しい。短期間で効率的な評価をするためにはプロジェクト担当者と事前の打合せが充分にできるかがポイントになる。今回は非常に限られた時間内での準備であったため、その点で不備が残った。

今回、事前に「オベセイカラプラ地区ではワークショップは実施できないだろう。」

²⁾ Peter Oakley 「Projects with people: The practice of participation in rural development」 1991 p.250

との連絡が入った。この地区では過去に地域改善のためのワークショップが何回も行われたが、その後、実施機関が何も行動に移さなかったことが続き、住民の中にワークショップに対する不信感があることが原因であった。参加型のワークショップを行う場合、その結果に対するすみやかなフォローアップがなされなければ、返って住民の志気を低め、マイナスの効果を生み出してしまう。

計画立案の段階で評価の計画が組み込まれていないと、基礎データが存在しないため、比較も不可能であり、評価は非常に難しくなる。プロジェクトサイクルの当初から評価を計画に組み込んでおく必要がある。

3 - 3 ケーススタディ：スラム生活改善プロジェクト

(1) 協力の経緯

スリ・ランカへのは協力隊員派遣は 1981 年より開始され、派遣累計は 460 名（女性 231 名）で、内 1999 年 4 月 19 日 現在は 43 名(女性 30 名)の隊員が活動中である。

コロomboのスラムである、シャンティ地区での住居改善計画を推進している住宅都市開発省国家住宅開発公社(National Housing Development Authority(NHDA))には、1986 年に初めて 3 隊員が配属され、以降 13 年間スラムでの隊員活動が続いている。当初は個々の隊員がそれぞれ活動していたが、6 年前からは「グループ活動」と位置付け、シニア隊員を中心に、スラム隊員相互が「ゆるやかな連携」をもちつつ、各自の活動を展開している。

1999 年 4 月現在で、延べ 46 名（女性 36 名）が NHDA 配属で活動を展開してきた。その内、9 名の隊員が調査時点でコロombo・バドゥッラ・ゴール・マータレーで活動し、2 名が現地訓練を受けていた。職種としては、村落開発が最も多く 14 名(内女性 8 名)次いで手工芸・幼稚園教諭・野菜・保健婦・青少年活動・家政等となっている。近年、特に、村落開発・手工芸が多い。

(2) 調査実施概要

<調査対象地区>

調査対象地区は 1992 年に活動が開始された 2 地区であった。一つは住民移転とともに協力活動が始まった、女性が開発のなかに統合されて活動が進められているデヒワラ市のバドヴィタ地区であり、もうひとつは手工芸隊員により、女性に焦点を絞り活動が進められているコーテ市のオベセイカラプラ地区を対象とした。

<実施概要>

隊員はそれぞれの派遣要請に基づく活動を行いながら、一方でグループ全体として地

域社会の環境改善を行っている。しかし、グループ活動としての目的・成果は明文化されておらず、プロジェクトとしての位置付けはなされていない。派遣受け入れ希望調査票や報告書などから推察するに、本活動の目標は「低所得者居住地域において、住民の主体的な活動により共同社会が活性化し、生活環境が改善する」ことと考えられ、その期待される成果として、「組織化と組織強化」「住民意識の変化」「生活の質の向上（社会インフラの整備・社会的、経済的状況の向上）」があげられる。今回、その成果がどの程度達成されたか、その活動の過程にどのように女性が関わり、その活動がどのように女性に影響を与えたかを把握するための指標を作成し、それにそって社会インパクト調査を実施した。使用した手法は、フォーカスグループディスカッション（中心）、タイムラインやランキング、実施過程チャート、個別面接調査、行動範囲 MAP、生活時間表、文献調査等である。

(3) 社会インパクト調査分析

< オベセイカラブラ地区 >

1) 活動概要

この地区は、1984年よりNHDAによって住宅融資とそれに関係するCAPワークショップ³⁾が実施され、コミュニティ開発協議会(CDC=Community Development Council)が組織されたが、調査時点は連合住民組織(Federation Group)として存在していた。また、この地域には女性委員会があり、現在の手工芸販売グループはその女性委員会に所属している。メンバーは現在15名(全員女性)。1992年に手工芸隊員が入り、調査時点5代目の隊員が活動中であった。調査時点までの手工芸隊員は全員女性であった。

2) 実施概要

<ワークショップ>

手 法	対 象	参 加 数	
グループディスカッション	販売グループメンバー	10名	全員女性
実施過程チャート、ランキング	女性委員会メンバー	4名	全員女性

<個人インタビュー>

	対 象	対 象 数
インタビュー 行動範囲マップ、生活時間表	販売グループ会長、会計、メンバー、手工芸教室教師経験者	4名(女性)
インタビュー、タイムライン	コミュニティ開発協議会リーダー	1名(男性)

³⁾ 「まちづくり行動計画」(Community Action Planning CAP)、穂坂光彦「アジアの街 わたしの住まい」1994

3) 結果分析

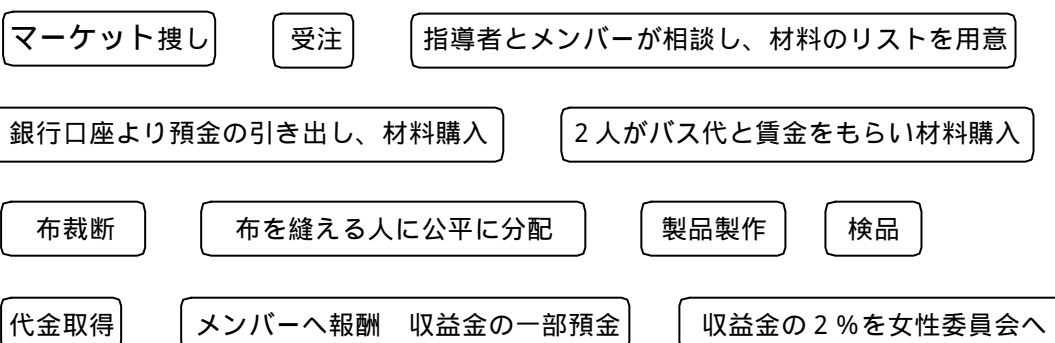
ここでは社会インパクト調査の結果を、()地域組織、()意識の変化、()生活の質の向上、()隊員の投入状況、()継続性の各項目についてジェンダーと住民の参加の視点から検討することとする。

() 地域組織

< 制度 >

会長・会計 2 名の役員制度は 1995 年に設立され、その選挙はメンバーにより毎年 1 回実施される。図 5-3(a)の実施制度と貯金制度は 95 年に隊員の助言のもと形成され、その後、1997 年に再編成された。この制度の確立が、グループの円滑な運営とメンバーの自信につながっている。

図 5-3(a). ワークショップ時に作成された実施制度図



< 問題解決能力 >

上記の制度形成により問題は減少したものの、いまだにグループ内では様々な問題が起こり、その解決には隊員や NHDA 等の他組織の支援が必要である。

他組織との関係では、11 年間続いている当地域 CDC の男性会長の影響が大きく、女性がリーダーシップを発揮することを妨げている。しかし、今般、市と外務省の草の根無償制度の支援により研修センターが建設されることになったが、その建設・運営に関して、女性グループや販売グループの構成員は CDC 会長や関係機関に発言するまでに成長してきた。また、その運営に関し、問題を自分たちで解決していこうとする意欲がその発言の中に伺えた。

< 参加・協議システム >

販売グループの会議は週 2 回の活動時に定期的に行われ、問題・計画の検討と実際の製作はここで行われる。協議事項は役員を中心にメンバー全体で検討されるが、隊員なしでの運営は今だ難しい。

住民ニーズにより始まり、住民による自主運営をめざした手芸教室は、隊員による手芸講習終了後、1995年から1997年の3年間、講習を受けた住民により3地域で開かれた。隊員により教員会議も開催され、問題解決にあったが、計画・実施・運営すべてを住民だけで行うには無理があり、現在は開かれていない。しかし、プドゥ地区では今後、受講希望者が集まり次第開講する意欲はもっている。一方、修了生による販売グループは、自主運営へ向けて着実に歩んでおり、現在プドゥ地区で販売グループが活発に活動している。

住民ニーズにより提案された手工芸という職種は、当初の状況からみると適切だったといえる。反面、ジェンダーニーズの視点からみた場合、初めに他の選択肢の提示の可能性もありえた。例えば、住民参加型スラム開発として注目されている Women's Bank では、スクリーン印刷・電気修理など従来は女性の仕事とみなされなかった職種の研修も実施されている。今後、収入向上に対する要請があった場合、協力隊側からの選択肢の提示が検討されよう。

<資源へのアクセスとコントロール>

収益金は96年度まででRs.125,690で、その分配・管理はグループ役員(会長・会計)が担っている。しかし、収益金の分配は役員も「難しい」と意識していて、実際には隊員と相談しつつ決定している。完全な自主運営には時間がかかるものと思われる。

() 住民意識の変化

<自らのグループに対する意識>

当初困難であった材料の共同購入は現在、役割システムの確立と収益の一部を積立金にする制度により定着した。これらは資源の共同管理運営が可能になったことを示し、グループに対しての信頼感・連帯感が形成され、その一体性が高くなっていることを示している。連帯感形成の理由としては、多数の住民が参加したことをあげ、また、「自分たちの進歩」を意識した理由として、実施制度を自ら形成したことを挙げている。

<地域での女性の地位に対する意識と自己意識>

研修センターの管理に関して、CDCに任せるのではなく、グループが主体的に関わっていきこうという意欲は高く、それに関しての問題も自ら解決しようという姿勢が見られる。これまでに培ってきたグループとしての力が、グループを周縁から主流へと押し出そうとしているといえる。

() 生活の質の向上

<技術力、収入の向上>

販売グループの構成員は基本的な技術を習得しており、定番の製品であれば自主的な

製作が可能である。ただし、新商品や新デザインの開発等を自分たちで行えるまでにはなっていない。

販売グループとしての収益金は、1996年度(スリ・ランカの会計年度は暦年)まででRs.125,690であり、1996年度から1998年度ではおよそ倍になっている。手数料は歩合制であり、大方はRs.200~300程度であるが、注文の多い時には一カ月にRs.1,000を超えることもある。女性の経済的自立には遠いものの、ある程度構成員の収入向上に寄与しているといえよう。

<手数料の家庭内での使用決定権>

ワークショップ出席者全員は、販売グループの収入の使用決定権は自分にあると述べた。最も収入の多かった時の使用用途は、家庭の主婦の場合家計の一部であり、未婚者の場合は、雑貨購入、貯金、親への譲渡となっている。収入のアクセス・コントロールとも女性が行っているといえる。

<家庭内・地域内での役割と地位の変化>

販売グループに属していることで、家庭内での役割分担の変化はない。基本的には従来の構造のままであり、地位の変化もみられなかった。

反面、「家庭が安定しているから出席できる」との認識が構成員にある。男性の理解が女性の参加を高めるわけで、女性の参加のためには男性全体に対する啓蒙活動が必要であるといえる。また、地域の人とのかかわりや行動範囲の広がりは見られた。

() 隊員の投入状況

教師養成 販売グループ設立 発展の各々の過程に適した人材(協力隊員)が投入された。というより、その人材によりこの道筋が作られ、グループが存続したといえる。活動の展開に即した人材投入がJICA側に求められており、開発の進展と隊員の活動状況の把握、隊員選定者への詳細な情報の提供が活動の発展のために必須である。

() 継続性

高い収益金は、構成員の自信と定着やグループの持続性につながる。今後は収益もあがりやすく希望も多いドレスメーキングへの移行が検討されよう。また、製作技術向上のための手法は形成されつつあるが、販路拡大・品質管理に関してはいまだ自立には及ばず、より多くの情報の提供、技術移転、他機関とのネットワーキングが必要である。

<バドヴィダ地区>

1) 活動概要

この地区は、大コロombo圏東南部に位置し、OEFCF借款「大コロombo圏水辺環境改善

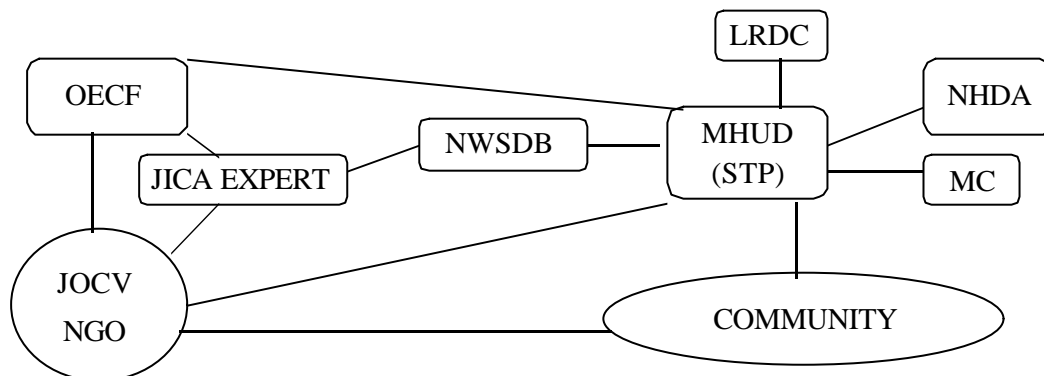
事業」における河川改修工事のために、1991 年移転を開始した住民の居住区である。1991 年度にステージ 1 から始まった移転は現在はステージ 5 まで伸び、総世帯数は 1170 である。

OECF/JOCV の調査⁴⁾によると、一世帯平均人数は 4.25 人、子ども数は 2.04 人、平均年齢は 25.9 歳である。世帯主の主な仕事は低熟練労働であり、82.7%は家政婦、少数が自営業と工場労働者である。平均所得は Rs.4166 である。

移転開始時、青少年活動の初代隊員が活動を開始し、その後 7 年間、青少年活動・幼稚園教諭・村落開発の隊員が社会インフラ整備の支援を中心に活動してきた。

1996 年頃になると家そのものは徐々に整備されてきたものの、インフラ整備は不十分であった。住民のニーズを把握していた隊員はそのニーズを OECF に伝え、1997 年に OECF により、当地区における給水拡張事業をパイロットスキームとすることが提案され、関係機関の合意を得て実施されることとなった。この「シャンティ生活改善パイロットスキーム」は図 5-3(b)のとおり多くの関係機関が関わって実施された。

図 5 - 3 (b) . パイロットスキーム関係機関図



OECF: The Overseas Economic Cooperation Fund 海外経済協力基金

MHUD: Ministry of Housing Urban Development

STP: Sustainable Township Program

NHDA: National Housing Development Authority

LRDC: Land Reclamation Development Corporation

NWSDB: National Water Supply & Drainage Board

MC: Municipal Council

その後約 2 年を経て、住民参加型手法により、1999 年 3 月に全戸に戸別水道が設置され、下水設備も現在完備されつつある。各ステージには、NHDA の指導により、コミ

⁴⁾ OECF・青年海外協力隊「シャンティ生活改善パイロットスキーム」中間報告書 2 1999 P.9

ユニティ開発協議会（CDC：Community Development Council）が存在し、会長・書記・会計とその補佐役員がおり、彼らが中心となってこのスキームは実施された。

2) 実施概要

上下水道設置事業での住民と住民グループを中心にインパクト調査を実施した。

<ワークショップ日程表>

日 時	手 法	対 象	対象者数	全体数 (女/男)
4月24日(土) 14:30-17:00	グループディスカッション タイムライン、 実施過程チャート	ステージ1～4の開発協議会 役員	女性：8名 男性：5名	13名 (8/5)
4月25日(日) 10:00-12:00	グループディスカッション ランキング	ステージ1～4のバルクメー ターグループリーダー(男性)	女性：4名 女性(見学 者)：2名	6名 (0/6)
4月25日(日) 14:00-16:00	グループディスカッション ランキング	ステージ1～4の バルクメーターグループのリ ーダー(女性)	女性：5名	5名 (5/0)
4月27日(火) 14:00-15:00	グループディスカッション	ステージ1～4の低所得者層	女性：5名 男性：3名	8名 (5/3)

<個人インタビュー日程表>

日 時	手 法	対 象	対象人数	全体数 (女/男)
4月27日(火)	インタビュー	ステージ2の元会長・ 書記・会計	3名	3名 (3/0)

3) 結果分析

() 地域組織

<制度>

CDCsは、NHDAの指導の下に開発を進めるため制定された。ステージ1/2/3は1993年に作られたが停滞し、1996年に再編成された。ステージ4が作られたのは1994年である。CDCsの参加資格は18歳から取得することができ、現在構成員の65%は女性である。

タイムラインで明らかになった役員の男女別数は以下の通りである。

< CDC 役員の男女別数 >

	1994～1999 男女別数		調査時点(1999) 男女別数	
	女性	男性	女性	男性
役員総数	38	31	8	4
会長	8	15	2	2
書記	12	11	2	2
会計	18	5	4	0

役員の男女別割合としては、1994～1999年では55%:45%(女性:男性)であり、CDC発足当時の1994年には33%:67%であったものが、1999年には逆転し67%:33%である。この点でみる限り、調査時点では女性は男性よりCDCsの意志決定に大きく関与しているといえる。反面、各役割別で見ると、上記の通り、発足当時より現在までの総数では会長は男性が女性の倍近く、書記ではほとんど同数、会計は女性が男性の3倍近くに及んでいる。隊員が述べている「スリ・ランカのような文書を尊重する文化の中では書記が大きな力をもっている。」という状況も加味すると、この数値のみでは男性がより大きな決定権をもっていたと決め付けることは難しいものと思われる。この地域開発において女性住民も当初から現在まで意思決定過程に参加してきていて、現在も積極的に関わっているといえる。

< 問題解決能力 >

ステージ4の会議録と協力隊員への面接調査によると、住民へのニーズの充足の遅滞は住民の意欲の低下や役員への不満となり、組織の弱体化につながる。実際にはこのような問題はCDC役員の問題ではなく、実施機関の対応の遅さやまずさによることが多いが、その場合、問題解決には、隊員やNHDA等外部の支援が必要となる。

他組織との合同での問題解決の方法として会議の定例化が挙げられる。地区選出議員、開発に関係する機関関係者、住民代表者、協力隊員が地域の問題を話しあう月例早朝会議である。この場で女性は積極的な意見表明者であり、その寄与するところは大きいと報告されている。また、この会議に先立ち、CDCs代表者たちと協力隊員の打ち合わせがなされる。

また、外部組織は必ず住民組織リーダーを通し、住民との合意を得て進めるシステムを重ねることで、リーダーの自信の深め、組織を強固にしている。

このように、内部・外部との定期的会議や必ず役員を通すシステムの定着など、外部の協力を得ながらプロジェクトの過程で起こる問題に一つずつ対処してきた結果、役員の問題対処能力は向上している⁵⁾。しかし、この地区が大きな票田となることから政治

⁵⁾ 例えば、「依然と盲目的に(契約書に)サインしていたものを、住民側が独自に単価見積もり、工期、全体工賃をチェックし、満足が行かない場合はサインしない」ようになってきた。

家の介入が大きく、問題が政治的な背景を含むことも多く、中立な立場の外部の監督なしに住民のみでの問題解決はまだ難しいといえよう。

<参加・協議システム：参加システム>

CDCsの役員選抜は毎年1回総会で行われ、出席者の合意で選択される。また、全ステージとも、CDCsの定期会議が毎月開催されている。

CDCsには各世帯から1名が構成員として登録されているが、この会議には誰がでてもかまわない。ステージ4における1997年6月より1998年12月までの19回の会議の女性出席者の割合を見ると、参加率が最も高い1998年3月12日は52%、最も低い1998年12月1日は47%であり、平均女性参加率は57%であった。女性の参加が男性のそれを上回っているといえる。

反面、参加率が全世帯数の過半数に達したのは19回中2回であり住民の多くの参加を得ているとはいえない。それを補う形での重要な検討事項や伝達に関しては以下のような方法がとられた。

<参加・協議システム：情報開示・伝達システム>

情報開示に関しては、住民組織リーダー側よりも実施機関側に問題が認められた。情報の伝達は、協力隊と住民組織リーダーたちとで以下のように丁寧に何重にも行われた。特に重要な会議への呼び掛けは一軒ずつ回り伝達する形が取られ、戸別給水の方法、負担金、接続料の協議の場合は、向い合っている列ごとにポケットミーティングが開催(全52回)された。

図 5-3(c). 情報の伝達経路

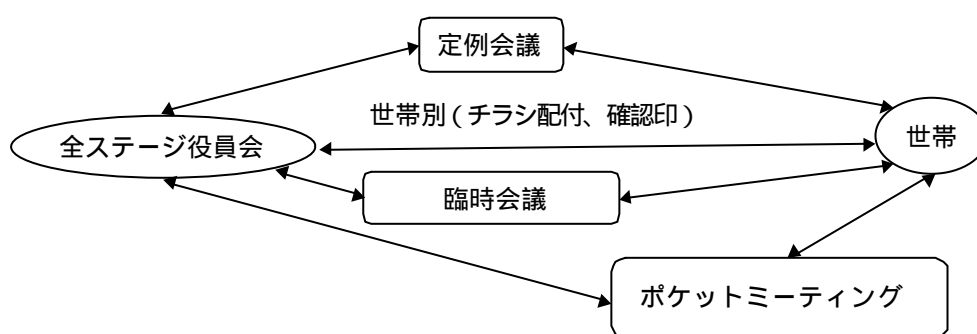


表 5-3(d). ニーズの発掘とプロジェクトの計画・実施のシステム

プロジェクト サイクル	実施項目・方法	参加者
ニーズ発掘	<ul style="list-style-type: none"> ・協力隊員による日常的聞き取り ・OECE/JOCV によるニーズ調査 ・CAP ワークショップ 	住民（男女） 100 世帯・世帯主（一般情報） 女性(給水下水事情) 住民(男女)
計画	<ul style="list-style-type: none"> ・全体的計画 ・CAP ワークショップ ・アクションプログラム検討 ・実施機関によるコスト見積もり 排水溝、上下水道システム設計 ・設計チェック ・各ステージでの協議 ・労働提供計画書作成 	OECE/LRDC/MHUD/STP/NHDA/JOCV 住民(男女) Working Committee（住民男女） MHUD・STP STP・MHUD・NWSDB CDCs リーダー 住民(男女) CDCs リーダー
実施	<ul style="list-style-type: none"> ・全体的建設 ・排水溝建設/水道管理設 (シュラマダーナ) 	STP / NWSDB (住民男女)
維持管理	<ul style="list-style-type: none"> ・モニタリング ・水道料徴集 ・修理 	バルクメーターリーダー (住民 女性 90%) NWSDB NWSDB

上記の表のようにそれぞれのサイクルにおいて住民の参加が見られ、役員も含めて男女における参加度の違いは見られない。しかし、計画段階においては、会議への住民の参加は必ずしも多くはなく、役員のリードにより進められていったことが伺える。

排水溝の工事、戸別水道設置の実施への住民の参加は、シュラマダーナ(労働奉仕)⁶⁾により実施され、そこでは階層・ジェンダーの差異なくほとんどの住民の主体的な参加がみられ、当初の工期予定を大幅に上回り工事は完成した。

女性は意思決定・実施段階においても積極的に参加し、また、役員たちは時に外部組織との対応においてもイニシアティブを持つ参加へと成長してきた。

<資源へのアクセスとコントロール>

例えばステージ 4 で工事契約により得た収益は、R.20,000 である。この収益は住民組織が銀行口座を開設し、自主運営をしている。水道メーターはバルクメーターのリーダーが把握し、漏水等では、CDC の役員から水道局という流れができていて住民もこのシ

⁶⁾ インドのガンディー主義に由来するが、サルボダヤ運動ではこれを仏教的にとらえ、「時間や労働の贈与、分かち合い」の意に用い、運動の主倫理としている。現在、スリ・ランカではシンハラ語化し、無償の協同作業の意で用いられている。「スリ・ランカ」杉本良夫編 p213

システムを理解している。また、メーターコックの管理は役員によってなされている。

() 地域開発における住民意識の変化

<自らの地域の開発に関する意識>

前述のように工事の一部はコミュニティ請負制度により、住民がシュラマダーナで実施し、それに対する対価は住民組織に収められ、組織が管理している。各個人には賃金は入らないにもかかわらず、住民主体で実施され、そこでは男女/階層の別なくほとんどの人が積極的に参加していた。住民にとってのニーズの高さとコスト削減のためという理由とともに、問題を自分たちのこととして認識する当事者性がこの参加を促進させたといえ、その意識には男女/階層の差異は認められなかった。

また、工事賃金を組織の積立金にすることが了承され維持されていることは、組織としての共同管理運営が可能になったことを示し、住民の組織に対する信頼感・一体感が強化されたといえる。

<住民自らの力に関する意識>

プロジェクト実施の過程で中心となった CDCs の役員は、この上下水道プロジェクトを通して、対外的にも、実務的にも自信をもち、自分たちが進歩していると認識している。役員数に男女の偏りは見られず、この意識の変化にも男女の偏りは認められなかった。バルクメーターのグループリーダー男女共にもこの仕事をなした自信は認められ、開発協議会リーダーたちはより対外的に自信を強めている。

<地域での女性の地位の変化>

住民は「このプロジェクトを進めるのにジェンダーは関係ない。」と認識している。バルクメーターのリーダーは 90% が女性で CDCs の役員でも女性の占める率は大きい (55%)。女性のリーダーは当地域ではその活動が認められていて、その理由として男女とも「男性は外に働きに出ているが、女性は地域にいるのでかかりやすい。」と述べている。

元来コミュニティ活動は「女性の仕事」として女性が担うことが多い。その場合、無報酬で、政治の外での活動の場合が多いと報告されている⁷⁾。本プロジェクトでは、複雑な過程を経て進めた結果、従来のコミュニティ活動で発揮される力をより高度な社会的・政治的な力へと高め、地域での女性の役割の質を向上したと評価できる。しかし、これから、もしコミュニティ請負制度からビジネスへの転換があった場合に、女性もその報酬を得る活動で協働できるかが、この地域での女性の地位の向上のためのポイント

⁷⁾ 「ジェンダー・開発・NGO」キャロライン・モーザ 1996

となってくるだろう。その意味で、今般、役員として長く活動し信頼を集めてきた女性が NHDA による集金員 (Collecting Agent) に抜擢され、無報酬労働が報酬労働として成立した意義は大きい。また、女性の経済活動に対する支援も望まれる。

女性リーダーが多い理由は、前出のように地域にいる時間の多さと従来型のコミュニティ活動への女性の取り組みが挙げられるが、さらに個人の資質と共に識字率の高さを指摘することができよう。今回ワークショップに参加した CDCs 役員 (平均年齢 47.5 歳) の就学年数は、平均で女性 9 年 (中学 4 年)、男性 8.6 年 (中学 3 年) であり、スリ・ランカ政府統計の小学校未修了者 44.0% (1990/91 年未就学者を含める) の割合から考えると高いものである。

() 生活の質の向上

水道設置により、家庭内の生活の利便性の増加や人間関係の変化とともに、地域の外見上の変化とそれに伴う自信がみられた。しかし、それによる家庭内での役割分担の変化は現在の時点では見られなかった。

() 隊員の投入状況

調査時点までに、このバドヴィダ地区では、協力隊員としてシニア隊員 3 名 / 青少年活動 1 名 / 村落開発普及員 3 名が中心になって活動してきた。男女比は女性 4 : 男性 3 である。その他、幼児教育隊員・手芸隊員が他地域と兼ねて活動してきた。

隊員の役割は、図 5—3 (e) のとおり、最も住民の近くにおいて、政府機関に対して中立な存在として、ニーズの把握、伝達と折衝、住民への監督、住民と関係機関の調整、実務能力向上のためのワークショップの設定・調整、関係機関間の調整、プロジェクトのモニタリング等である。それらにより、住民組織の立ち上げや強化、生活環境改善を進めてきた。実際の社会インフラ整備としても、遅滞していたローン獲得への援助により住居の改善、公民館の設立と図書室の設置、街灯の設置、そして、今回の上下水道設置へ大きく貢献してきた。その他、収入向上プログラム、識字教室の開催、保健指導等、起業・教育・保健の分野でも貢献している。

図 5-3(e) . 上下水道プロジェクトの各段階での各機関の役割分析

	ニーズ発掘	計画	実施	成果
JOCV	日常的把握 ニーズ調査 ワークショップ のファシリテ ーション (問題分析、 問題点把握)	CDC 役員との会議 各ステージ間調整 関係機関との調整 問題把握 状況説明	実施機関と住民の 仲介 実務トレーニングの アレンジ 役員へのアドバイス シュラマダナー・工 事のモニタリング 住民への説明会開催	組織強化 上水道設置 決定 下水道設置 決定 バルクメータ ー制度 設立
住民	ワークショップ 参加 ワーキング グループ設立 問題把握 Action Plan 作成	関係機関との 話し合い 役員による住民へ の説明 労働契約締結 銀行口座開設	< 役員 > ミーティング開催 役員間での調整 他機関との交渉 < 住民 > ミーティング参加 シュラマダナー参加	
関係機関	ワークショップ 開催 ニーズ調査	JOCV、住民との 話し合い 関係機関内調整 労働契約締結 廉価な接続料実現	資金提供 材料提供 技術援助	

対象は住民全員で男女の差異はないが、主に役員を通して活動することが多く、役員への影響が最も多い。

本プロジェクトが成功した要因として適切な隊員の配置が挙げられる。協力隊活動の充実のためには、適切な人物が派遣されるよう JICA 在外事務所から選考委員へ適格情報を提供することが非常に重要である。

<シニア隊員制度>

また、グループ活動に伴い、導入されたシニア隊員制度は大きな効果をあげている。今回の面接調査においても、隊員はシニア制度を肯定的に評価している。

() 継続性

<運営・維持管理に関する手法の研修>

今後、ステージ毎の連携を強め、組織の運営にあたっていくためには、より連合体としての運営能力を高める必要がある。そのためにも、役員たちの運営能力を高める研修が必要になってくるだろう。

また、グループリーダーに関しては、現在行われている情報伝達やバルクメーターの

モニタリングとしての役割の他に、組織強化のためにこれから小地域リーダーとして活動が求められる。そのためにはリーダー研修の必要性がある。

<運営・維持管理に関する資金>

前出のように、各ステージともコミュニティ請負制度により、ステージ 1/2/4 は組織としての資金を得た。今回上下水道の維持・管理も、それぞれの管轄の機関が行うより、当地域の住民組織が請け負うほうがより住民に適した経済的な維持管理ができる。また、住民組織が資金を蓄積し、労働請負組織として発展することができる。このようなシステムはスリ・ランカではすでにコミュニティ開発において行われ、成果をあげているものである⁸⁾。

現在まで、住民組織はニーズ充足型の機能を持ち、地域住民自身のニーズを自ら充足してきたが、これから地域が持続的発展を自立的に展開するためにはコミュニティ請負制度による社会インフラの維持管理の方法が取り入れられ、その制度が発展することが望ましいといえる。

() 総括

オベセイカラプラの手工芸活動は8年を経て、問題解決の過程で、組織としての体制が整えられ自主的な運営の基礎が作られた。その規模は未だ小さく、地域においても周縁部に留まっているが、その活動を経て構成員は自信・技術力・連帯性を高めていっている。現在、研修センター運営の主体的に関わろうとしているが、その過程を支援することが、この女性の活動を周縁から主流へ押し進める力になるといえる。

バドヴィダ地区の活動は、当初より女性が意志決定過程に参加していたため、ジェンダーへの配慮の必要性が認識されなかった。役員への啓発活動を進めることでその構成員である女性の力を推進したといえるが、元来コミュニティ活動は女性が担うことが多い。むしろこれから報酬活動へと移行することがある時に、女性が組み込まれるようにするジェンダー配慮が必要になってくる。

また、女性が90%を占めるグループリーダーへの研修の機会提供や収入向上活動への支援が中間層の女性の自覚と主体性を伸ばすステップになるといえる。

これまでの活動を通し、バドヴィダ地区の組織は強化され、地域の社会的受容能力は高まったといえる。これを持続させるためには、隊員が担ってきた連合体の中核となる役割を担える人材の育成、またはNHDAのフィールドオフィサーへ役割の移譲が必要であろう。

NHDAでは現在、オフィサーはフィールドに入っておらず、その点での改善が求められる。

⁸⁾ 庄野護 「国際協力のフィールドワーク」1999p.177

前述したようにバドヴィダ地区の住民組織はニーズ充足型の機能をもち、地域住民自身のニーズを自ら充足してきたが、これから地域が持続的発展を自立的に展開するためにはコミュニティ請負制度による社会インフラの維持管理の方法がとりいれられ、その制度が収入創出のプログラムへと発展することが望ましいといえる。

ジェンダーについての知識をもった隊員は増えているが、それを現場でどう活かすかわからない。現在、協力隊訓練所ではジェンダーに関する講義がもたれているが、開発の現場での活かし方、活用できる手法の講義等が必要である。

協力隊事務局では、現在3訓練所ともジェンダーの講座を設けている。スリ・ランカの低所得地域で活動している現隊員と帰国隊員へのアンケートでは、現隊員は5名中4名は訓練所でジェンダーについて聞いたことがあると回答したが、帰国隊員は全員聞いた経験がなかった。また、「派遣前にジェンダー概念について知っていたか。」という質問には、現隊員は5名中3名が既知、他の2名は大学の講義で知った、と答えているが、帰国隊員は全員が派遣前には知らなかったと回答している。過去に比べて、社会においてもジェンダーの認知が進みつつあり、協力隊でもジェンダー配慮の必要性は認識されている。反面、それが実際の活動にどのように取り入れられるのかが見えていない場合が多い。ケーススタディ等を取りいれつつ、概念のみではなく実際に活動に活かしていく手法を学べる講座が必要である。

また、村落開発普及員は、派遣前に5日間、他協会による補完研修を受ける。その内容は充実したものであり、参加者の評価も高い。しかし、現地で期待されるものを考えると、たとえば、より多くの実践的な社会調査法、モニタリング、評価法、リーダーシップ研修など、社会開発に必要な手法を学べる機会が必要と思われる。また、村落開発普及員でなくても、スラム等コミュニティの開発に関わる隊員には、社会開発の視点が必要であり、そうした隊員にも事前に社会開発に関する研修が必要となろう。ジェンダーに関しては、その講義の中で触れられているが、協力隊事務局からの要請に基づいたものではないため、今後、研修に必須なものとして事務局側からの要請が必要である。

第6章 WID / ジェンダーの視点から見たスリ・ランカ における JICA と他ドナー機関の協力の比較分析

この章では、スリ・ランカにおける他ドナー機関（NGO 機関も含む）の WID / ジェンダーの視点を組み込んだ政策や戦略を調査結果を述べることにする。と同時に今回の調査対象となった 5 分野の JICA プロジェクトとの比較分析を実施することで、WID / ジェンダーに配慮した他ドナー機関のベストプラクティスを取り入れつつ、将来 JICA が WID / ジェンダーに配慮した協力を推進するための方向性について提言することとする。

尚、以下の条件をみたした関連ドナー（NGO も含む）を調査の対象とした。

- a 今回の調査の対象となった JICA の 5 プロジェクトと類似のプロジェクトを実施している、あるいは、以前に実施した機関。尚、ここでの 5 分野とは、農業・農村開発、工業・職業訓練、貧困削減、保健・医療、教育を指す。
- b 女性の地位向上とエンパワーメントを推進している機関
- c WID / ジェンダー配慮を積極的にプロジェクトに組み込んでいる機関

< 国際機関 >

アジア開発銀行（以下、「ADB」と略す。）

< 二国間政府援助機関 >

カナダ国際開発庁（以下、「CIDA」と略す。）

スウェーデン国際開発庁（以下、「Sida」と略す。）

ドイツ開発公社（以下、「GTZ」と略す。）

< NGO 機関 >

CARE スリ・ランカ

Institute for Occupational Health and Safety（以下、「IOHS」と略す。）

Lanka Mahila Samitia（以下、「LMS」と略す。）

Sarvodaya

1. 国際機関における WID / ジェンダー配慮

1 1 ADB

(1) 国別政策・方針

ADB は、インフラストラクチャー整備など多額の資金を中心に融資を提供することで援助を行ってきたが、1992 年を境に、より幅広い協力を目指す機関として、役割を軌道

修正した。そして 1998 年 6 月、『ADB におけるジェンダー政策』を協力戦略にも組み込みつつ、政策対話 / 良い統治 / 貧困緩和 / ジェンダー配慮という 4 つの重要課題に取り組みながらスリ・ランカにおいて下記の主要活動を展開している。

プロジェクト実施へのサポート

ドナー間の調整・連携

被支援国政府との政策対話の橋渡し

一般市民との意思疎通（NGO との連携や ADB が行っている支援活動を一般市民に理解してもらうための宣伝活動など）

(2) (国別)WID / ジェンダー方針

スリ・ランカでは、4 つの WID / ジェンダー関連プロジェクトが実施されている。1 つは、女子高等教育を推進するためのプロジェクトであり、学校建設を行うとともに家庭科を中心としたホームサイエンス教育を行っている。また、2 つ目として、南部の農村地域ではマイクロクレジットのスキームを組み込んだ女性零細企業家支援のプロジェクトを実施している。3 つ目は“ Science Technology Personnel Development Project ” であり、女子の高い就学率と低い就職率という格差の是正を目的としている。これは関連政府機関・関連研究機関・大学の 3 機関との連携を促進しながら、女性が参加しにくい技術分野の研修の機会を増加したり、関連の奨学金においては女性 60%、男性 40% と女性により多くの機会を与えることによって技術分野における男女の雇用の格差をなくすことを目標としている。4 つ目は、北部地方における水資源開発のプロジェクトである。約 3 千人の女性が参加しており、当該地域における経済開発、灌漑施設の充実、そしてマイクロクレジットの導入による女性の雇用の創出を目指している。

(3) プロジェクト策定・実施・モニタリング・評価における WID / ジェンダー配慮

ADB のすべてのプロジェクトに、社会インパクト調査を実施することが義務付けられている。これは「プロジェクト実施にあたり、住民、地域社会へ何らかのインパクトは必ずある。」という理由からで、ADB における WID / ジェンダー配慮に対する認識の高さが伺える。

ローンの融資にあたっては、プロジェクト実施計画や融資条件について審査される。特に融資条件には WID / ジェンダー配慮事項を含むことが条件付けられており、プロジェクト評価・モニタリングの段階でプロジェクトに問題が生じていて、しかも WID / ジェンダー配慮が不十分であることがその問題の要因と判断された場合は、ローン融資の途中打ち切りという厳しいペナルティが課せられる。

プロジェクト評価は年に 1 - 2 回、マニラ本部から評価団が派遣され実施される。中間評価が通常プロジェクト実施開始から 2 年目または 3 年目に行われ、場合によっては、プ

プロジェクトの軌道修正が ADB と実施機関との合意の下に行われる。

また、その国における全体的な視野から、関連のプロジェクトを選択し（全体のプロジェクトの 40% 程度）インパクト調査などを介してプロジェクトごとあるいはセクターごとに当該国のニーズにあった支援がなされているか検討する。

WID プロジェクト （「南部地方農村開発プロジェクト」のサブプロジェクト）

< 期間 > 1992 年 1999 年

< 対象 > 「南部地方農村開発プロジェクト」が選んだ 3 つの対象地域で、社会・経済的に不利な立場にある農村女性約 17000 名が対象

< 目的 > 「南部地方農村開発プロジェクト」のサブプロジェクトとして実施されたプロジェクトであり、Matara, Galle, Hambantota の 3 村の住民男女の収入向上と生活改善が、雇用機会の創出（自営業も含む）や社会経済インフラストラクチャーの整備を介して促進されることを目的とした。

< 主な活動内容 > 上記の目的を達成するため、この WID プロジェクトは以下 7 種類のサブプログラムから構成されている

収入創出活動

栄養改善活動

チャイルドケア

リーダーシップ研修

家庭菜園と組織づくり

リーダーシップ研修

家庭菜園と組織づくり

バナナ・野菜栽培（殺虫剤使用方法研修も含む）

燃費節約ストーブの普及

< WID / ジェンダー配慮とそのインパクト >

プロジェクト策定の段階から女性のニーズを組み込んでいくことの重要性が高く認識されており、その為のベースラインサーベイが実施された。この調査の結果、自然資源の活用や農作物の栽培活動で、女性が主要な役割を担うことが判明した。よって

これらの活動において女性が積極的に参加するだけでなく、その意思決定機関（レベル）にも参画できるような支援をプロジェクトが行った。例えば、計画並び実施の段階で、女性のプロジェクトオフィサーを管理職レベルで起用し、女性のニーズが十分に繁栄されるようなプロジェクト実施体制を整えたのである。

こうした配慮から上述した 7 つのサブ・プログラムが実施されたが、そのうち、家庭菜園のプログラムは、自宅の庭で耕作できるという利点から多大な恩恵を女性達に

もたらした。最初は自給自足の目的で始めた家庭菜園であったが、その技術を習得した女性達は次第に余剰の野菜を販売できるようになり、その収入を子供の教育や家族のニーズの充てることが可能となった。

また、5名以上で構成された女性グループに5%の利子でリボルビングファンドが貸出された。このファンドの活用も女性達の組織力の強化を促進しつつ、リーダーシップを促進した。女性個人では、以前はローンへのアクセスが不可能であったが、組織作りによって可能になった。各々の女性が組織力を強化しつつ各自の生活の向上のみならず、地域開発を目指して団結するようになり、地域の男性もこうした女性の活動に賛同し、支援するようになってきている。

2. 二国間政府援助機関におけるWID / ジェンダー配慮

2-1 CIDA

(1) 政策・方針(国別)

CIDA は、「当国で発生した紛争が原因で、政治的、社会的、経済的に被害を受けた人々を助けることを目的とするあらゆる機関・組織団体を支援する」ことをスリ・ランカにおける活動の上位目標として掲げ、経済復興や人権・民主主義に関する政策面に関与しているあらゆる機関・組織団体や、紛争により活動が阻まれたコミュニティレベルで活動する小規模な組織(グループ)の組織強化を支援している。特に経済活動の促進・雇用創出・社会福祉活動等に重点を置くこととしている。

(2) (国別)WID / ジェンダー方針

CIDA は、アドボカシー並びプロジェクト策定までを行い、他の機関(主に現地 NGO)がプロジェクトを実施している。よって、CIDA に支援を求める実施機関がよりジェンダーと平等に配慮した持続的活動ができるような能力を育成すべく数多くのジェンダー研修を行うと同時に、政府機関が地方の NGO を理解し支援するように中央並びに地方の政府機関へ働きかける役割も積極的に果たしている。

なお、以下が CIDA の「ジェンダー平等」方針は次の3事項である。

持続可能な開発を目指し、女性が男性と平等に決定のプロセスに参加できるように支援する。

女性・女子の人権を全面的に支援する。

開発に関連する資源や恩恵へのアクセスとコントロールによるジェンダー不平等を削減する。

(3) プロジェクト策定・実施・モニタリング・評価におけるWID / ジェンダー

配慮

CIDA は、プロジェクト実施機関ではなく、支援機関である。ちなみに実施機関は現地の NGO あるいは女性グループが大半である。

CIDA からの支援を要請する機関は CIDA 作成の「プロジェクト・プロポーザル・ガイドライン」に添って要請書を提出することが義務づけられている。その必要記載事項としては、組織名・組織活動状況・支援を希望するプロジェクト概要・予想される負のインパクトまたは憂慮事項・被益者分析等がある。要請が拒否された場合、その理由を CIDA が要請機関に説明し、今後の対応について助言する。

例えば、ジェンダーの視点が要請 NGO のスタッフに不足していることが要請拒否の原因である場合、CIDA はジェンダー研修をこの NGO に提言する。こうしたアフターケアで、この NGO はジェンダーの視点に立った活動のノウハウを習得しながら最終的に CIDA が「合格」と判断すると、その支援を受けることが可能となる。

この要請書もとに実施機関がプロジェクトの評価・モニタリングを行い、また CIDA 側も実施機関が実際にジェンダーの視点からの支援活動を行っているか定期的に評価・モニタリングするという効果的な支援体制がとられている。—実施機関の WID / ジェンダーに配慮した活動が強化されるだけでなく、WID / ジェンダーの視点をもった機関がスリ・ランカ全土に波及するという相乗効果も現われている。

ジェンダー平等プロジェクト

< 期間 > 1995 年 現在

< 目的 > スリ・ランカの女性の声（ニーズ）が国の開発と女性自身のエンパワーメントに反映されつつ、根深いジェンダー格差の問題や差別を明確にし解決していくような社会を持続的に形成していくこと。

< 主な活動 > 政治・経済におけるジェンダー平等
意思決定レベル並びに意思決定権力のジェンダー平等
女性に対する暴力根絶

< WID / ジェンダー配慮とそのインパクト >

政治・経済分野では、ジェンダー平等に関する活動としては、政府関係者がセクター別の方針・プロジェクト策定・実施においてジェンダー平等の視点を組込むことの重要性を認識させつつ、ジェンダーの視点を実際の業務に組み込んでいくためのノウハウを習得できるようなセミナーやワークショップを実施する。本プロジェクトでは、主にジェンダー分析とジェンダーの主流化を組込んだ政策・プログラム・プロジェクトの策定を学習する。

プロジェクトの実施機関は Sri Lanka Institute of Development Administration(SLIDA) という NGO である。SLIDA は、女性省と連携をはかりつつ、CIDA から修得した WID / ジェンダー配慮のノウハウを活用して、プロジェクトの策定の段階では政府関係者へのジェンダーに敏感になるためのワークショップを開催、それぞれの機関のニーズを把握し、ジェンダー研修のカリキュラムに反映させた。現在まで、10 以上のセミナーやワークショップが実施され、約 250 名の県レベルの管理職がそれらを受講している。その内の 95% が男性の受講者である。

この結果、政策レベルに関わる管理職への組織的なジェンダー研修により、異なる男女のニーズを各地方自治体の政策にどのように反映すべきかというノウハウを習得しつつ、男性優位の管理職のポストに、女性も積極的に登用すべきであるという認識が高まりつつある。

2 - 2 GTZ

(1) 政策・方針(国別)

スリ・ランカにおいて GTZ は 40 年に亘って政治・経済・社会文化・環境関連開発分野において二国間開発協力を継続している。スリ・ランカ大蔵省の対外政策局 (Department of External Resources) との連携により、現在は、特に 教育・経済開発、職業訓練・地域開発・環境、天然資源管理、北部、東北部の紛争地域のリハビリテーションと食糧補給に重点を置く。

GTZ は、「プロジェクト実施期間あるいは専門家派遣期間の長短期にかかわらず、長期的展望にたった開発援助を実施すること」を援助政策としている。また、上記の分野に重点を置いた援助を実施しつつも、常にプロジェクトの改善、あるいは、GTZ スリ・ランカ事務所の組織改革を目指している。

(2) WID / ジェンダー方針

1996 年、GTZ は、WID(Women In Development : 開発と女性)から GAD(Gender In Development : ジェンダーと開発)へ方針を転換することで効果・効率的な技術協力を推進することを打ち出しており、次の 2 つの事項を強調している。

いかなるプロジェクト・プログラムにおいても男女は平等に参加すべきであり、その恩恵は男女平等に裨益すべきである。

開発において不利益を被る場合 (特に女性が不利益を被る恐れが高い) には、その代替案をかならず計画しておく。

よって、計画の段階から女性のニーズを把握してプロジェクト / プログラムに組み入

れるとともに、ジェンダー別の対象グループ分析、参加型手法の導入、女性以外においても不利益を被る恐れのある周縁部の住民を把握することとしている。次に、こうした配慮により代替のプロジェクト/プログラムも予め策定して、関連住民を負のインパクトから保護する為の対策を講じることも義務付けている。

なお、WID/ジェンダー配慮は、各々の被援助国によって異なっていることから、ジェンダーの視点にたった国別技術援助戦略を立てておくことも義務づけられている。このようにジェンダーの視点はプロジェクト/プログラム策定段階のみならず、PCMのすべての段階（計画・実施・モニタリング・評価）に含まれている。特に計画の段階でWID/ジェンダー配慮が欠如している場合、その後のプロセスにおいてくみいれることは非常に困難であるので、計画段階におけるWID/ジェンダー配慮の重要性が強調されている。

その一方、組織内におけるWID/ジェンダー配慮の推進にもGTZは積極的に取り組んでいる。GADアプローチの導入ならびに普及は、カウンターパート機関だけの問題ではなく、GTZ内部でも重要であると認識しており、GTZ本部では女性管理職の積極的雇用を促進するとともにWID/ジェンダーの専門家を各々のプロジェクト/プログラムに組み込んだり、WID/ジェンダー専門家によるWID/ジェンダーの視点からの国別戦略やセクター別戦略を有効活用することを奨励している。

職業訓練強化プロジェクト

< 期間 > 1999年 2001年

< 目的 > 男女労働者が、現在産業界で要求される技術を習得し、雇用の安定化を計る。

< WID/ジェンダー配慮とそのインパクト >

当初、本プロジェクトは両男女をその参加対象としていた。しかしながら、プロジェクト計画策定の段階で女性からのニーズが男性に比べて高いこと、また、女性はこうした生産活動のみならず、家庭内での責任も遂行する必要があることより、女性により配慮したプロジェクト策定が行われた。例えば、女性に人気の高い美容・花卉栽培・洋裁などのコースがカリキュラムに含まれている。

このように伝統的に女性が技術を習得する分野のみならず、非伝統的、つまり女性にとっては新しい分野における技術の習得も、このプロジェクトは奨励している。それらの新分野は、シルクスクリーン染色・織物・果物加工・パン製造の技術習得である。そして、伝統的・非伝統的に関わらず、こうした技術を女性が習得するだけでなく、収入創出活動や自営業に発展させて女性のエンパワーメントをはかれるような支援をこのプロジェクトは行っている。

女性がステレオタイプ概念から脱却するためには、女性のみならず男性の意識改革も必須であることは当然である。このため、このプロジェクトは、多くの男性にもプロジェクトに参加することを奨励しており、実際多くの男性が講習を受講している。と同時に、すべてのカリキュラムにはジェンダーの視点が組み込まれており、新しい男女間の役割について研修を受講した両男女が徐々に理解を深めつつある。

2 - 3 Sida

Sida の支援における重点分野は、教育 / 総合農村開発 / 研究協力 / 人権保護 / 民主主義並びにジェンダーの公正の促進 / NGO 支援 / 商業支援となっている。特に、教育は Sida スリ・ランカにおいて最優先課題となっている。ここ最近の北東部での政府軍とタミール系過激派 (LTTE) との紛争を鑑み、Sida スリ・ランカは、1999 年から経済と統治の 2 局面からの新戦略で当該国における開発支援を進めることとなり、それぞれの重点分野は下記の通りである。

経済：企業の私営化 / インフラストラクチャーの整備・充実 / 輸出強化支援

統治：汚職・腐敗の根絶 / 人的資源開発 / 社会分野の開発促進 / 暴力の防止 / 市民グループへの支援強化 / ジェンダー配慮の強化

(1) (国別) WID / ジェンダー方針

以上の新戦略をもとに、ジェンダーの視点からとらえた研究機能強化を目的とした基金を設立し、Sida と関連研究機関との関係を深めている。また、女性が科学技術により積極的に参加できることも目指している。

一方、Sida の支援により当該国で計 29 の人権関連プロジェクトが実施されており、レイプや夫からの暴力などを含めた女性に対する暴力廃止や、幼児虐待などの子供の人権侵害廃止を目的としたプロジェクトでは、現地 NGO の支援のみならず、女性省等の政府機関との連携も強化している。

(2) プロジェクト策定・実施・モニタリング・評価における

WID / ジェンダー配慮

プロジェクト実施期間は通常 5 年となっている。実施が決定された全プロジェクトに社会基礎調査並びにニーズ審査のための調査が義務づけられている。特に現地 NGO のニーズ把握が重要視されており、効率的効果的かつ持続的な活動を行うためには現地 NGO を十分に把握しつつ、関連する NGO グループを巻き込んでいくことが Sida にとっては必要不可欠であるとの考えに基づいている。地方の政治家を巻き込んでのモニタリ

ング・評価を今後行っていくことも検討しており、そのために地方の政治家・役人への研修が実施されている。

地域活性化並びにクレジットプログラム
(『マタラ農村開発統合プログラム』のサブプログラム)

< 期間 > 1989年開始 (1999年4月現在、終了済)

< 対象 > マタラ地域の低所得者約7,000人

< 目的 > 低所得世帯層が持続可能な経済活動を自主的に行う能力を修得することで収入の向上並びに生活水準の向上を計る。

開発プロジェクトにより周辺に追いやられた貧困者層をそのプロジェクト活動の主流に積極的に巻き込む。

< WID / ジェンダー配慮とそのインパクト >

草の根レベルの活動を展開しているのが、このプログラムの特徴である。ソーシャルモビライザーと呼ばれるオフィサーがマタラ対象地域の住民グループ活動の活性化に重要な役割を果たしている。このソーシャルモビライザーは、プログラム開始当初は113名程であったが財政上の理由より現在は50名に減少している。この内90%が女性のモビライザーであり、グループ結成、ローンの管理、対象グループの問題解決の側面的支援をその任務としている。

こうした支援を受けて各グループごとに毎週1回の会議を行い、ローンの活用方法について検討し、活動計画を自分達で策定する。貸出可能なローンの範囲はRs.100

Rs.7,500であり、利子もその資金の規模により1% 5%となっている。この資金グループの各メンバーが現金あるいは米で投資する。各グループの代表者がグループの実行委員会を結成しており、毎月1回の総会に出席し、このプログラムの年間計画、方針、その他の重要課題について討議する。なお、この委員会の95%が女性で構成されており、プログラムの活動に女性のニーズが十分に反映されるように配慮されている。

このクレジットを活用してメンバーが収入創出活動あるいは自営業を展開していくために必要な知識や技術の習得がワークショップを通して行われており、プログラムの主要な活動となっている。その主な収入創出活動としては、パン製造・販売、紅茶の小規模栽培、ココヤシの皮の加工品製造販売、マット製造・販売、そして雑貨屋等を行っている。

このプログラムによって、対象地域における借金が減少する一方で貯金をする世帯が増大した。こうした貯金を行った住民の大半は女性である。彼女達が地域にもたらしたインパクトは大きく、持ち家の新改築、識字教育の増加、公衆衛生の質の向上、

子供の教育の向上、そして男性のアルコール中毒の追放にまで及んでいる。

このように女性達が研修やワークショップに参加することで女性自身のみならず男性をも巻き込んでジェンダーに関する問題を認識し、その解決方法を自主的に解決することでその能力が養成され、次第にリーダーシップの能力も向上していったのである。

また、このプログラムは支援機関である政府や NGO がその支援の引き際のタイミングを熟知しており、参加者自らが自主管理能力を養うような支援体制を整えていたことも、このプロジェクトの成功に起因している。

3 . NGO 機関における WID / ジェンダー配慮

3 - 1 CARE スリ・ランカ

(1) WID / ジェンダーの視点からの政策

CARE International Sri Lanka の活動は 40 年に亘っており、スリ・ランカにおける国際 NGO として、農業・天然資源・小経済活動開発・救援の 4 分野にわたり目覚ましい活動を行っている。WID / ジェンダーの視点から支援するようになったのは、ここ最近のことだということだが、下記のように " CARE's Principles " のなかで女性を巻き込むことを謳っている。

CARE's Principles : reach the neediest, Fundamental change, Participation,

Involvement of women, Sustainability, Significant scope, Effective design and environmental awareness

CARE は、外国人 5 名と現地スタッフ約 100 名で構成されている。現地スタッフの教育レベルは技術専門学校卒業程度であり、その多くは、地方の役人であったり農業省関連機関で働いた経験がある。こうした政府自治体とのネットワーク構築が、CARE の支援活動に有効に役立つとともに、農業省も CARE の能力を高く評価し、共同で援助協力を推進するという相乗効果により、この 2 機関の連携が自然と強化されている。

(2) プロジェクト策定・実施・モニタリング・評価における WID / ジェンダー

配慮

前述したように CARE が「ジェンダーイニシアティブ」を推進するようになったのはここ最近であり、男女別のデータ収集の充実が今後の課題である。その一手法として、面接調査を有効活用しており、男女個別の面接に始まり目的別（例：男女別グループ / 地方 NGO / 地方政府等）に形成した大小のグループへの討論形式の面接調査（フォーカス・グループ・ディスカッション）を取り入れている。特に集団討論では、参加者間

の政治的な力関係から意見をなかなか出せないでいる参加者を把握して後日に別個のグループを形成するなどして、底辺あるいは周縁部にいる住民の意見を十分くみ上げようとしている。このようにさまざまな面接調査を介してデータの信憑性を高める配慮を行っている。

また、CARE EU からジェンダー専門家がプロジェクト策定の評価のために CARE スリ・ランカに派遣される。評価一般でも、CARE のスタッフと非スタッフという構成で客観的な評価を行う。同時に CARE スリ・ランカにおけるジェンダー視点からみた業務実施体制についても見直しを行う。この場合、各個人のスタッフ技術・男女別スキル別のスタッフ構成比・マネジメント体制等において、ジェンダーの視点から CARE スリ・ランカの支援活動の見直し、かつ、必要であれば軌道修正を行う。すべてのプロジェクトのモニタリングが必須とされており、プロジェクトの特性や活動内容に柔軟に対応しつつ、プロジェクトの軌道修正に柔軟に対応できるように配慮されている。

(3) 今後の課題

今後は、研修関連の評価の見直しが必要であり、研修が実際に意図する目的に合致しているか、あるいは意図したアウトプットが明らかになっているか、研修を受ける側のニーズを十分に把握した上でその研修のカリキュラムが組まれているかが課題となっている。

スルケタプロジェクト

(「スルケタ」とは、シンハラ語で「肥沃な土地」という意味。)

< 期間 > 1996 年 1999 年

< 目的 > 参加型手法を用いながら貧困農民の生活を根本的に改善していく。

< 主な活動 > 進んだ農業技術の導入

農民組織の強化

経済関連情報へのアクセスとコントロールシステム確立ならびにその情報提供

< WID / ジェンダー配慮並びにそのインパクト >

プロジェクト策定段階では、WID / ジェンダー配慮はなされておらず、「プロジェクトでの女性の活動を支持し参加を奨励すること、農民女性に対する資源管理の機会を増加させること」が、プロジェクト要請書に記載されている唯一の WID / ジェンダー配慮留意事項である。

こうした中、1997年にWIDの視点と参加型手法によるニーズ審査が特定の地域で実施され、これを機に、プロジェクトの成功のキーポイントや持続可能なプロジェクト活動について、この審査への参加者自身によって検討された。そして対象の農民女

性は、家族の生活改善のみならず地域開発においても重要な役割を果たしていることが、審査実施者自身により発見され、女性がさらにプロジェクト活動に参加しやすい環境を整えるべきという結論がだされた。このニーズ審査によって、本プロジェクトに新たに下記の事項が活動に組み込まれた。

女性の採用を増加すること。

GAD 関連の業務に関わるプロジェクトオフィサーへの WID / ジェンダー研修を 1998 年にインドにて実施すること。

2名の研修生を任命し、デンマーク大学で WID / ジェンダー関連の知識を習得後、プロジェクトに WID / ジェンダーの視点を積極的に統合させること。

この結果、女性の参加が大幅に促進され、プロジェクトで実施されている研修参加者の大半が常に女性で占められるようになった。これは、女性のニーズに合った研修カリキュラムが作成されたこと、また、最終的にはプロジェクトの支援を必要とせず習得した技術を各自の農作業に活用できるような工夫がされたためである。こうした進んだ農業技術を紹介する一方で、低コストで習得が比較的容易である伝統的な農業技術の導入も農民女性の積極的参加を促した。

また、研修には男性も参加しており、男女双方を対象とした WID / ジェンダー研修もそのカリキュラムの一部に取り込まれている。例えば、プロジェクトの成功の指標にジェンダーの視点を統合して参加者に紹介し、男性のみならず女性も意思決定レベルの活動に参加することの重要性を理解させるとともに、女性がリーダーシップをとることのメリットも高く認識させた。

3 - 2 Institute for Occupational Health and Safety (IOHS)

(1) 政策・方針

IOHS は、1991 年に社会福祉省が認定した NGO であり、農業・工業関連に従事する労働者へ安全な労働環境条件で働くことの重要性を強調するとともに、そうした環境を労働者が自ら作り出せるような支援活動を行っている。

(2) WID / ジェンダー方針

WID / ジェンダー方針は、IOHS が支援する教育・健康・安全、医療、監督管理関係プログラムにおいて統合されている。特筆すべきことは、IOHS が、女性労働者が大半を占める繊維工業・プランテーション関連企業の管理職・労働者を対象に、ジェンダー配慮を組み込んだ労働安全管理のためのプログラムを実施していること、そして女性労働者が IOHS が提供するプログラムに参加することでエンパワーメントが図られ、女性労働者自身が女性特有の労働災害や問題を解決できる能力を養成強化できるように支

援している点である。

また、スタッフへのジェンダー研修を行うことで組織内ジェンダーの視点からの活動強化を図っている。

(3) プロジェクト策定・実施・モニタリング・評価におけるWID / ジェンダー

配慮

ニーズ審査を重要視しており、その結果をプロジェクト実施・評価に反映させている。まず第1に、女性労働者の問題を明確にしてプロジェクトの活動内容に組み込むでいる。第2に、ヘルスケアのボランティアにこれらの問題を把握させつつWID / ジェンダーの視点からのボランティア活動についての研修を実施している。そして最終的には、プログラムごとの指標と実施計画を設定し、毎月実施するモニタリングにおいてその遅れの原因分析を行うことで、プログラムの質の向上を図っている。

参加希望がありながら参加が不可能な女性労働者への対処も考慮しており、その障害となる要素を除去しつつ、参加者のニーズに見合うプログラム策定・実施を目指している。

評価は1年ごとに実施され、プログラムの進捗状況が検討される。参加者のジェンダーバランス、女性参加者への裨益効果、そしてプログラム実施により職場のジェンダー関係がどのように向上したか、がその評価の主な対象事項となる。

ラッタマラ工業地域労働者のためのエイズ並びに性行為感染症 (STD) 削減並びに予防プロジェクト

< 期間 > 1995年11月 1996年11月

< 対象 > 当工業地域の15の企業、計約5千人の労働者（その内の4千人が女性）

< 目的 > ラッタマラ工業地域における労働者に対して、エイズ並びにSTDに関する認識を高めるとともに、その対処方法ならびに予防に関する知識を普及させる。

< 主な活動 > ラッタマラ工業地域でのSTD並びにHIV/AIDS関連情報の提供
同工業地域労働者へSTD並びにHIV/AIDSの防止に関する啓蒙活動
同工業地域で工場ごとにSTD並びにHIV/AIDSの防止に関する啓蒙活動を普及させるためのリーダーシップの養成研修
同工業地域の労働者並びにその家族のカウンセリング

< WID / ジェンダー配慮並びにそのインパクト >

当工業地域の女性労働者保護にあたり、女性省がIOHSにその実施を依頼して実施されたプログラムである。この地域の女性労働者の大半が繊維工業に従事しており、そのほとんどがワーカークラスで、彼女達をとりまく労働条件には改善の余地が十分にあった。

プログラム策定の段階で、ニーズ審査を目的としたワークショップが行われ、WID / ジェンダーに配慮した研修項目が判定された。この審査により繊維工場に勤務する女性労働者の問題、例えば、セクシャルハラスメントや長時間同じ作業を行うことで一部の筋肉を酷使することから起こる痛み、そしてSTD やエイズが明らかになった。

こうした問題を解決するための研修が、当工業地域の各工場で実施された。最初の研修では、実施機関である IOHS のスタッフが研修を実施したが、同じ工場で行われる 2 回目以降の研修は研修受講生、即ち、その工場に勤務する女性労働者も参加して行うという手法をとった。受講生自身が講師となる能力も養成されることから、工場内での STD やエイズに関する認識が高まるだけでなく女性労働者がリーダーシップを取って自らの労働条件の改善を進めるという相乗効果が得られた。

一方、工場の管理職レベルへの啓蒙普及活動をセミナー等も併行して開催されており、女性の労働状況の改善は工場の経営状況に著しく影響を及ぼすことを強調した。このセミナーでは、各工場における労働者への配慮の状況について情報の共有が行われる一方で、それぞれの工場においてどのような改善策が必要かという課題が検討され、管理職レベルへの意識改革に大きな効果があった。

当初は、当工業地域のみで実施されたプロジェクトであったが、IOHS の活動をスリ・ランカ警察も非常に高く評価し、地方の警察署で同様のプログラムの実施を依頼した。女性の NGO 団体からも同様の依頼が来るようになり、このプロジェクトは高く評価されている。

3 - 3 Lanka Mahila Samitia (LMS)

LMS は、1930 年に設立された農村女性支援のための NGO である。都市部のエリート女性がその運営の中心となり、スリ・ランカ全土の約 2 万人の農村女性がその構成員となっている。LMS は、農村女性のエンパワーメントと家族生活水準の向上を目的としている。リーダーシップ研修・農業・健康・貯蓄並びにクレジットがその主な活動分野である。

また、地方における託児所をスリ・ランカで初めて設立したのも LMS である。この託児所に勤務する婦長の研修も LMS が行い、これらの婦長がセンターの運営のみならず、センターを利用する女性の支援も行っており、重要な役割を果たしている。

LMS の運営は、年間約 20 万ルピーをドナー機関からの資金援助を受けると同時に、LMS 独自の資金獲得のためのキャンペーンにより賄われている。

現在までの活動は、女性の伝統的分野（縫製・手工芸・家畜の世話・家庭菜園等）に限られており、新分野（男性の仕事と伝統的に考えられている分野）への女性の進出は

その方針には含まれていない。また、意思決定機関は、限られたエリート女性で構成されているため、階級制度が色濃くその活動にも反映されており、組織の底辺に属する構成員へその決定権が与えられ得ることは少ない。

地方の女性のための収入創出プロジェクト

< 期間 > 1997年 1999年

< 対象 > 300人の農村女性

< 目的 > 対象の農村女性が収入創出活動に関心を持ち、実際に収入創出の知識と能力を習得する。

< 主な活動 > 調理・縫製・キッチンガーデン・健康・貯金並びにローン融資等の研修

ローン融資並びに収入創出活動支援

< WID / ジェンダー配慮 >

このプロジェクト策定の段階でのニーズ審査は行われず、LMSメンバーの知識や経験をもとに実施計画が練られた。

対象となった農村女性は、研修後にローン融資によってどのようなビジネスを展開するかを述べた要請書を所属LMS地方事務所に提出し、事務所は十分検討した後本部にその資金提供の依頼を行う。その資金は、ユネスコ The Associated Country Women of the World LMS本部 という過程で融資依頼元に提供される。融資は低利のリボルビングファンドの形式である。

中央集権的な体制が実施段階にも反映しており、中央事務所が直接地方のプロジェクトの支援を行い、LMS地方事務所あるいは村役場の職員がそれを支援をするという方法である。村役場の職員あるいはLMSにおいて重要な役割を担うデイケアセンターの婦長が、研修を受講した女性のビジネスの進捗状況を観察する。研修開始から3カ月後に受講生が研修を有効活用していると認められた場合に、修了証書が授与される。この融資の原資としてはLMSの回転資金が利用されている。

モニタリングは、3カ月ごとに、LMSの中央委員会、プロジェクト参加者、地方事務所員により行われるが、中央集権的体制がこの段階においても継続している。約60%の研修生がローンの融資を受けており、その主な収入創出活動としては小商、茸栽培

販売、野菜栽培販売、菓子製造販売等である。

3 - 3 Sarvodaya

「Sarvodaya」とは、人間の能力を活用して村の再生をはかるという意味を持つ。スリ・ランカにおいて最も大きな NGO であり、教育・コミュニティ開発・生産性・経済におけるエンパワーメント・健康の分野での支援活動を行っている。男女間の社会経済活動の向上をはかりつつ、貧困等、特に女性が被害を被りやすい問題を除去することも重要な支援活動の一貫である。Sarvodaya は、女性を取り巻く状況が非常に不安定であり、特別な配慮や活動を組み入れる必要があることを十分認識しており、多くのプロジェクトに女性を取り巻く環境改善を目的した活動を統合させている。

就学前研修による生涯学習

<対象者> 10 農村地域在住の、特に 5 歳以下の児童や乳幼児を持つ母親

<目的> 農村女性あるいは母親が栄養学並びに家庭医学についての知識を修得しつつ、修得した能力を自分達で普及する能力を養う。

<主な研修コース>

栄養学並びに家庭医学

家庭環境管理

子供服の製作

地域開発

<WID / ジェンダー配慮とそのインパクト>

このプロジェクトは、村の女性から 5 歳以下の幼児のためのプレスクール設立の要請があがり、Sarvodaya がその支援をするという形式で始まっている。また、この計画前にコミュニティ参加によるニーズ審査を実施して、この就学前教育を寺院がその他のセンターで実施することを決定した。

Sarvodaya が上述の研修コースを担当する講師の研修を担当している。これらの講師はボランティアであるが、研修生である母親たちがこのプレスクールの運営を支援することで、親達も子供達とどう対応すべきかというノウハウを習得するという恩恵にも預かった。この就学前研修は成人教育と連携しており、プリスクールで学習する幼児の母親が、そのボランティアの教師からインフォーマルに研修を受けられるような配慮が組み込まれている。こうしたボランティア教師には女性も多く含まれており、彼女達のリーダーシップ研修や女性の社会開発分野への積極的参加の重要性の認識が Sarvodaya においては非常に高い。

本プロジェクトのモニタリング・評価は、毎年組織的に実施される。1998 年にはユニセフがその評価を実施しており、1999 年は教育委員会が担当した。

6 - 4 JICA と他ドナー機関との比較

上述したように、他ドナーでは、独自のWID / ジェンダー配慮がなされており、それぞれのプロジェクトにWID / ジェンダーの視点が組み込まれている。ここでは、プロジェクトを行うにあたり、その策定・実施・モニタリング・評価という各過程において各ドナーとJICAのプロジェクトとにどのような類似点や相違点があるかを分析した。(Annex10 参照。)

(1) プロジェクト策定の段階におけるWID / ジェンダー配慮の重要性

第6章1-3で上述したいずれのドナーにおいても、プロジェクト策定の段階ですでにWID / ジェンダー配慮が義務付けられており、このアプローチによってプロジェクト実施・モニタリング・評価の各過程にWID / ジェンダー配慮を組み込みやすくなっている。これは、「いかなるプロジェクトにおいても何らかの社会的インパクトが発生する」という考え方に起因しておりWID / ジェンダー配慮の認識の高さが伺える。(ADB・CIDA・Sida への面接調査による。)

JICAも、プロジェクト計画段階においてWID / ジェンダー配慮の必要の有無については検討するが、以下のようにADB・CIDAで義務づけられているチェックや社会分析がすべてのプロジェクトに義務づけられておらず、こうした計画段階におけるWID / ジェンダー配慮の欠如が、次の段階(プロジェクト実施・モニタリング・評価)の効果的な実施に影響を与えているのは、否定できない。

<社会分析表 / ガイドライン>

機関名	名称	WID / ジェンダー配慮主要事項
ADB	Handbook for Incorporation of Social Dimension in Projects	プロジェクト裨益者人口(各サブグループの人口ならびに社会経済状況の分析) 裨益者のニーズの把握とプロジェクト目標との整合性 裨益者の潜在的能力分析(プロジェクト実施に必要な最低限の知識・技術・意欲・社会的政治的環境・コミュニティレベルの組織体制、その他) 男女別に確立された支援体制 男女別に配慮された法的支援(例:女性へのローンの提供に必要な法的支援整備) 男女別で活動形態が異なる組織への支援・協力に関するアプローチ開発
CIDA	Project Proposal Guideline	組織名 / 住所 / 登録番号 / 担当者名とそのタイトル 組織活動状況: 活動主要地域の特性 / 場所 / 活動年数 / 支援を希望するプロジェクト概要: 分野 / 目的 / 支援を必要とする根拠 / 主要活動内容 / 活動計画 / 予想される負のインパクトまたは憂慮事項 / 裨益者分析

(2) プロジェクト実施段階における社会分析の有効活用

上述したように、プロジェクト策定段階での社会分析が重要視されているか、または、義務づけられているため、この分析結果を元にしたプロジェクト実施段階でのモニタリング・評価が容易でありその信頼性も高い。このメリットとしては、例えば、参加型プロジェクトにおける対象者の意識の持続的向上が上げられる。(CARE Sri Lanka のスケータプロジェクトのケース)

つまり、プロジェクト実施前後での進歩の度合について PRA(Participatory Rural Appraisal)手法等を活用し、対象者を直接巻き込んで評価・モニタリングの実施が可能となる。こうしたアプローチによってプロジェクトが自分達にどのように裨益しているか直接把握するとともに、受け身ではなく自主的に評価・モニタリングというプロセスに関与するようになる*。また、社会分析で得られた男女別の統計を活用することで、プロジェクトの活動内容として当初に計画されている数値が達成できない場合などの軌道修正も可能となる。

(3) プロジェクト実施段階でのWID /ジェンダー配慮

<女性の参加>

JICA と他のドナーにおいても、プロジェクト策定段階において女性のニーズの把握がニーズ審査や社会分析等において実施されるが、その分析結果を実施段階に反映しているかどうかについては、JICA と他のドナーにおいて格差が生じる。つまり、他のドナーでは、女性が積極的に参加しているという回答が得られたが、JICA のプロジェクトにおいては、女性は参加はしているものの、その積極性については他ドナーのプロジェクトと若干の格差が見られる。

<意思決定レベルの女性の参画並びにWID /ジェンダー専門家活用>

他ドナーでは、プロジェクト策定の段階から女性が参加しており、女性のニーズがこの女性参加者を介してプロジェクト活動に反映されるような配慮がなされている。JICA プロジェクトにおいては、女性が必ずしもプロジェクト策定に参加しているわけではない。

そして、プロジェクト実施段階においては、女性の質的な参加(プロジェクトのどの地位まで女性が参加しているか)を比較した場合、他のドナーのプロジェクトでは、プロジェクトの意思決定機関であるトップレベルから参加者レベルまでに女性が参加しているか、あるいは、少なくとも中間管理職レベルまで女性が参加しているとの回答が出た。同様の質問に対して、JICA プロジェクトでは、最高で中間管理職レベルとなっており、プロジェクトにおけるトップレベルでのWID /ジェンダー配慮が必ずしも実施

* (Sida や CIDA へのインタビュー調査より)

されているとは言い難い。

プロジェクト実施機関での WID / ジェンダーコンサルタントの活用は、JICA でも、他ドナーでも、概して一貫しては行われてはいない。ただし、他ドナーでは、中間・終了時評価において WID / ジェンダー、あるいは社会学の専門家が評価調査団の団員に含まれるため、その調査分析結果により WID / ジェンダーの視点からのプロジェクトの軌道修正が行われている。

<WID / ジェンダー配慮の認識が高い JICA 教育関連プロジェクト>

本評価調査では、スリ・ランカで実施されている、あるいは、実施された 5 分野、のプロジェクトがその対象となっている（農業・農村開発、工業・職業訓練、貧困削減、保健医療、教育）。各分野における JICA のプロジェクトを WID / ジェンダーの視点から比較分析した場合、教育分野に類別した「ペラデニア大学歯学教育プロジェクト」が、Annex7 で示したように各プロジェクトのプロセスにおける殆どの WID / ジェンダーの視点によるチェックポイントを網羅している。

女性の専門家が存在して、女性のニーズに合わせたカリキュラム作りを目指したこと、そして他の男性専門家も同様に男女の区別ではなく能力に合わせた技術移転に配慮したことがその要因である。その一方で、男性よりも身体的能力が劣る（例：背が低い / 力が弱いなど）女性にとって操作が容易である医療機器が設備されており、WID / ジェンダー配慮がなされていることが伺える。

PDM 作成の段階では、カウンターパートを巻き込んだ参加型の手法が用いられたことが面接調査で明らかになったが、ワークショップを積極的に開催してプロジェクト策定の段階から関係者を巻き込んで意識改革を図ったことによる効果は大きい。

<策定段階で社会分析が実施されない場合の評価・モニタリングの課題>

WID / ジェンダー配慮が策定段階で組み込まれない場合、評価・モニタリング段階での WID / ジェンダー配慮は容易ではない。例えば ADB では、全てのプロジェクトにおける社会分析が義務づけられていると前述したが、この方針は 1994 年以降に実施されたプロジェクトに関してのみであり、それ以前においては WID / ジェンダー配慮が含まれていないため、1994 年以前に開始されたプロジェクトについての WID / ジェンダーの視点からのモニタリング・評価は非常に困難であり、今後このようなプロジェクトについて、いかに WID / ジェンダーの視点を 配慮した評価・モニタリングを行うかが課題であるとの見解があった。

<WID / ジェンダー配慮の評価調査手法の開発の重要性>

JICA と他ドナー共通の課題は、WID / ジェンダー配慮の評価手法の開発である。まず、男女別のデータ整備が十分でなく、男女別データの集計の必要性が認識され始めて

歴史がまだ浅いことより、今後この男女別データ収集分析方法の開発が重要となる。また、評価・モニタリングに欠かせない指標に関しては、どのドナーもその重要性を認識しているが、その指標の開発は不十分である。特にWID/ジェンダーの視点よりプロジェクトの成否を評価する場合、通常使用されている数値の指標のみでは評価できない要素があり、参与観察による指標も開発すべきである。この場合、いかに主観的な要素を取り除き客観的に評価できるような指標を開発できるかが重要課題である。

第7章 評価結果と提言

1. JICA プロジェクト方式技術協力のWID / ジェンダー評価調査 結果要約

(1) 農業・農村開発分野：ガンバハ農業普及改善計画プロジェクト

<実施の効率性>

限定的な技術指導対象者

本プロジェクトの技術指導を受けた人々は 13 グループ、200 人ほどである。周辺の人を含めても 500 人程度である。女性はその 15%ほどである。

一方、ADB による WID 事業ではその支援総額のわずか 2%と限定的だが、1992 年から 1999 年までで 272 の村の組織と 2 万人近い女性農業者育成を行い、マイクロ・クレジットによる家庭菜園による増収を達成している。

技術レベルなどに相違もあるが、その手法、また現地の女性農業指導者の組織力などは広範かつ住民に密着している。こうした便益浸透の対象者が多い事例から多くの良い手法を学べるであろう。JICA の事例は質的には高度・良質な指導があるが、便益浸透の範囲が限定的であり、特に女性への便益還元は極めて限定的である。

<目標達成度>

農業技術の普及による増収

JICA 専門家による確かな農業技術指導そして関連物資の供与などがなされた農民側の満足度は高くかつ、有効に増収に連動している。農業生産物も多品種化しており、有機農業が広がっている。供与された物資には農機、ポンプ、種、株、肥料、クレジットなどがある。いくつかの訪問した家庭では、このように JICA の支援、指導のお陰で生活が豊かになったり、家の新改築もできたと感謝を表した。

その一方で専門家のカウンターパートである技術指導員の努力、指導方法の綿密さは評価されるが課題も残る。便益供与の範囲は限定的であり、研修によって技術を習得した人がさらにそれを広げるという努力はみられず、逆に知識の占有化が見られる。こうした状況下、当初、普及員のみを対象とした技術研修であったが、農民・普及員など一斉に研修、技術指導をするように柔軟に研修方法を変更したことが技術普及の成功の要因となった。

男性中心の農業技術指導

事業担当事務局員、普及員、補助員などの男女比は女性が3割を占める。特に農業普及員は女性対男性比が12：13で有り、バランスがとれているが、グループ形成において男性が85%を占めており、女性グループは1999年3月に一つ発足したに留まっている。現地での技術指導の参加者も男性30人に対して、女性10人である。この人数はグループ数のアンバランスほどではない。女性ニーズの聴取、配慮はなかった。スリ・ランカ側普及員の男女比バランスはよいにもかかわらず、農民のグループ組織化では男性多数となったがその原因として下記の事項が考えられる。

- ・土地所有者で土地利用について決定権のある男性中心とした。
- ・女性の家庭責任ゆえに研修時間が限定的になる。
- ・日本側技術指導者が男性のみであり、男性を相手に指導することを自明視していた。
- ・結果として女性排除となることを意識化しなかった。

つまりジェンダー視点があった場合でも、女性を特に排除する気はなくとも、意識することなく結果として男性多数となることの意味を問い、代替案を検討する必要がある。また技術指導に日本から派遣されている男性人員の多くはジェンダー視点調査の重要性を認識せず、調査の意味も軽視している傾向があるとの見解が、現地スリ・ランカコンサルタントからも指摘された。

農業技術研修

農業技術研修は、女性農民が家庭の役割故に出席しにくい時間帯に研修・訓練があり、女性参加促進の配慮、女性農民のニーズ調査などはなかった。女性普及員の活動は顕著で一人二つのグループ作りをしたのはいずれも女性であるなど、意欲が伺える。さらに女性農民は女性普及員からの方がよりよく学べ、周囲の目を気にしなくてもよい等、学びやすい社会環境があるというコメントがある。『女性普及員が女性農民を組織化の対象にしなかったのはなぜか』という疑問についてさらに考察が必要である。このような“ジェンダー・アンバランス”は、日常的に生じており、あたりまえでしかたのないこととして見過ごされてきた。つまり女性排除は特にしていないが、女性は事業の受益者としては周縁化される原因となる。本事業で、女性組織が最近まで一つもなかったことについては十分な分析が必要である。

<インパクト>

決定権は男性にある女性グループの形成

1999年3月に、女性のみで構成されたグループが一つ発足したが、このグループメンバーのすべての夫が他のグループメンバーである。よって、この女性グループ支援のための物資援助が限られた家族に集中しており、広範囲な農民への便益付与とはなりにくい。また女性組織発足後も、夫がすでに他のグループメンバーであり女性グループメン

バーは彼等の妻であることより、決定事項には男性意見が優先された。この女性グループは発足してまだ十分時間がたっておらず、現時点における評価は時期尚早である。

日本受入れ研修員のジェンダー・アンバランス

日本の受入れは、研修員にとって重要な意味を持つ。この案件では22名の研修員中女性は6名のみで少ない。しかも女性研修生の多くは農業省の地方機関職員が多く、かつ派遣は事業の後半時期に集中している。その理由はいくつか指摘されている。女性の家族役割担当故の限界、民族衣装故に栽培実習が困難、移動に困難がある等があげられているが、これらの問題解決のための対応策はとられず、状況変化はない。スリ・ランカでは一般的には大学農学部卒業生は女性が多数派である。しかし実践に彼女たちの知識が十分に活かされているとは言い難い。

男性への資源管理の集中

増収、資源の増加の結果、その管理、供与資源の管理の範囲が拡大し、男性の手にこれらの管理権が集中している。土地利用権は女性にもあるが、土地所有権が男性にあり、また水管理権も多くの場合男性に任されているという現地の慣習上の背景がある。WID/ジェンダー視点の開発協力において重要なのは、こうした慣習の意味を問いかけてゆくことにある。また実際に農作業をしている人は土地所有者と異なる場合も多いため、農作物収穫増加が実際に農民の収入増加に連動したかの確認も必要であるが、今回の調査では確認できなかった。

<妥当性>

ベース・ライン調査の必要性

プロジェクトの開始時には、ジェンダー区分がなされたベース・ライン調査が不可欠である。このデータ無しにはWID/ジェンダーに配慮した事業の妥当性があるか否かについての確かな根拠がとれなくなる。開始以前に男女の役割分業実態、収入格差、資源管理格差、教育・知識格差、など基本的統計データの収集分析による事業後のWID/ジェンダー評価には不可欠である。

なお、プライバシーにふれる可能性のある情報例えば個人収入調査、家族内役割分業実態調査などは無理に情報収集せず、参加型観察による時間をかけて収集してゆく必要がある。

WID/ジェンダー視点の必要性

本調査実施以前からこの事業にジェンダー視点のないことは明らかであったが、調査の過程でもジェンダー区分されたデータの必要性が理解されず、家庭役割に女性が集中することの問題性の認識もない。このためにローカルコンサルタントの調査者も本事業

の計画段階から実施終了過程においてジェンダー配慮はなかったこと、また技術指導をしている日本人男性もまたこの事実を認めているという指摘をしている。毎月の研修参加者の男女区分データなどもとる必要があるが、その意義が理解されていない。このためにジェンダー主流化を目指す開発協力においては担当者、現地で技術指導する日本人などのジェンダー平等化についての意識変革のための事前研修が不可欠である。

<自立発展性>

流通機構の不備

生産高増加があっても流通に連動していないために、地域で売る、あるいは村祭りでするなどに限られてしまいその売り上げには限界がある。こうした問題を解決するためには、広範囲な流通システムの確保が必要である。個人によっては中近東などへのバナナ輸出を可能にしている。こうした事例を占有せず、情報共有するシステム形成の指導が必要である。また流通機構に関心があり、居住地区周辺の情報に明るいのは主に女性であるので、女性住民の知恵を動員して流通計画を予め立案することが当該事業の持続性確保には重要である。男女ともに農産物の増産を増収にしてゆくためには流通機構確立および果実などを保存可能なドライフーズに加工するなどの農産加工の技術開発の普及も必要である。

(2)工業・職業訓練分野：繊維製品品質向上計画プロジェクト

今回は、本プロジェクトの計画段階から実施における WID / ジェンダー評価調査を限定的に実施した。調査対象者はこれらの事業に関わった全てのスタッフ、研修生である。しかし研修所等に研修生についてのジェンダー区分したデータはない。

<実施の効率性>

女性研修生の技術向上と進路追跡調査への課題

繊維技術指導については実質的、かつ効率的に実施され、研修生の技術レベルは企業においても満足のいく評価を得ている。しかし女性研修生が終了後どのような進路をへているかについては今回は追跡調査はできなかった。

<目標達成度>

技術レベルの向上と増収の達成

この事業では直接的に研修生の増収は確認できない。なぜなら、企業から派遣された研修生の追跡調査が不可能だったためである。企業派遣の男性研修生の研修費用は企業負担である。派遣企業はおおむね研修結果について満足している。

その一方、多くの女性研修生は研修費用を自己負担しており、高い研修費が要求され

る高度な技術を習得する研修への参加には限度がある。

研修後の進路調査も今回不可能であったが、面接した現研修生（男性）によれば男性の卒業生たちのほとんど全員が就職しており、就職先での昇格・昇級の可能性も高いと研修担当教官からもコメントが得られた。

例えば、両男女が研修受講が可能であるにもかかわらず、結果として男性研修生のみが受講している『アタッチメント作成技術』のコースでは、JICA 専門家独自のフォローアップ・サービスが実施されている。研修後の各研修生のニーズ調査や増収の有無が調査されており、一部の研修生においては増収が確認されている。

<インパクト>

繊維技術領域での明確なジェンダー区分 ヨコの分離

本プロジェクトの実施機関である繊維研修サービスセンター（TT&SC）の研修コース別の研修生人数データはあるが性別区分データは確保されていなかったが、本 WID / ジェンダー評価調査で実施した面接調査により、次のような性別区分が明かになった。

すなわち機械、化学系、染色加工、パタナーは男性領域、縫製、アパレルデザイン領域は女性である。繊維製造工程で女性が大多数の領域は機器のオペレーター、補助者、検査係、ライン・リーダー、アイロン係、などである。繊維産業全般にわたり、この領域に女性が集中している。今回は各領域の賃金格差の調査はできなかったが今後は可能な範囲で賃金比較も重要である。

雇用部門別男女比率に偏向がある タテの分離

一般的データによると、繊維産業では上級管理職、中間管理職までは男性多数、それ以下は男女半分あるいは女性多数である。カッティング・マネージャーに男性が多数であるのが特徴的である。今回調査対象となった TT&SC でも同様に、女性指導者はデザイン、マーケティングに伝統織機・伝統染色などに従事している。所長以下管理体制の中には 26 人中 7 名の女性が含まれるが、その多くは女性領域の講師である。

本技術指導事業のカウンターパート(CP)研修生受け入れの推移をみると男性が女性の 4 倍強となっており、女性が多い縫製部門にも男性 CP が派遣されている。また日本側の専門家もデザイナー以外は男性のみである。

この性別職域分離は日本社会における状況を反映している。しかし国際社会に対応するためには日本の現状故に人材がいないことは通用しない。女性専門家をあらゆる領域に配置するためにも、国際開発援助においては女性専門技術者を積極的に発掘する努力が必要である。

女性の研修生が就労目的、昇格・昇級目的ではなく、資格取得そのものが目的できているという指摘もある。しかしスリ・ランカは、女性管理職が日本より比較的多い社会であり、かつ高等教育においても女性が多く、優秀である。つまり将来的には、日本以

上に女性上級管理職を育成、就任促進してゆく基盤があると期待できる。

<妥当性>

事業各段階での WID / ジェンダー配慮の必要性

事業計画、実施のすべての段階でジェンダー視点の配慮が不十分である。当センター所長によれば女性排除はなく、能力、意欲次第での技術向上が研修を通じて可能であり、特別に女性配慮すると差別となるという考え方である。ジェンダーについては特に配慮しないことをもって性差別なしとする考えが未だにある。このため、女性のニーズ配慮、例えば早退などを可能にするなどの研修時間の融通性、交通手段確保、家庭責任、保育サービスなどの配慮が不十分であり、女性側からもそうした問題指摘がされていない。これは、女性側にもこうしたことを要求する意識、研修環境がないことも一因である。

スリ・ランカの労働法では、女性労働者が残業する場合、帰りの交通手段確保が雇用に義務付けられている。このような女性への追加サービスの義務化のために企業は女性労働者雇用を避ける傾向がある。1998年から1999年にかけての繊維産業のマイナス成長時期には男女ともに研修生は減少したが、特に女性研修生の減少は顕著である。このことから経済低迷のインパクトはまず女性に影響を及ぼすことが予想される。

TT&SCの日本、スリ・ランカ両関係者がともに WID / ジェンダー配慮の必要性を認識はしているが、事業にどのように組み込むかについての具体策はない。また2002年には輸出割り当て制度が終了することにより、輸出先確保のためには質向上、技術向上が必要不可欠であるが、特に女性繊維技術者のレベルアップという対策は、今のところスリ・ランカ政府の担当者サイドにも本 TT&SC にもない。

一方で本 WID / ジェンダー評価調査後、ジェンダー区分データの重要性が認識され、データをとるようになったことは、非常に評価される。

<自立発展性>

ベースライン調査と追跡調査の重要性

産業領域の技術開発援助事業の場合は、特に技術移転対象者についての性別区分した基礎調査が重要となってくる。また本事業の持続可能性調査のためには研修後の進路、技術利用度についての追跡調査が有用である。サンプル規模は限定的でもこうした基礎調査と追跡調査の実施によって効果が具体的に測定でき、成功度も明確になる。そのときジェンダー区分データが不可欠である。繊維産業一般の総合的上昇などの統計データでは当該事業自体の自立発展性は推測できない。

(3) 保健・医療分野：スリ・ジャナワルダナプラ総合病院 (SJGH) プロジェクト

この事業はスリ・ランカにおける新首都開発計画に新病院を設立する事業への協力要請が政府から日本政府にあったために医療施設開設とその技術協力が実施された。1961年に病院建設の起工があり、1964年に開院式が行われた。医療技術向上と病院管理部門において指導が行われた。この事業は10年前に終了しているために当時の当事者をさがすことが困難であった。しかし病院は現在もトップレベルにあり、医療サービスレベル向上に大きく貢献している。

<実施の効率性>

総合病院建設と病院関係者の研修

カウンターパートの日本での研修については、10年前まで当プロジェクトに関わっていた3名の医師を捜し、面接調査を実施した。それによると、全てのプログラムに満足しており、高い評価をしていた。10年をへての調査であるために良い思い出のみが残ることもある。また援助主体が実施する調査であるために批判はいいにくいという事情もあると予想される。

今後、10年の間に関係者が全くいなくなることを防ぐよう、世代的に分散した対象者を育成することが望まれる。

利用不可能な性別データ

患者を診るとき男女の性別はカルテに記録されるが、それをコンピューターデータベースから性別データとして引き出せるようなソフトには整備されていないということである。ジェンダー区分データをコンピューターで引き出せるソフトを導入し、事後数年たっても患者、病院関係者、労働者等のジェンダー別データの入手を可能にすることが今後のジェンダー主流化の方針決定、具体策実施のためには不可欠である。

<目標達成度>

機材供与、技術指導などへの高い評価

事業実施中に供与された機材は、今もよく維持管理されている。しかし次第に型が古くなり、修理のための部品を探すのに苦労しているとの担当者のコメントがあった。また乳幼児集中治療室があるのはこのSJGHのみであり、訪問時にもフル回転しており、女性小児科医師の説明を受けた。乳児の男女バランスもとれていた。

<インパクト>

意思決定レベルに女性は一人

この病院は、保健省から独立した予算執行、人事管理などを行う理事会がある。そしてこの組織 11 名のメンバー中女性は、1 名である。また理事会を包括する運営委員会も 7 名中 1 名が女性である。カウンターパート研修員受け入れの男女別実績でも隔年ごとに女性 1 名が含まれており、その領域は小児科看護、看護、看護管理に限定されている。

スリ・ランカ全般では医師の 42% は女性であることを考えた場合、女性管理者が少ない。総合病院は概して高い組織管理能力が要求され、かつそれはその病院運営に大きな影響を与えるので、この意味からも本 SJGH 病院での女性の意思決定機関への参加率はジェンダー・アンバランスであり、より多くの女性が必要である。

<妥当性>

性別区分データの不備

この病院でもジェンダー区分データは不備であった。院長によれば「病気は男女を問わずかかる。医師として男女を問わず治療をすることが当然であるので性別データは残していない」ということである。このため、限られた人数の母親たちへのアンケート調査実施に限られた。当時を知る看護婦長との面接の結果、患者、出産児などに明らかな男女格差は確認されなかった。また無料医療あるいは費用も安いために入院者、通院者の満足度も男女問わず高い。

<自立発展性>

患者、婦人科の母親たちの高い評価

この総合病院での婦人科の評価は高く、常時非常に多くの患者に利用されていることからその評価は立証される。現在患者となっている母親 23 名のアンケート調査によると、いづれにおいても『多いに満足、大変良い、周囲、親戚にも勧めたい。』等の評価を得た。これは 10 年を経た今も高い評価を得られる病院であることを示している。

その一方で、『待たされる時間が長い、ベット数の不足。』等の問題がある。今後はこうした医療領域協力においても計画段階等全ての段階でジェンダー区分したニーズ調査、評価などが随時実施され、実施組織にフィードバックされる必要がある。

今後の問題としては、機器の故障、修理、維持管理費用がないこと、また隣接で現在建設中の政府管轄下看護大学に看護者育成がゆだねられるので、SJGH 独自の管理体制と二重になるという複雑さを抱えるという指摘が院長からあった。

看護婦は大多数が女性であり、それらの女性病院スタッフのために保育施設それも 50 75 人の子どもを収容できる施設が望まれている。このためには良質な保育施設・サービスのための保育者養成なども必要である。

(5) 教育分野：ペラデニア大学歯学教育計画プロジェクト

ペラデニア大学はスリ・ランカ唯一の歯科医師養成機関である。1986年に医学部から独立した。この歯学部の施設、機器は老朽化し、技術も古いものであるため、政府の要請に答えて技術協力事業実施となった。1996年2月にJICA協力により施設建設が完成、技術指導が開始された。2003年1月までの協力が予定されているので、今回の調査はむしろ評価というより、ベースライン調査としての位置付けが適切である。

<妥当性>

歯学部としての高等教育の実施

キャンディにあるペラデニア大学という評価の高い大学に歯学部の専門的教育機関があることはスリ・ランカ全土にとって有意義である。しかも男女がバランスよく教育を受けている。特に女性の歯科医を育成していることは意味のあることである。また、今後地域に保健情報周知の機能も果たしてゆけるであろう。

しかし大学の女性職員等は女性のニーズ充足が十分でないと感じているが、特に指摘を公的にはしていない。保育施設がない、交通手段、などに不備がまだある。

<目標達成予測>

ジェンダー・センシティブな大学職員並びに日本人専門家

適切な施設ならびに機材の供与があり、この事業のコーディネーターの日本人女性専門家がジェンダーについての深い理解がある。また責任者の日本男性医師もWID/ジェンダー配慮の重要性を理解している。まだ一年目であるが日本での研修員も男女一各ずつとなっている。教育部門と病院部門があり、有機的に連動している。政府の保健省と高等教育省とも関係を行っている。

ジェンダー主流化を考える成功事例として今後の展開が期待できる。そのためにもジェンダー区分データの確保をする必要がある。また卒業生の進路調査を実施する方法を開発する必要がある。

学生の高い評価

本学の歯学部学生の52%が女性である。調査対象者は各男女半分ほどで65名から回答を得た。教育内容についても評価が高く、男女ともに均等に資源アクセスをもっている。教育内容についても評価は高い。

さらに女性の家族背景をみると母親の専門職就労率が男性学生より高いことが顕著な特徴として見える。今回の調査をベースとして3-4年後の追跡調査があれば、WID/ジェンダー配慮の視点から高い評価を得るプロジェクト事例となるであろう。

<自立発展性>

進路確保と追跡調査

専門職に就けるかどうかは学生男女共通の卒業後の不安である。国内で最も高いレベルの歯学部卒業生でも歯科医師として就労できる機会は限定されている。卒業生の就労の場確保及び国内の歯科技術の向上、保健知識の向上のためにも各地域に歯科診療と保健情報提供の拠点の増加が必要である。これによって就労先の確保も可能となる。

本学の歯学部学部長のスリ・ランカ医師はジェンダー平等化には積極的姿勢をみせている。女性歯科医師の育成と専門職への就労を真剣に考え、意識変革は明日からでも実施できるというコメントが面接時にあった。このような反応は他の JICA プロジェクトにはなかった。進路開拓に積極的であることは大学の自立発展性に良い影響を及ぼす。

(5) 貧困削減分野：スラム生活改善プロジェクト

このプロジェクトは WID / ジェンダーの視点のみでなく、参加型という視点も含めた評価手法を初めて試みたケースである。この点からも JICA の他の 4 分野の評価とは多少異なった評価手法を取り入れている。

家屋の整備、電気、上下水道の設備などのインフラストラクチャーの供給がこのプログラムのターゲットグループの社会経済環境ならびにその生活の水準を大きく引き上げた。特に女性は、家族の健康衛生面に配慮することより、女性への被益がより大きいプログラムである。加えて、女性の家族のメンバーである子供やその夫へもその正のインパクトが顕著であった。例えば、こうしたインフラの整備により女性は、自分の家族のみでなく自分たちの住む地域の衛生環境にも配慮するようになり、下水道として利用している堀や地域周辺の美化に、より積極的に取り組む意識が強くなった。また、子供たちも舗装されたコンクリート上で遊んだり、宿題を行ったりするようになった。こうした現象は不衛生な環境では見られなかった状況である。こうして、両男女が自分たちの地域開発に積極的に取り組むようになっており、公共のバスのサービスがこの地域にも恩恵をもたらすよう政府に働きかけついにその恩恵を受けるにいたっている。

このプロジェクトの成功は JOCV の活躍無しにはありえなかった。彼女達は、住民が上下水道がひけるようにその諸手続きを支援したり、関連の政府機関へ住民と一緒に働きかけるなど草の根レベルで住民の生活水準の向上に尽力した。また、スリ・ランカ人の母国語の一つであるシン・ハラに堪能であったことも JOCV メンバーが住民からの信頼を勝ち取った要因である。

2. JICA と他ドナーとの比較

(1) プロジェクトの全プロセスへのWID / ジェンダーの視点の統合

諸外国の協力事業でジェンダー主流化領域で高い評価をえている先駆的国々では（今回はスウェーデン、カナダ、ドイツを調査）、いずれの国においてもジェンダー視点は計画・立案段階から重要な項目として組み込まれ、女性が立案段階から関わっている。特にスウェーデン、カナダは国内政策においても先駆的なジェンダー平等化政策がとられており、海外協力事業においてもそれが反映されている。

(2) 政策・方針としてのジェンダー・メインストリーミング

ドイツのGTZの事例と比較すると、JICAのプロジェクトにおいては、ジェンダー視点らみた持続性において差が顕著である。GTZでは男性管理者に対して女性のニーズについての理解研修がおこなわれており、家庭責任が圧倒的に女性にあることをいかに配慮すべきかについて意識高揚のための研修が組み込まれている。加えて、男女の領域、役割区分を減らす方向、伝統的固定的性別役割分業打破について意識的に変革の方針をとっている。

また将来的に女性職域として有望な領域の開発をしている。GTZはジェンダーについての多くのコンサルタントを派遣しており、女性の意識変革にも積極的に取り組んでおり、体系的取り組みが推進されている。

(3) 不十分なジェンダー区分データの整備

このように、他のドナー機関では、WID / ジェンダーの方針・政策が明確にされており、プロジェクトの各プロセスにWID / ジェンダーの視点を取り込むことが義務づけられていることがJICAと異なる点である。

その一方で、JICA同様に他のドナー機関においてもジェンダー別のデータ整備がまだ不十分であり、WID / ジェンダー評価調査に必要な不可欠な指標の開発が各機関に共通している今後の大きな課題である。

3. 調査手法・実施において評価できる点

各種問題がありながらも、初めて実施されたJICAによるWID/ジェンダー評価調査の評価できる点も多くある。それは以下のことである。

- 1) スリ・ランカ政府、JICA、各ドナー、各案件担当者、NGO、さらにスリ・ランカ側の関係諸氏からの十分な協力と支援があった。調査とは現地で協力と理解を得てゆく過程でもある。

- 2) JICA が遅ればせではあるがジェンダー主流化のための調査を始めたことに積極的な評価があった。
- 3) 調査員メンバーが女性でジェンダー視点を十分理解している人々で構成されていた。ただし、今後は十分ジェンダー視点を理解した男性も入れる必要がある。
- 4) 現地調査を担当した現地コンサルタントにも、ジェンダー視点を理解し、女性のエンパワーメントを心から支援する者が男女ともにいた。
- 5) 現地面接・資料調査にあたり、政府機関などの人々が多忙な中、積極的に時間を割いてくれた。また、一般には出せない情報の提供も惜しまなかった。

4. 今後の協力に向けての提言

4-1 分野別の提言

(1) 農業・農村開発分野

女性の家事時間は2.5時間が炊事・料理、またさらに3.5時間が保育・洗濯などそのほかの家事一般に割かれてている。これに加えて農業指導・研修・実践となると女性の労働時間はさらに延長され、過重となることは明らかである。このために女性への技術指導には下記のようないくつかの配慮が不可欠である。

- 1) 子育て役割の共同化のために、共同保育所などの設置が必要である。
- 2) 家事役割の省力化のために、料理時間短縮の工夫、男性も含めた家事の分担を、栄養指導などとともに実施すべきである。
- 3) 交通手段の提供、相乗り自動車・自転車（女性が自転車にのる習慣がない）の使用などにより、移動時間削減の方法の工夫が必要である。
- 4) 男性の家事役割責任を啓発し、意識変革の契機を創る必要がある。
- 5) 元気な高齢者が家族員にいる場合には、保育費用を一定額保障し、保育法研修などを行い集団保育担当者として地域で位置付けるべきである。
- 6) 女性への融資を男性とは別枠で設け、女性のニーズを配慮する必要がある。
- 7) 女性への技術指導において、技術のみならず、家族問題・地域人間関係などについても相談にのれ、周囲の目を気にしなくてよい女性農業指導人材が必要である。この場合にも女性農業普及員はメリットがある。
- 8) スリ・ランカの文化的特性として各種役割領域のジェンダー区分が顕著である。農村女性は家事・育児への男性参加促進には消極的である。この慣習がただちに変わることはないと考えられるので、実際的な支援手法として女性グループを多く形成し、男性とは別に農業技術指導・農業機械利用方法等を研修することの方が当面は効果的である。実際女性は、夫など男性が外出しているときの方が会合参加率が高くなる。

(2) 工業・職業訓練分野

- 1) 講師・研修生のジェンダーバランスを考慮し改善してゆくためには、まずジェンダー区分のデータ収集を定期的に行う必要がある。
- 2) 企業内でのジェンダー視点の主流化（Gender Mainstreaming）促進が必要であり、また、企業経営にも相乗効果があることをトップレベルの管理職は理解するとともに実践すべきである。世界の厳しい繊維工業界で今後スリ・ランカが生き残っていくためにも女性がさらに高度な技術を修得することが必要になってくる。
- 3) 繊維業界において女性が参加している分野は限られているが、今後はこうした伝統的に女性が進出していた分野（デザインや縫製など）のみならず、品質管理・機材管理・人事など男性で占められていた分野にもあらたに進出できるような配慮が必要である。この結果、スリ・ランカ女性の新たな能力開発が可能となるとともに上述したような世界の繊維工業界の競争にも対応できる。
- 4) 既婚女性あるいは母親の労働者に対する育児サービス（保育所の設置やフレックスタイムの導入）そして交通手段の確保を配慮し、経済活動と家庭の責任の両方を担う女性を支援する対策をとることが必要である。

(3) 保健・医療分野

- 1) ジェンダー区分のデータ整備が必要不可欠である。
- 2) プロジェクト策定のために結成された委員会の構成員のジェンダーバランスを配慮すべきである。男女比が対等に近いほど、女性のニーズが反映されたプロジェクト実施計画の策定が容易となる。
- 3) 女性労働者の勤務状態あるいは労働環境をプロジェクトの策定・実施・モニタリング・評価のすべての段階において観察し、問題があれば修正すべきである。保育所やフレックスタイムの導入がその一例である。

(4) 教育分野

- 1) プロジェクトのモニタリング・評価のプロセスで、収集されたジェンダー区分データの定期的見直しや分析を行うべきである。
- 2) 本プロジェクトの日本でのカウンターパート研修では男女比が対等でありジェンダーバランスがとられていた。今後もこうした WID / ジェンダー配慮を継続することが重要である。
- 3) 継続して女性の大学職員やワーカーが勤務できるような環境を整備する必要があり、その一環として保育施設の建設を早急に考慮する必要がある。
- 4) 男女の本大学卒業生の就職の機会が不足しており、今後はこうした就職関連の問題に積極的にとりくむ制度の確立が重要になってくる。

(5) 貧困削減分野

- 1) 住民組織化のために水管理を共同作業で行うグループは、地域開発あるいは活性化に重要な役割を果たす可能性が高い。よって、このグループの組織強化を支援する必要があり、その動機付けとしては、クレジットや貯金をグループの構成委員に奨励するリボルビングファンドの制度を活用すべきである。
- 2) 男性のみならず女性にも水道管理に関する簡単な修理のノウハウを修得する機会を与えるべきである。同様に、現在男性によって行われている水道管理全般に関しても男性の仕事・女性の仕事と固定的な概念に縛られることなく、個人の資質と選択にゆだねるべきである。こうして自主的参加を促進した地域開発が可能となる。
- 3) 地域住民と密接な関係にある地域開発委員会は、地域開発に関する知識や経験も豊富である。中には、他の自治体組織と対等に交渉する技術を修得したりまた管理運営能力を培った委員も存在する。よって、同委員会への技術移転をより積極的に推進すべきである。この結果、同委員会の組織が強化されるとともに、関連する地域住民も恩恵があるという相乗効果が期待できる。

4—2 プロジェクトの各段階におけるWID / ジェンダー配慮への提言

(1) プロジェクトの策定・実施・モニタリング・評価へのWID / ジェンダー視点の取り込み

- 1) JICA のプロ技事業では、プロジェクト・デザイン・マトリックス (PDM) によってその実施計画・モニタリング・評価が実施されている。このPDMにWID / ジェンダーの視点を盛り込むことを義務づける。
* なお、今回の4分野のJICAプロジェクト(農業農村開発 / 工業—職業訓練 / 保健医療 / 教育)のWID / ジェンダー評価調査のためのWID / ジェンダーの視点を組み込んだPDM_Eを作成したので参照のこと (Annex 4~7 参照)。
- 2) JICA における全てのスキーム、特にプロ技においては策定・実施・モニタリング・評価の全段階において統計データ・情報などをジェンダー区分し収集し、記録・確保すること。特にプロジェクト開始から終了までの時系列比較を容易にすること。
- 3) すべての評価調査にWID / ジェンダー分野の専門家を含めること。
- 4) プロジェクトの実施内容にもよるが、参加型評価手法を積極的に活用すること。
なお、活用の方法については、今回のWID / ジェンダー評価調査における貧困分野評価手法を参照のこと (第5章3. 参加型プロジェクト(貧困削減分野)の評価及びAnnex 9 参照)。

(2) プロジェクト実施段階におけるWID / ジェンダーに配慮した組織作り

- 1) 従来の JICA のプロ技にはジェンダー配慮が不十分であり、女性のニーズについての配慮が十分ではなかった。こうした方針の変革のために、計画の段階において女性の専門家あるいは WID / ジェンダー分野の専門家を投入し、実施・モニタリング・評価の各段階での WID / ジェンダー配慮が継続して行われるような実施計画書を策定すべきである。
- 2) 男性主導の組織では女性は決定機構から排除され、女性が経済的に能動的役割を果たせるということが認識されなくなる。このために意思決定機能のある組織において男女バランスを配慮すべきである。
- 3) 技術関連の専門家とカウンターパートを男性中心にすると、性別役割分業の平等化とは逆効果が生じ、生産労働には男性にのみ責任があるという考え方に偏ってしまう。よって男女に均等に技術指導・役割分担を行うことが重要である。この結果ジェンダー平等化は促進される。
- 4) たとえ周縁的役割であっても、女性の開発事業参加・参画をグループ結成などを通じて奨励するとともに、女性のリーダーシップ能力を培っていくことで、次第に女性がプロジェクトの主活動そして中枢組織へ参加していくことも可能となる。

(3) JICA におけるジェンダーメインストリーミング

- 1) JICA 関連組織ならびに JICA のすべてのプロジェクトにおいて、より多くの女性が意思決定機関レベルのポストに任命されるべきであり、それによって WID / ジェンダーの視点を組み込んだ JICA の協力が可能となる。
- 2) カウンターパート機関へも、さらに多くの女性が決定機関レベルのポストに任命されるように働きかけるべきである。
- 3) こうしたジェンダー主流化を推進するために、JICA 機関内、プロジェクトそしてカウンターパート機関においてジェンダー研修を行い、実践をとおして WID / ジェンダー配慮の重要性について関係者の理解を深めることが重要である。
- 4) JICA 独自のジェンダー主流化のための戦略を確立すべきである。この戦略には、JICA の全分野のスキームに、また、各案件の計画・実施・モニタリング・評価のすべての段階に、WID / ジェンダーの視点を組み込むことが必要である。

5. WID / ジェンダー評価調査の今後の課題

調査実施決定・開始の遅れ、また現地の政治状況不安定、正月休暇などが入ったため、極めて短期間に広範囲の調査がなされた。なすべきことの多くが残されたままである。

今回の調査期間は実質計画立案から結果報告まで約半年であるが、この規模の調査は最低 10 ヶ月が必要である。

問題点と今後の課題として以下のようなことが挙げられる。

- 1) 現地収集資料で過去のデータ、特に性別区分データの不備が多かった。
- 2) 日本及びスリ・ランカ両事業担当者にジェンダー視点必要性の認識が薄かった。
- 3) 案件実施にあたり、全体的方針として WID/ジェンダー配慮が積極的に位置付けられていない、あるいは位置付けられていても理解されていなかった。
- 4) 調査票調査で十分なサンプルの収集が不可能であった。よって調査対象者の追跡調査も困難であった。
- 5) 現地調査における十分な協力が得られなかった。(例えばインパクト調査のために研修終了者で企業に就職した人の面接が不可能であった。)
- 6) 現地調査担当者による数値的データの収集が困難なため、主に質的・記述的分析となり分析根拠が得にくかった。
- 7) NGO や外国政府による協力事業の調査については、方針についての資料・概要の情報収集に止まった。
- 8) 第三者(機関)によるジェンダー評価を実施することが必要である。

資 料

	計画・行政/公益事業	農業/畜産/林業/水産	鉱業/工業/エネルギー	商業貿易/観光	人的資源/教育	保健医療/社会福祉
スリ・ランカ		「ガハハ農業普及改善計画」(1994-1999)	「鑄造技術向上計画」(1995-2000)	「植物検疫所計画」(1994-1999)	「看護教育」(1996-2001)	
			「繊維製品品質向上計画」(1996-2001)		「ペラニヤ大学歯学教育」(1998-2002)	
			「建設機械訓練センター」(1996-2000)			
インド		「二化性養蚕技術開発計画」(1991-1996)				「サンジャイ・ガンジ-医科学研究所」(1990-1997)
		「二化性養蚕技術実用化促進計画」(1997-				
ネパール	「治水砂防技術センター」(1991-1999)	「林業普及計画」(1991-1994)				「家族保健・母子保健プロジェクト」(1985-1991)
		「淡水魚養殖計画」(1991-1998)				「医学教育プロジェクト」(1985-1991)
		「園芸開発計画」(1992-1999)				「プライマリヘルスケア」(1993-1998)
		「村落振興・森林保全計画」(1994-1999)				「結核対策」(1994-1999)
パキスタン		「植物遺伝資源保存研究所」(1993-1998)				「イスラハート小児病院プロジェクト」(1986-1993)
						「看護教育プロジェクト」(1987-1992)
						「母子保健」(1996-
バングラデシュ		「農村開発実験(ミニプロ・研究協力)」(1992-1996)				
		「家畜管理技術改良計画」(1997-2002)				

出典：外務省経済協力局編「我が国の政府開発援助」(ODA白書)1998年、国際協力事業団年報1998年版より作成

注：網かけ部分は、JICAによってW I D関連事業と位置づけられているもの

スリ・ランカにおけるジェンダーの変遷の比較分析年表

世界のジェンダーの変遷	スリ・ランカのジェンダーの変遷	スリ・ランカの社会・経済開発の変遷	
	1927年 初のフェミニスト政党である女性参政権組合が結成される		植 民 地 時 代
	1930年 農村女性のための初めての組織である Lanka Mahila Samithiが結成される		
	1931年 参政権制定（成人普通選挙制の導入）		
	同 年 初の女性国会議員 (Ms. Adeline Molamure)が選出される	1935年 土地開発条例の施行（土地所有者とされる男性名義で、結婚した夫婦の灌漑定住計画の実施）	
	1937年 女性の地下炭坑労働を禁止する法律成立		
	1939年 妊産婦への給付条令が成立	1945年 教育（初等から高等まで）の無償化	
1946年 国連第1回総会「女性の地位委員会」設置		1947年 独立後をにらんだ国会議員選挙でUNP（統一国民党）が勝利	
1948年 国連世界人権宣言採択		1948年 スリ・ランカ独立（英連邦内自治「セイロン」としての独立）	
1953年 世界女性大会（コペンハーゲンで開催）	1955年 初めて女性が警察官に採用される	1950年 中央銀行設立	
	1956年 初の女性閣僚(Ms. Wimala Wijewardena) 誕生	同 年 政府、消費者へ小麦購入補助金拠出と米購入補助金増額を決定	
	同 年 働く女性のための決議書採択	1953年 財政赤字による一連の福祉費カットでゼネスト、セナナヤカ首相辞任	
	1960年 初の女性首相(Ms. Sirima R.D.Bandaranayale)誕生	1956年 総選挙でUNP敗退	
	1962年 初の女性大使(Ms. Lorraine Seneviratne)が任命される		
	1963年 行政部門に一定の割合で女性を登用する制度(アフーマティブ・アクション)が開始される	1974年 インド・スリ・ランカ協定（インド系タミル人37.7万人のインドへの再移住	
1975年 第1回女性年世界会議（於メキシコシティ）	1975年 国連女性年を受け、行政部門の女性の雇用割当（クォータ）を25%まで増加させる	1975年 外国銀行を除く全ての銀行の国有化	
1976年 国連女性の10年開始年（1976～1985）		1977年 統一国民党政権が発足、経済自由化政策が導入される。	
	1978年 政府に女性局(Women's Bureau)設置される	1978年 スリ・ランカ国憲法公布	
1979年 国連「女性差別撤廃条約」採択	1979年 裁判官及び一級裁判事に初めて女性が任命される	同 年 輸出加工区の設置を開始	

1980年 第2回世界女性会議（於コペンハーゲン市）	同 年 軍部に初めて女性が採用される 1980年 公務員等の女性のアフターマティブ・アクションの廃止		
1981年 ILO「家庭責任を持つ男女労働者に関する規約（ILO156号）」採択	1981年 国連性差別撤廃条約を批准		
	1982年 国連性差別撤廃条約を受け、スリ・ランカ国内法の改正		
	1983年 女性省の設置（他の省と併設）	1983年 シンハラ・タミル民族紛争勃発	
	同 年 女性公務員の寡夫と子どもへの年金支給を国会で決議		輸
	1984年 女性の夜間労働の解禁（月間10日以内）		出
	1984年 業種による男女間の賃金格差規程が廃止される		志
1985年 第3回世界女性会議（於ナイロビ）	1985年 民間部門で働く女性の最初の2子の育児休暇が4カ月に延長される	1987年 州議会(Provincial Council)の設置	向
1990年 ILO総会で女性の深夜労働を可能とする新条約採択			戦
1993年 ILO規約「同等の仕事に同等の賃金」採択	1993年 妊娠5ヵ月内の女性労働者へ1日1時間の別枠休憩を設置	1993年 為替制限の撤廃とIMF8条国への移行	略
	同 年 女性憲章が承認される	同 年 国家女性委員会(NWC)の設置	の
	同 年 女性憲章の推進を目的に女性国家委員会が設置される		外
1994年 国連「国際家族年」	1994年 警察署に女性・子どもデスクが設置される	1994年 自由党を中心とする人民連合政権の発足	向
同 年 国際人口開発会議（於カイロ）	同 年 行政組織の最高ポストに初めて女性(Ms.Dhara Wijethillake)が任命される		き
	同 年 初の女性大統領、クマラトゥンガ氏が選出される	1995年 航空、運輸、保険、通信、電力を含む広範な民営化計画の着手	の
1995年 第4回世界女性会議（於北京）	1995年 スリ・ランカ女性NGOフォーラムが結成される	同 年 公営企業改革委員会の設立 同 年 LTTEからの和平交渉・敵対行為停止合意の破棄通知	時
	1997年 国連「女性に対する暴力」特別報告官にスリ・ランカ人、ラディカ・クマラスワミ氏が任命される	1996年 政府軍によるジャフナ半島全域の掌握 1997年 地方選挙の実施 同 年 憲法改正案(地方への権限委譲)の国会への上呈	代
	1998年 国連女性差別撤廃条約委員にスリ・ランカ人が任命される	1998年 キャンディにおける仏歯寺での爆破事件勃発	

出所: Department of Census and Statistics (1995), *Women & Men in Sri Lanka* p.4-5; World Bank (1994), *Macroeconomic Policies, Crises, and Growth in Sri Lanka, 1960-90*;

＜農業農村開発＞ ガンパハ農業普及改善計画当初PDM(PDM₀)(July 1994 ~ June 1999)

プロジェクトの要約	指標	指標データ入手手段	外部条件
上位目標 ガンパハ地区の農業生産性が向上する			
プロジェクト目標 ガンパハ地区ココナツ畑の土地利用が効率化し、栽培作物が多様化する	土地利用が効率化することによって生じる雇用、生産活動、収入の変化	行政の統計	天候の大きな変化がない
成果 1. ココナツ畑の間作技術が向上する 2. 生産グループ組織化及び展示圃の開発によって農業普及技術が向上する 3. 普及方法と栽培技術の普及マニュアルが開発される 4. トレーニングを通して普及員の技術水準が向上する	1. 新規導入された作物の数 2. 組織化された組合数 3. 開発されたマニュアルの数 4. トレーニングを受けた普及員の数	1. サンプル調査 2. 農家調査・プロジェクト記録 3. プロジェクト記録 4. プロジェクト記録	1. 農家が新規技術の導入に反対しない 2. 農家が組合組織に反対しない 3. - 4. トレーニングを受けた普及員が勤続を続ける
活動 1 ココナツ畑の間作生産システムを改良する 1-1 栽培技術の向上（作物の適応性） 1-2 実用化が確認された作物の導入 1-3 商品作物の栽培システム改善 1-4 水管理技術の改善 1-5 展示圃における栽培のデモンストレーション 2 農業普及方法を改良する 2-1 ボトムアップ式普及方法の導入 2-2 モデル地区における自発的生産組合の奨励 2-3 有効な普及方法のデモンストレーションを行う 2-4 普及活動の評価を行う 3 普及マニュアルを開発する 3-1 トレーニング及び普及活動に必要なマニュアルの開発を行う 4 トレーニングを実施する 4-1 普及員へ改良された普及方法のトレーニングを行う 4-2 普及員及び組合に対する栽培技術・水管理技術のトレーニングを実施する	投入 <u>スリ・ランカ側</u> 1) カウンターパート 2) 土地、建物、展示圃用土地 3) プロジェクト運営費 <u>日本側</u> 1) 専門家派遣 2) 機材供与 3) 研修員受入		前提条件 ● プロジェクト実施委員会が組織化される ● 研修用建物が建設される ● プロジェクト・サイトの農民がプロジェクトに反対しない

< 農業農村開発 > WID / ジェンダー視点を組み入れた評価用 PDM(PDM_E) ガンパハ農業普及改善計画 (July 1994 ~ June 1999)

プロジェクトの要約	指標	指標データ入手手段	外部条件
上位目標 ガンパハ地区の農業生産性が向上し、各ジェンダーに平等な正のインパクトがもたらされる			
プロジェクト目標 ガンパハ地区ココナツ畑の土地利用が効率化し、栽培作物が多様化する	土地利用が効率化することによって生じるジェンダー別の雇用、生産活動、収入の変化	行政の統計	天候の大きな変化がない
成果 1. ココナツ畑の間作技術が向上する 2. ジェンダー配慮のある生産グループの組織化及び展示圃の開発によって農業普及技術が向上する 3. 普及方法と栽培技術の普及マニュアルが開発される 4. トレーニングを通して普及員の技術水準が各ジェンダーともに向上する	1. 新規導入された作物の数 2. 組織化された組合数(男女比を含めて) 3. 開発されたマニュアルの数と女性農家への配慮の有無 4. トレーニングを受けた普及員の数(男女比を含めて)	1. サンプル調査 2. 農家調査・プロジェクト記録 3. プロジェクト記録 4. プロジェクト記録	1. 農家が各ジェンダーともに新規技術の導入に反対しない。 2. 農家が各ジェンダーともに組合組織に反対しない 3. 農家/普及員が各ジェンダーともに普及方法に反対しない 4. トレーニングを受けた普及員が各ジェンダーとも勤務を続ける
活動 1 ココナツ畑の間作生産システムを改良する 1-1 栽培技術の向上(作物の適応性) 1-2 実用化が確認された作物の導入 1-3 商品作物の栽培システム改善と栽培作物におけるジェンダーの役割の把握 1-4 水管理技術の改善と各ジェンダーの役割の把握 1-5 展示圃における栽培のデモンストレーション 2 農業普及方法を改良する 2-1 ボトムアップ式普及方法導入のため各ジェンダーの役割を把握する 2-2 モデル地区における自発的生産組合の奨励 2-3 有効な普及方法のデモンストレーションを行い、各ジェンダーが参加しやすいように配慮する 2-4 各ジェンダーの参加を得た普及活動の評価を行う 3 普及マニュアルを開発する 3-1 トレーニング及び普及活動に必要なマニュアルの開発を行い、その際に女性農家のニーズ、視点を組み込み、マニュアルについては識字にも配慮する 4 トレーニングを実施する 4-1 女性普及員を積極的に雇用し、改良された普及方法のトレーニングを行う 4-2 普及員及び組合に対する栽培技術・水管理技術のトレーニングを実施する	投入 スリ・ランカ側 1) カウンターパート 2) 土地、建物、展示圃用土地 3) プロジェクト運営費 日本側 1) 専門家派遣 2) 機材供与 3) 研修員受入		前提条件 <ul style="list-style-type: none"> ● プロジェクト実施委員会が組織化される ● 研修用建物が建設される ● プロジェクト・サイトの農民がプロジェクトに反対しない

< 農業農村開発 > WID / ジェンダー視点を組み入れた評価5項目ガンパハ農業普及改善計画プロジェクト

	効率性	目標達成度	効果(イパ外)	妥当性	自立発展性
上位目標			(1)農業生産性に変化はみられるか。 (2)商品作物を含めた作物の栽培(パターン、種類)にジェンダーによる差異はみられるか。 (3)農家収入の変化はみられるか。女性が世帯主の場合、農業労働者の場合、等で差異はあるか。 (4)農業従事者に労働時間の変化はみられるか。それはジェンダー間で差異があるか。 (5)プロジェクト実施機関のなかで女性の参加度は高まり、女性の役割はきちんと認識されているか。 (6)プロジェクトで組織された生産グループは地域社会へどのような影響を及ぼしているか。グループの構成員(男性、女性、混合)で差異はみられるか。	(1)プロジェクト目標は政府の農業政策と合致しているか。 (2)プロジェクト目標は農家のニーズ(各ジェンダーの)に合致しているか。 (3)プロジェクトの形成過程は適切であったか。女性からの意見/意向聴取は適切に行われたか。 (4)プロジェクト実施スケジュールは適切であったか。	(1)DATCの組織上の持続性はあるか。 ・政治的支持があるか ・維持管理体制は適切か (2)財務上の持続性は保証されているか。 (3)人材・人員の持続性(普及員の配置)は各ジェンダーとも保証されているか。 (4)導入された技術の活用は持続的に行われるか。その活用にジェンダー間で差異はみられるか。 (5)フォローアップ・システムは各ジェンダーとともに資するように整備されているか。
プロジェクト目標		(1)ガンパハ地区の農地利用は効率化したか。 (2)栽培作物の多様化は進んだか。 (3)間作技術はどのくらい開発されたか。 (4)生産グループはどのくらい組織化されたか。(メバ-数、リーダー及びメバ-の男女比、活動内容) (5)女性の農業普及サービスへのアクセスや普及方法には改善がみられるか。 (6)訓練を受けた普及員は適切に配置され、活動をしているか。			
成果	(1)プロジェクト内容は効率的に実施されたか。 ・機材は効率的に供与されたか。 ・日本でのC/P研修は適切に実施され、ジェンダー・バランスはとれていたか。 ・成果を得るための費用は適切であったか。 ・ジェンダー・バランスのとれた人材配置がなされたか。 (2)計画から成果を生み出すタイミングは適切であったか。 (3)プロジェクトの支援体制は、スリ・ランカ、日本双方ともに適切であったか。 (4)ジェンダー・バランスを考慮するため、他の類似案件との連携は図られたか。 (5)実施段階で計画内容を見直す措置がとられたか。 (6)ジェンダー・バランスと実施効率性の関係は適切に把握されていたか。				
投入					

ジェンダー項目を組み入れた調査項目 < 農業農村開発 > ガンバハ農業普及改善計画プロジェクト

評価項目	チェック項目	収集する情報 / 指標	収集方法
1. プロジェクト目標達成度	(1) 農地利用 ガンバハ地区の農地利用は効率化したか。	プロジェクト前後のガンバハ地区の農地利用状況の比較	DATCの記録
	(2) 栽培作物 ガンバハ地区の栽培作物は多様化したか。	プロジェクト前後のガンバハ地区の作物栽培状況の比較	DATCの記録、必要に応じて農民に面接調査を行う
	(3) 生産組合 -生産組合は目標数が組織化されたか。 -生産組合は有効にかつ農家に利するように組織されたか。 -組織する際にジェンダー配慮はあったか。	-プロジェクト期間中に組織された組合数 (男性のみ ; 女性のみ ; 混合) -リーダーの男女比 -組織ができたきっかけ (ジェンダー別) -組合の活動内容 (ジェンダー別) -組合に参加するインセンティブは何か。男女で違いはあるか。	DATCの記録 農家に対するフォーカス・グループ・面接調査 (男女別に行う)。 普及員に対する面接調査も必要に応じ行う。
	(4) 普及サービス / 活動 -普及方法は質的、量的に改良されたか。 -普及サービスは両ジェンダーに機会とアクセスが保証されているか。 -普及方法は女性農家にとっても友好的か。	-普及サービスを受けた農家の数とその男女比。 -普及目的開発された教材の数と女性に対する配慮の有無。 -女性農家の普及サービスのニーズは事前にアセスされたか否か。 -女性への普及サービスはどのように確保されたか。 -普及員・農民間のコミュニケーションを活性化する工夫はされたか。	DATCの記録 農家に対するフォーカス・グループ・面接調査 (男女別に行う)。 普及員に対する面接調査も必要に応じ行う。
	(5) 農業普及員 (AI) トレーニングを受けた普及員は、十分に能力を発揮できるか。男女比は適切か。	-今までプロジェクトに参加した普及員の総数とその男女比。 -普及員が普及活動を行う際に男女で何らかの差異はあるか。 -普及活動を行う女性普及員に何らかの制約はあるか。	DATCの記録 農家と普及員に対するフォーカス・グループ・面接調査 (男女別に行う)
2. インパクト	(1) 農業生産性と作物 ガンバハ地区の農業生産性は向上したか。	-プロジェクト前後のガンバハ地区の農業生産性の比較	DATCの記録
	(2) 作物のパターン、種類 ガンバハ地区の作物パターン、種類は変化したか。	-男女の農家で栽培作物に何らかの違いはあるか。男性のみ、女性のみが栽培する作物の有無。ある場合はその理由。 -男女の農家で商品作物へのアクセスに差異はあるか。	農家と普及員に対するフォーカス・グループ・面接調査 (男女別に行う)
	(3) 所得の変化 プロジェクト前後の農家家計にどのような変化が生じたか (ジェンダー別)	-プロジェクト前後での農家収入の比較 -家計に責任を持つのは男性か女性か。プロジェクトによって何らかの変化はあったか -女性が世帯主の家庭での収入の変化。 -クレジットへのアクセス (ジェンダー別)	これらは量的データのように思われるが事前の段階でベースラインの情報が収集されていない場合は、質的データとして扱う。農家と普及員に対するフォーカス・グループ・面接調査 (男女別に行う) を行い、cross-check と triangulation で確認する。
	(4) 労働時間 プロジェクトによって農家の労働時間は変化したか (ジェンダー別) 季節によって差異はあるか (ジェンダー別)	-プロジェクトの前後の農家の労働時間比較 (ジェンダー別) 変化がみられた場合はその理由	農家と普及員に対するフォーカス・グループ・面接調査 (男女別に行う)
	(5) 女性の労働力 プロジェクトは農学の学士を持つ女性の雇用吸収に貢献したか。 プロジェクト組織の女性の意志決定への参加はどのようにになっているか。	農学の学士を持つ女性の雇用総数 プロジェクトの参加者は女性職員をどのように評価しているか。	DATCの記録。必要に応じ面接調査 DATC職員への面接調査
	(6) 生産組合のインパクト 組合はコミュニティ内に何らかのインパクトをもたらしているか。 男性組合・女性組合でインパクトは異なるか。	-村のなかでの組合の位置付け。村人はどう受け止めているか。 -男性組合と女性組合とで周囲の反応はどのように違うか。	農家と普及員に対するフォーカス・グループ・面接調査 (男女別に行う) プロジェクトに参加していない人々への面接調査
	(7) ひきこもり 農業省が実施している女性対象のプロジェクトと異なるインパクトは見られるか。	DATCによる評価。	DATCへの面接調査
	(8) ジェンダー不均衡の是正へ プロジェクトによって農業分野のジェンダー不均衡を見直す動きが生まれたか。	新しい政策・指針の有無など。	関係省庁・プロジェクト関係者への面接調査
3. 自立発展性	(1) 組織の持続性 DATCの組織上の持続性は確保されているか。 ジェンダーバランスは保たれているか。	-関係機関のコミットメントを得ているか。 -意思決定レベルのジェンダーバランスは保たれているか。	DATCへの面接調査
	(2) 財務上の持続性 DATCの財務上の持続性は確保されているか。	財務状況	DATCへの面接調査、記録
	(3) 普及員と農家 普及員は適切に配置されているか。 ジェンダー・バランスはどうか。	-普及員の経歴と一人が担当するエリア -農家側による普及員に対する評価 (ジェンダー別)	DATCの記録。必要に応じ面接調査 フォーカス・グループ・面接調査 (農家。男女別)
	(4) 技術移転 移転された技術は適切に活用されるか。	-プロジェクト地域に適切でリスクの少ない技術が導入されているか -移転された技術に男女で差異はあるか -社会的・伝統的に女性には用いない技術が導入されたケースの有無	DATCの記録。必要に応じ面接調査 農家・普及員へのフォーカス・グループ・面接調査 (男女別)
	(5) 女性職員の役割 女性職員の役割はきちんと認識されているか。	-女性職員の勤務条件 -DATC内での状況	DATC職員と女性普及員への面接調査
	(6) フォローアップシステム DATCに普及員と農家に対するフォローアップサービスは確立されているか。	-フォローアップ体制の実情 -フォローアップ活動と女性に対する配慮	DATC職員と女性普及員への面接調査
4. 妥当性	(1) プロジェクト目標 プロジェクト目標は政府の農業政策に合致しているか。	-農業政策とプロジェクト目標の検討。プロジェクト期間中に変化は見られないかも検討する。	DATCの記録、PDM
	(2) ターゲット・グループのニーズの把握 プロジェクト地域の農民のニーズ、優先課題、制約要因は的確に把握されていたか。そしてそれらに応え、制約を除去する方策は講じられたか。	-対象地域における農民のニーズを把握するような機会の有無。無い場合その理由。 -女性農家のプライオリティとニーズ、土地所有、融資制度、識字などの制約要因は適切に把握されていたか。それらはプロジェクト実施段階に反映されたか。	プロジェクトの記録、R / Dの確認 女性普及員への面接調査
	(3) 計画・立案のプロセス プロジェクトの計画・立案のプロセスは適切であったか。ジェンダー分析は含まれていたか。	-プロジェクトの計画に無理はなかったか。 -ジェンダーに関し、男女別のインタビューを行なうなどの措置は取られたか。	プロジェクト関係者への面接調査 プロジェクトの記録、R / Dの確認
	(4) プロジェクト実施スケジュール 投入財の内容、量、質は適切であったか。 それらにジェンダー配慮はあったか。	- 機材と施設の整備・使用状況 - 日本におけるカウンターパート研修の評価 (ジェンダー別) - 投入された機材は女性も使用できるか。 - 投入財に対するアクセスは男女ともに確保されているか (サイトの選定など)	DATCの記録。必要に応じ面接調査 女性普及員と女性農家への面接調査
5. 効率性	(1) 効率性 プロジェクト内容は効率的に実施されたか。	-プロジェクトが滞ったケースの有無	DATCの記録。必要に応じ面接調査
	(2) 計画から成果への転換 計画から成果を生み出すためのタイミングは適切であったか。	-プロジェクトが滞ったケースの有無	DATCの記録。必要に応じ面接調査
	(3) プロジェクト支援体制 プロジェクト支援体制はスリ・ランカ側日本側双方とも適切であったか。	-双方からのコミットメントの状況	DATCの記録。必要に応じ面接調査
	(4) 他プロジェクトとの連携 同部門の類似案件との連携はあったか。	-女性農家に関する問題で得られた教訓の有無	DATC職員への面接調査
	(5) フィードバック モニタリングの結果からのフィードバックは有効に活用されたか。	-プロジェクト中に実施されたモニタリングの回数、システムの機能。 -ジェンダー別のモニタリングは可能か (ジェンダー別データの有無)	DATC職員への面接調査
	(6) ジェンダー・バランスと実施効率性 ジェンダー・バランスと実施効率性の関係は適切に把握されたか。女性の再生産労働との関係は把握されていたか。	-プロジェクト活動内容と成果の比較対象と検討 -対象地域における農業についての女性の役割について、プロジェクト関係者の認識はどのようなものか。	DATCの記録。必要に応じ面接調査 DATC職員、女性普及員と女性農家への面接調査

< 工業・職業訓練 > 繊維製品品質向上計画プロジェクト 当初PDM (PDM₀)(April 1996- March 2001)

プロジェクトの要約	指標	指標データ入手手段	外部条件
上位目標 スリ・ランカの繊維製品の品質向上がもたらされ、国際競争力が強化される	国際市場におけるスリ・ランカ製品のシェアが一年までに＝%に達する	統計	国際市場が相対的に安定している
プロジェクト目標 TT&SC 及び CITI による繊維・アパレル業界に対する品質向上を目的とした技術支援体制が確立される	一年までに ISO9000 を取得した企業が＝%に達する	統計	-原材料の輸入価格が高騰しない -政府の繊維産業に関する方針が明確である
成果 1.TT&SC が生地の検査技術書を、CITI がアパレルの縫製基準書を各々作成し、実際に活用するようになる 2.生地、アパレルの品質保証（検査）及び製造技術（織物技術）、染色整理加工技術、アパレル技術に係る研修コースがレベルアップする 3.TT&SC が生地・アパレル業界への試験サービス活動を国際水準に対応できるまで強化される	1.検査技術書及び縫製基準書の活用状況 2.各コースの受講者数 3.試験サービス実施数	TT&SC 及び CITI の活動記録	-職員が両センターに定着する -両センターの運営費が確保される
活動 1-1 スリ・ランカで使用されている検査関連資料の検討を行う 1-2 生地検査基準書を作成する 1-3 アパレルの縫製基準書を作成する 2-1 研修コース向上に要する機材を調達・設置する 2-2 生地、アパレルの品質保証（検査）の研修コース実施に要するカリキュラム、テキストを作成し、研修を実施する 2-3 生地、アパレルの製造技術（織物技術、染色整理加工技術、アパレル技術）の研修コース実施に要するカリキュラム、テキストを作成し、研修を実施する 3-1 試験サービス向上に要する機材を調達・設置する 3-2 試験機材使用に要する技術を移転する 3-3 繊維・アパレル産業への試験サービスが実施される	投入 <u>スリ・ランカ側</u> 1. 建物・施設 2. プロジェクトの人員配置 3. 運営費用 <u>日本側</u> 1. 長期・短期派遣専門家の派遣 (チーフアドバイザー/ 業務調整/ 織物技術/ 染色整理加工技術/ 試験技術/ アパレル技術) 2. 研修員受入 3. 機材供与		

<工業・職業訓練> WID / ジェンダー視点を組み入れた評価用 PDM (PDM_E) 繊維製品品質向上計画プロジェクト

プロジェクトの要約	指標	指標データ入手手段	外部条件
上位目標 スリ・ランカの繊維製品の品質向上がもたらされ、国際競争力が強化される	国際市場におけるスリ・ランカ製品のシェアが一年までに＝%に達する	統計	国際市場が相対的に安定している
プロジェクト目標 TT&SC 及び CITI による繊維・アパレル業界に対する品質向上を目的とした技術支援体制が確立される	一年までに ISO9000 を取得した企業が＝%に達する	統計	-原材料の輸入価格が高騰しない -政府の繊維産業に関する方針が明確である
成果 1. TT&SC が生地 の検査技術書を、CITI がアパレルの縫製基準書を各々作成し、実際に活用するようになる 2. 生地、アパレルの品質保証（検査）及び製造技術（織物技術）、染色整理加工技術、アパレル技術に係る研修コースがレベルアップする 3. TT&SC が生地・アパレル業界への試験サービス活動を国際水準に対応できるまで強化される	1. 検査技術書及び縫製基準書の活用状況 2. レベルアップしたコースの数と各コースの受講者数（ジェンダー別） 3. 試験サービス実施数	TT&SC 及び CITI の活動記録	-職員が両センターに定着する -両センターの運営費が確保される
活動 1-1 スリ・ランカで使用されている検査関連資料の検討を行う 1-2 生地 の検査基準書を作成する 1-3 アパレルの縫製基準書を作成する 2-1 研修コース向上に要する機材を調達・設置する 2-2 生地、アパレルの品質保証（検査）の研修コース実施に要するカリキュラム、テキストを作成し、研修を実施し、その際各ジェンダーとも参加しやすい体制を整備する 2-3 生地、アパレルの製造技術（織物技術、染色整理加工技術、アパレル技術）の研修コース実施に要するカリキュラム、テキストを作成し、研修を実施し、その際各ジェンダーとも参加しやすい体制を整備する 3-1 試験サービス向上に要する機材を調達・設置する 3-2 試験機材使用に要する技術を移転する 3-3 繊維・アパレル産業への試験サービスが実施される	投入 <u>スリ・ランカ側</u> 1. 建物・施設 2. プロジェクトの人員配置 3. 運営費用 <u>日本側</u> 1. 長期・短期派遣専門家の派遣 （チーフアドバイザー/ 業務調整/ 織物技術/ 染色整理加工技術/ 試験技術/ アパレル技術） 2. 研修員受入 3. 機材供与		

<工業・職業訓練> WID / ジェンダーの視点を組み入れた評価5 項目 繊維製品品質向上計画プロジェクト

	効率性	目標達成度	効果(イ/外)	妥当性	自立発展性
上位目標			(1)スリ・ランカの繊維・アパレル産業で働く人の技術が向上したか。ジェンダー間で差異はみられるか。 (2) TT&SC と CITI の研修修了者に雇用機会は拡大しているか。それについてジェンダーによる差異はみられるか。	(1)プロジェクト目標は政府の工業政策、繊維関連政策と合致しているか。 (2)プロジェクト目標は繊維産業で働く人々のニーズ(各職務レベルと各ジェンダーについて)に合致しているか。	(1) TT&SC と CITI の組織上の持続性はあるか。 ・政治的支持があるか ・維持管理体制は適切か (2)財務上の持続性は保証されているか。 (3)人材・人員の持続性(普及員の配置)は各ジェンダーとも保証されているか。 (4)導入された技術の活用は持続的に行われるか。その活用にジェンダー間で差異はみられるか。 (5)フォローアップ・システムは各ジェンダーとともに資するように整備されているか。
プロジェクト目標		(1)TT&SCとCITIによって繊維・アパレル業界の技術がバックアップされるようになったか。 (2)TT&SCとCITIのトレーニングコースは向上したか。これらのコースでWID/ジェンダー配慮はみられるか。 (3) TT&SC と CITI での研修受講者は研修修了後企業や自営で習得技術を活用しているか。それについてジェンダー間に差異はみられるか。 (4)各技術コースの修了者数は目標通りか。またそのジェンダー・バランスはどのようになっているか。 (5)女性の技術習得機会へのアクセスには改善がみられるか。 (6) TT&SC / CITI と繊維・アパレル企業の間で女性の参加促進に関する動きはみられるか。	(3) TT&SC と CITI の研修修了者は、技術レベルの向上によって所得を増大させているか。それについてジェンダーによる差異はみられるか。 (4) TT&SC と CITI の研修修了者の労働時間は変化しているか。それについてジェンダーによる差異はみられるか。 (5)プロジェクト実施機関のなかで女性の参加度は高まり、女性の役割はきちんと認識されているか。	(3)プロジェクトの形成過程は適切であったか。女性からの意見/意向聴取は適切に行われたか。 (4)プロジェクト実施スケジュールは適切であったか。 (5)プロジェクトで導入・供与された機材は適切であったか。各ジェンダーにとって、社会・文化的また構造上問題のないものか。	
成果	(1)プロジェクト内容は効率的に実施されたか。 ・機材は効率的に供与されたか。 ・日本でのC/P研修は適切に実施され、ジェンダー・バランスはとれていたか。 ・成果を得るための費用は適切であったか。 ・ジェンダー・バランスのとれた人材配置がなされたか。 (2)計画から成果を生み出すタイミングは適切であったか。 (3)プロジェクトの支援体制は、スリ・ランカ、日本双方ともに適切であったか。 (4)ジェンダー・バランスを考慮するため、他の類似案件との連携は図られたか。 (5)実施段階で計画内容を見直す措置がとられたか。 (6)ジェンダー・バランスと実施効率性の関係は適切に把握されていたか。				
投入					

ジェンダー項目を組み入れた調査項目＜工業・職業訓練＞繊維製品品質向上計画プロジェクト

評価項目	チェック項目	収集される情報 / 指標	収集方法
1. プロジェクト目標達成度	(1)TT&SC と CITI の役割 TT&SC と CITI によって繊維・アパレル業界の技術がバックアップされるようになったか。	-繊維・アパレル業界の TT&SC と CITI に対する評価	繊維・アパレル業界技術関係者への聞き取りもしくは質問票調査
	(2)トレーニングコース -トレーニングコースは向上したか。(品質管理/染色整理加工/アパレル技術の各コース別) -各コースについて女性への配慮が見られるか。	-改良されたトレーニング・コースの数 -開発されたマニュアルの数 -各コースを受講する女性の意見	TT&SC / CITI が保持する記録・データ 女性の研修生、元研修生への面接調査
	(3)技術移転 研修受講者は派遣元の企業で十分に能力を発揮しているか。	-元受講生は企業に戻ってから技術を移転する位置にあるか。また、どのように技術移転を行っているか。 -その技術内容に男女間で差異はみられるか。	元研修生の企業における地位の調査 専門家及び派遣元企業関係者への面接調査(彼/彼女らの評価)
	(4)研修受講者数 現在まで研修を受講した人数は目標通りか。 -男女比 -分野別	下記項目を含む記録 -各コースに参加した受講者の男女比 -企業派遣で受講する人と自費で受講する人の割合及び各々の男女比	TT&SC / CITI が保持する記録・データ
	(5)女性の参加 女性の繊維産業における役割をかんがみ、女性のプロジェクトへの参加が促進されたか。	-女性の参加を促すべく派遣もとの企業と何らかの話し合いはあったか。	TT&SC / CITI 及び繊維企業関係者へのインタビュー
2. インパクト	(1)労働者の技能 労働者の技能が向上するというインパクトは見られるか。 ジェンダー別でみた場合はどのようなインパクトが見られるか。	-受講者の総数と研修修了後に勤務先を見つけれられた受講生数(ジェンダー別) -企業派遣で研修を受けた受講者の企業に戻った後のパフォーマンス(ジェンダー別) -自営で受講した者の修了後の活動状況(ジェンダー別)	TT&SC / CITI が保持する記録・データ 元研修生のトレース調査及び彼らへの面接調査
	(2)雇用機会の変化 労働者の雇用機会は拡大したか。(ジェンダー別)	-研修を受講したことによってその分野における技術を活用し繊維産業で雇用先を見つけた研修生の数(ジェンダー別) -女性(元)受講者自身は雇用の機会についてどのように捉えているか	TT&SC / CITI が保持する記録・データ 女性の元研修生への面接調査
	(3)所得の変化 研修生の所得に変化は見られるか。(ジェンダー別)	-研修受講前と後の所得の変化・増減(ジェンダー別)	元研修生への面接調査(ジェンダー別)
	(4)労働時間の変化 研修生の労働時間に変化は見られるか。(ジェンダー別)	-研修受講前と後の労働時間の変化・増減(ジェンダー別)	元研修生への面接調査(ジェンダー別)
	(5)女性の役割 プロジェクト実施機関のなかで女性の役割は適切に認識されているか。	-実施機関での女性スタッフの雇用状況	TT&SC / CITI 関係者への面接調査(ジェンダー別)
	(6)ジェンダー不均衡の是正 プロジェクトによって工業分野、繊維産業分野のジェンダー不均衡を見直す動きが生まれたか。	新しい政策・指針の有無など。	関係省庁・プロジェクト関係者への面接調査
3. 自立発展性	(1)組織の持続性 TT&SC と CITI の組織上の持続性は確保されているか。 ジェンダー・バランスは保たれているか。	-関係機関のコミットメントを得ているか。 -意思決定レベルのジェンダー・バランスは保たれているか。	TT&SC / CITI 関係者への面接調査
	(2)財務上の持続性 TT&SC と CITI の財務上の持続性は確保されているか。	財務状況	TT&SC / CITI 関係者への面接調査、記録
	(3)人材・人員の持続性 講師陣は適切に配置されているか。男女比は適切か。	-スタッフの経歴 -講師が男性であること、あるいは女性であることによって受講者とのコミュニケーションが上手く行く場合と行かない場合のケース	TT&SC / CITI が保持する記録・データ 元研修生(ジェンダー別)及び TT&SC / CITI 職員への面接調査
	(4)技術移転 移転された技術は適切に活用されるか。 移転された技術に男女間で差異は見られるか。	-研修生の研修内容と実際のマッチング。会得した技術を活かした職種にある人の割合(ジェンダー別) -各分野、コースで男女比は異なるか。その要因は何か。	女性の元研修及び TT&SC / CITI 職員への面接調査
	(5)フォローアップ 研修生に対するフォローアップ体制はとられているか。 女性に対する配慮の有無。	元受講者へのフォローアップはどのように行っているか。 特に自営である女性に対する配慮はあるか。	-TT&SC / CITI 関係者への面接調査 -TT&SC / CITI 関係者への面接調査
	(6)労働組合 労働条件に関する問題を解決すべく、組合活動はあるか。 女性の労働組合はあるか。	両センターの職員及び日本人専門家はジェンダー別の労働条件をどのように考えているか。	TT&SC / CITI 関係者及び専門家への面接調査
4. 妥当性	(1)プロジェクト目標 プロジェクト目標は政府の繊維産業に関する政策に合致しているか。	繊維産業政策とプロジェクト目標の検討。プロジェクト期間中に変化は見られないかも検討する。	TT&SC / CITI の記録、PDM
	(2)労働者のプライオリティとニーズ 労働者のプライオリティやニーズは各職務レベルについてジェンダー別にアセスされたか。	-繊維産業で働く人々のニーズをジェンダー別に把握するような機会の有無。無い場合その理由。 -女性労働者のプライオリティとニーズ、制約要因は適切に把握されていたか。それらはプロジェクト実施段階に反映されたか。	プロジェクトの記録、R / D の確認 TT&SC / CITI 関係者への面接調査
	(3)計画・立案のプロセス プロジェクト立案・形成は適切に行われたか。ジェンダー分析は含まれていたか。	ジェンダーに関し男女別のインタビューを行うなどの措置は取られたか。	-TT&SC / CITI での観察と彼らへの面接調査
	(4)プロジェクト実施スケジュール 投入財の内容、量、質は適切であったか。それらにジェンダー配慮はあったか。	-機材と施設の整備・使用状況 -日本におけるカウンターパート研修の評価(ジェンダー別) -投入された機材は女性も使用できるか -投入財に対するアクセスは男女ともに確保されているか	TT&SC / CITI の記録。必要に応じ面接調査 女性職員と女性研修生への面接調査
	(5)女性の参加 女性が研修に参加する際の制約を緩和するような措置は取られたか。	-交通手段や託児所の提供はあったか。	TT&SC / CITI での観察と彼らへの面接調査
5. 効率性	(1)効率性 プロジェクト内容は効率的に実施されたか。	-プロジェクトが実施途中で滞ったケースの有無	TT&SC / CITI の記録。必要に応じ面接調査
	(2)計画から成果への転換 計画から成果を生み出すためのタイミングは適切であったか。	-プロジェクトが実施途中で滞ったケースの有無	TT&SC / CITI の記録。必要に応じ面接調査
	(3)プロジェクト支援体制 プロジェクト支援体制はスリ・ランカ側日本側双方とも適切であったか。	-双方からのコミットメントの状況	TT&SC / CITI の記録。必要に応じ面接調査
	(4)他案件との連携 同部門の類似案件と連携はあったか。 情報交換を行うような機会はあったか。	-女性労働者、研修生に関する問題で得られた教訓の有無	TT&SC / CITI 職員への面接調査
	(5)フィードバック モニタリングの結果からのフィードバックはあったか。	-プロジェクト中に実施されたモニタリングの回、システムの機能 -ジェンダー別のモニタリングは可能か(ジェンダー別データの有無)	TT&SC / CITI 職員への面接調査
	(6)ジェンダー・バランスと実施効率性 ジェンダー・バランスと実施効率性の関係は適切に把握されたか。女性の再生産労働との関係は把握されていたか。	-プロジェクト活動内容と成果の比較対象と検討 -スリ・ランカの繊維・アパレル産業についての女性の役割について、プロジェクト関係者の認識はどのようなものか。	TT&SC / CITI の記録。必要に応じ面接調査 TT&SC / CITI 職員への面接調査

< 保健・医療 > スリ・ジャヤワルダナ総合病院プロジェクト 当初PDM (PDM₀) (April 1986- March 1990)

プロジェクト要約	指標	指標データ入手手段	外部条件
上位目標 スリ・ランカの人々の医療ニーズに応えるべく病院の機能が強化される	スリ・ランカの保健・医療指標の改善	保健関連の統計資料	
プロジェクト目標 首都部の病院に集中する患者が郊外の病院に分散する	-首都部病院の患者数が--%減少する	保健省、病院の記録、データ	-政府の保健・医療政策が大きく変化しない -首都部で患者数が激増しない
成果 1) 新生児集中治療体制が確立される 2) 臨床検査技術が改良される 3) 内視鏡機材供与と技術協力によって消化器系・泌尿器系の分野の医療が改善される 4) 病院管理体制が確立される 5) 中堅技術者が養成される	1) 乳児死亡率が--%低下する 2) 当病院が臨床検査部門のモデルとなる 3) 消化器系・泌尿器系の疾患が--%減少する 4) 病院でカルテ記録が100%達成される		-病院の財政状態が安定している
活動 下記の5項目について、機材供与、日本人専門家派遣、日本への研修員受入を行う 1) 新生児集中治療 2) 臨床検査 3) 消化器系内視鏡 4) 泌尿器系 5) 病院管理	投入 1. 短期・長期専門家派遣 (内科医、看護婦、泌尿器専門家、臨床検査技師、病院管理、内視鏡) 2. 日本での研修 (内科医、看護婦、泌尿器専門家、臨床検査技師、病院管理、内視鏡) 3. 機材供与 (Blood glucose apparatus, Electrolyte apparatus, APR kit, Ultraviolet lamp, Ventilator, Incubators, etc.)		-研修を受けた C/P が勤務を続ける -導入された機材が適切に維持・管理される

< 保健・医療 > WID / ジェンダー視点を組み入れた評価用PDM(PDM_E)スリ・ジャヤワルダナ総合病院プロジェクト

プロジェクト要約	指標	指標データ入手手段	外部条件
上位目標 スリ・ランカの人々の医療ニーズに応えるべく病院の機能が強化される	スリ・ランカの保健・医療指標の改善（各ジェンダーについて）	保健関連の統計資料	
プロジェクト目標 首都部の病院に集中する患者が郊外の病院に分散する	-首都部病院の患者数が--%減少する（各ジェンダーについて）	保健省、病院の記録、データ	-政府の保健・医療政策が大きく変化しない -首都部で患者数が激増しない
成果 1) 新生児集中治療体制が確立される 2) 臨床検査技術が改良される 3) 内視鏡機材供与と技術協力によって消化器系・泌尿器系の分野の医療が改善される 4) 病院管理体制が確立される 5) 中堅技術者が養成される	1) 乳児死亡率が--%低下する（各ジェンダーについて） 2) 当病院が臨床検査部門のモデルとなる 3) 消化器系・泌尿器系の疾患が--%減少する（各ジェンダーについて） 4) 病院でカルテ記録が100%達成される（各ジェンダーについて）		-病院の財政状態が安定している
活動 下記の5項目について、ジェンダー・バランスのとれた機材供与、日本人専門家派遣、日本への研修員受入を行う 1) 新生児集中治療 2) 臨床検査 3) 消化器系内視鏡 4) 泌尿器系 5) 病院管理	投入 1. 短期・長期専門家派遣 （内科医、看護婦、泌尿器専門家、臨床検査技師、病院管理、内視鏡） 2. 日本での研修 （内科医、看護婦、泌尿器専門家、臨床検査技師、病院管理、内視鏡） 3. 機材供与 （Blood glucose apparatus, Electrolyte apparatus, APR kit, Ultraviolet lamp, Ventilator, Incubators, etc.）		-研修を受けたC/Pが勤務を続ける -導入された機材が適切に維持・管理される

< 保健・医療 > WID / ジェンダー視点を組み入れた評価5 項目 スリ・ジャヤワルダナプラ総合病院プロジェクト

	効率性	目標達成度	効果(イパ外)	妥当性	自立発展性
上位目標			(1)何らかの形で、病院の機能が向上し、スリ・ランカの医療ニーズへの対応に貢献していると言えるか。 (2) スリ・ランカの保健・医療指標の改善に貢献したと言えるか。 (3) プロジェクトに医師、看護師をはじめ、女性が参加したことにより、スリ・ランカの医療セクターに従事する女性の地位向上に寄与したと言えるか。 (4) プロジェクトに参加した医師、看護師をはじめ、関係者の労働時間は変化しているか。それについてジェンダーによる差異はみられるか。 (5)プロジェクト実施機関のなかで女性の参加度は高まり、女性の役割はきちんと認識されているか。	(1)プロジェクト目標は政府の保健・医療関連政策と合致しているか。 (2) プロジェクト目標は同国の保健・医療ニーズに合致しているか。 (3)プロジェクト目標は保健・医療セクターで働く人々のニーズ(各職務レベルと各ジェンダーについて)に合致しているか。 (4)プロジェクトの形成過程は適切であったか。女性からの意見/意向聴取は適切に行われたか。 (5)プロジェクト実施スケジュールは適切であったか。 (6)プロジェクトで導入・供与された機材は適切であったか。各ジェンダーにとって、社会・文化的にまた構造上問題のないものか。	(1) スリ・ジャヤワルダナプラ総合病院の組織上の持続性はあるか。 ・政治的支持があるか ・維持管理体制は適切か (2)財務上の持続性は保証されているか。 (3)人材・人員の持続性(普及員の配置)は各ジェンダーとも保証されているか。 (4)導入された技術や供与機材の活用は持続的に行われるか。その活用にジェンダー間で差異はみられるか。 (5)フォローアップ・システムは各ジェンダーともに資するように整備されているか。 (6) 持続性によって新規プロジェクトの効率的実施に寄与しているか。
プロジェクト目標		(1)新生児集中治療体制が病院内に確立されたか。ここで母子保健への配慮はみられたか。 (2)臨床検査技術は改良されたか。 (3) 消化器系・泌尿器系分野の医療は改善されたか。 (4)病院管理体制は確立されたか。カルテの記録システムは適切に機能しているか。 (5)(1)~(4)の結果として、コロンボの病院への患者の集中は緩和したか。			
成果	(1)プロジェクト内容は効率的に実施されたか。 ・機材は効率的に供与されたか。 ・日本でのC/P研修は適切に実施され、ジェンダー・バランスはとれていたか。 ・成果を得るための費用は適切であったか。 ・ジェンダー・バランスのとれた人材配置がなされたか。 (2)計画から成果を生み出すタイミングは適切であったか。 (3)プロジェクトの支援体制は、スリ・ランカ、日本双方ともに適切であったか。 (4)ジェンダー・バランスを考慮するため、他の類似案件との連携は図られたか。 (5)実施段階で計画内容を見直す措置がとられたか。 (6)ジェンダー・バランスと実施効率性の関係は適切に把握されていたか。				
投入					

ジェンダー項目を組み入れた調査項目 <保健・医療>スリ・ジャヤワルダナ総合病院(SJGH) プロジェクト

評価項目	チェック項目	収集する情報 / 指標	収集方法
1. プロジェクト目標達成度	(1) 新生児集中治療体制 (NICU) 新生児集中治療体制は確立されたか。	-病院に施設が整備され、スタッフ配置されているか。 -NICUの稼動状況。	プロジェクト記録 病院関係者に面接調査
	(2) 臨床検査技術 臨床検査技術は改良されたか。	-臨床検査部門の稼動状況。	観察 病院関係者に面接調査
	(3) 消化器系・泌尿器系分野 消化器系・泌尿器系は改善されたか。	-消化器系・泌尿器系部門の稼動状況。	観察 病院関係者に面接調査
	(4) 病院管理体制 カルテ記録・保存システムは適切に機能しているか。 ジェンダーが分かるようになっているか。	-病院でのカルテ記録の状況 (各ジェンダーについて)。	病院の記録 必要に応じ、SJGH 担当者に面接調査
	(5) 患者の分散 コロポ中心部の病院への患者の集中は緩和したか。	-プロジェクト以降のコロポ近郊病院の来院者数推移 (ジェンダー別)。	保健省、関係病院の記録
	(6) 女性の参加 医療分野への女性の参加を促進するための措置や配慮はあったか。	-病院と日本人関係者による評価。	プロジェクトの記録
	2. インパクト	(1) 病院機能の向上 病院の機能が向上し、スリ・ランカの医療ニーズへの対応に貢献しているといえるか。	-地方病院などからのリファラル率の推移 (ジェンダー別)。
(2) 保健・医療指標の改善 スリ・ランカの保健・医療指標の改善に貢献したか (プロジェクトが対象とした分野の患者数は減少したか)。		-各疾病の罹患患者数の 80 年代、90 年代の推移 (各ジェンダーについて)。	病院・保健省の記録、データ
(3) 女性の地位向上 スリ・ランカの医療セクターに従事する女性の地位向上に寄与したか。		-医療セクター従事者の評価 (ジェンダー別)。	SJGH 関係者・看護婦に面接調査
(4) 所得の変化 プロジェクトへの参加者に所得の変化はあったか (ジェンダー別)。		-プロジェクト前後の所得比較 (ジェンダー別)。	病院勤務者への面接調査 (ジェンダー別)
(5) 労働時間 参加者の労働時間に変化はみられるか (ジェンダー別)。		-プロジェクト前後の労働時間の比較 (ジェンダー別)。	病院勤務者への面接調査 (ジェンダー別)
(6) 雇用機会 参加者の雇用機会は高まったか (ジェンダー別)。		-プロジェクト前後の雇用機会の比較 (ジェンダー別)。	病院勤務者への面接調査 (ジェンダー別)
(7) ジェンダー不均衡の是正 プロジェクトによって保健・医療分野のジェンダー不均衡を見直す動きが生まれたか。		-新しい政策・指針の有無など。	関係省庁・プロジェクト関係者への面接調査
3. 自立発展性	(1) 組織の持続性 SJGH の組織上の持続性は確保されているか。 ジェンダーバランスは保たれているか。	-関係機関のコミットメントを得ているか。 -政治的支持はあるか。 -維持管理体制は適切か。 -意思決定レベルのジェンダーバランス。	SJGH 関係者への面接調査
	(2) 財務上の持続性 SJGH の財務上の持続性は確保されているか。 患者負担費用の設定は適切か。	-財務状況 -来院者の所得レベルの推移 (ジェンダー別)。	SJGH の記録。必要に応じ、SJGH 核グループに面接調査
	(3) 人材の持続性 病院内各部署の人材の持続性は各ジェンダーともに保証されているか (医師・看護婦の配置状況はジェンダーバランスがとれているか)。	-関係者の履歴・雇用・労働状況	SJGH の記録。必要に応じ、核グループ・看護婦に面接調査
	(4) 技術移転 導入された技術や供与機材の活用は持続的に行われるか。その活用にジェンダー間で差違はみられるか。	-適切な技術が導入されているか。研修生の研修内容と実際のマッチング -会得した技術を活かした職種にある人のジェンダー別割合。 -各分野、コースで男女比は異なるか。その要因は何か。	プロジェクトの記録 SJGH 核グループ・看護婦に面接調査
	(5) フォローアップ フォローアップ・システムは各ジェンダーともに資するように整備されているか。	-フォローアップ体制の実情 -フォローアップ活動と女性に対する配慮	SJGH 核グループ・看護婦に面接調査
	(6) 新規プロジェクトへの寄与 持続性によって新規プロジェクトの効率的実施に寄与しているか。	-新規プロジェクト実施との相関関係	SJGH 核グループへの面接調査 新規プロジェクト関係者に面接調査
4. 妥当性	(1) プロジェクト目標 プロジェクト目標は政府の保健・医療関連政策と合致しているか。	-保健・医療政策とプロジェクト目標の検討。プロジェクト実施期間中に変化は生じたか。	保健省、SJGH の記録、PDM、R/D
	(2) 保健・医療ニーズの把握 プロジェクト目標は同国の保健・医療ニーズに合致しているか。ジェンダー別のニーズについてはどうか。	-スリ・ランカ国内の保健・医療ニーズの制約要因は適切に把握されていたか。 それは、プロジェクト実施段階に反映されたか。 -女性は病院へのアクセスが確保されているか。	プロジェクトの記録、R/D の確認 SJGH の記録、核グループ・看護婦・患者への面接調査
	(3) 職員のニーズの把握 プロジェクト目標は保健・医療セクターで働く人々のニーズ (各職務レベルと各ジェンダーについて) に合致しているか。	-医療セクターで働く人々のニーズをジェンダー別に把握するような機会の有無。無い場合その理由。 -女性職員のプライオリティとニーズ、制約要因は適切に把握されていたか。 それらはプロジェクト実施段階に反映されたか。	プロジェクトの記録、R/D の確認 SJGH の記録、核グループ・看護婦・患者への面接調査
	(4) 計画・立案のプロセス プロジェクトの形成過程は適切であったか。ジェンダー分析は含まれていたか。	-プロジェクトの計画に無理はなかったか。 -女性からの意見 / 意向聴取は適切に行われたか。	SJGH 核グループへの面接調査 プロジェクトの記録、R/D の確認
	(5) プロジェクト実施スケジュール 投入財の内容、質、量は適切であったか。	-日本におけるカウンターパート研修の評価 (ジェンダー別)。 -機材と施設の整備・使用状況	プロジェクト記録。必要に応じ、面接調査
	(6) 機材の導入 プロジェクトで導入・供与された機材は適切であったか。各ジェンダーにとって、社会・文化的にまた構造上問題のないものか。	-投入財に対するアクセスは男女ともに確保されているか。	プロジェクト記録。必要に応じ、面接調査
5. 効率性	(1) 効率性 プロジェクト内容は効率的に実施されたか。	-プロジェクトが実施途中で滞ったケースの有無	プロジェクト記録。必要に応じ、面接調査
	(2) 計画から成果への転換 計画から成果を生み出すためのタイミングは適切であったか。	-プロジェクトが実施途中で滞ったケースの有無	プロジェクト記録。必要に応じ、面接調査
	(3) プロジェクト支援体制 プロジェクト支援体制はスリ・ランカ側日本側双方とも適切であったか。	-双方からのコミットメントの状況	プロジェクト記録。必要に応じ、面接調査
	(4) 他案件との連携 同部門の類似案件との連携はあったか。	-女性職員、研修生に関する問題で得られた教訓の有無	プロジェクトの記録。SJGH 核グループ・看護婦・患者への面接調査
	(5) フィードバック モニタリングの結果からのフィードバックは有効に活用されたか。	-プロジェクト中に実施されたモニタリングの回数。 -モニタリング・システムの機能。 -ジェンダー別のモニタリングは可能か (ジェンダー別データの有無)。	SJGH 核グループへの面接調査
	(6) ジェンダー・バランスと実施効率性 ジェンダー・バランスと実施効率性の関係は適切に把握されたか。女性の再生産労働との関係は把握されていたか。	-プロジェクト活動内容と成果の比較対象と検討。 -医療セクターにおける女性の役割について、プロジェクト関係者の認識はどのようなものか。	SJGH 核グループ、看護婦に面接調査

< 教育 > WID / ジェンダー視点を組み入れた評価用PDM(PDM_E)ペラデニヤ大学歯学教育プロジェクト

プロジェクト要約	指 標	指標データ入手手段	外部条件
上位目標 歯学部における歯学訓練、サービス、研究活動の継続的な発展を推進する。	スリ・ランカ人卒業生 MS/Mphil 学位取得者の増加 (ジェンダー別) 5%(1997) 5%(2002) 4 hands dentistry を行う歯学部卒業生数の増加 (ジェンダー別) X名(1997) Y名(2002) 卒後研究セミナーの増加 X名(1997) Y名(2002) 歯学部による地域教育数の増加 X名(1997) Y名(2002)	学位の記録 (ペラデニヤ大学本部) 歯学部によるアンケート 歯学部による活動記録	スリランカ側は新歯学部および病院を最高の医療訓練機関と認識する。
プロジェクト目標 歯学部が限られた条件下で最高水準の機能を達成する。	学生の試験成績結果、合格率が3%増加し10%となる。(ジェンダー別) ウェティングリスト上の患者数の減少 (ジェンダー別) X名(1997) Y名(2002) 歯学部で活動するSSグループ数の増加 (ジェンダー別) 2 (1997) 18(2002)	歯学部記録 歯学部活動記録 訓練活動が地域で継続	-政府は歯学医師養成の重要性を継続して認識する。 -患者負担額が適切に設定、適用される。 -高等教育省が適切な資金供給を継続する。
成果 1. 教官の知識および技術の向上 教官のジェンダー・バランスがとられる 2. 技術スタッフの能力向上 3. 看護婦および歯科看護婦の能力向上 4. 歯学部スタッフの管理運営能力の向上 5. 卒後教育プログラムを開発する能力の確立	1.1 加療患者数の増加 3000/年(1997) 100000/年(2002) 1.2 報告される総生検数の増加 1000/年(1997) 4000/年(2002) 1.3 スタッフからの発表数 (ジェンダー別) 1.4 歯学部スタッフにより書かれた教科書、マニュアル数の増加 2.1 各科の技術成果 50%増 (2002) 3.1 院内感染の発生率の減少 X%(1997) Y%(2002) 3.2 four-hand dentistry が1998年に保存、小児、口腔外科、補綴歯科で実施される。 4.1 顕微鏡の菌類汚染 10%以下 4.2 hand piece head の1年後の故障率減少 100%(1997) 20%(2002) 4.3 スタッフの時間厳守、出勤率向上 X%(1997) Y%(2002) 4.4 18全分野でメンテナンス記録の継続的管理の実施 5.1 卒後教育プログラム数の増 X(1997) 4年(2002)	歯学部記録 各診療科、部門の記録 病院記録 歯学部記録	訓練を受けたスタッフが高い勤労意欲を示す。熟練技術者が継続的に勤務する。 保健省は投入を継続する。 訓練を受けたスタッフは歯学部 に継続して勤務する。
活 動 1. 技術訓練の実施 2. 看護教育委員会の設立と訓練プログラムの開設 3. 歯学部運営能力の開発 4. 継続・卒後教育のための企画	投 入 日本 スリ・ランカ 専門家 機材 日本における訓練 職員 / 研修生 材料 / 消耗品 施設維持費		前提条件 新歯学部 / 病院は日本政府無償資金協力により建設され、利用可能となる。

< 教育 > WID / ジェンダー視点を組み入れた評価5 項目 ペラデニヤ大学歯学教育プロジェクト

	効率性	目標達成度	効果(イパ外)	妥当性	自立発展性
上位目標			(1)歯学部と歯学部病院の機能が向上し、スリ・ランカの歯科医療ニーズへの対応にジェンダー視点からも貢献していると言えるか。 (2) スリ・ランカの歯科衛生に関する指標の改善に貢献したと言えるか。 (3) プロジェクトに医師、看護婦をはじめ、女性が参加したことにより、スリ・ランカの歯科保健関連セクターに従事する女性の地位向上に寄与したと言えるか。 (4) プロジェクトに参加した医師、看護婦を含めた教官、技術者の労働時間は変化しているか。それについてジェンダーによる差異はみられるか。 (5)プロジェクト実施機関のなかで女性の参加度は高まり、女性の役割はきちんと認識されているか。 (6)MS / Mphil 学位取得者の増加がみられるか。ジェンダー・バランスはあるか。	(1)プロジェクト目標は政府の歯学教育に関連する政策と合致しているか。 (2) プロジェクト目標は同国の保健・医療ニーズに応えているか。 (3)プロジェクト目標は保健・医療セクターで働く人々のニーズ(各職務レベルと各ジェンダーについて)に合致しているか。 (4)プロジェクトの形成過程は適切であったか。女性からの意見/意向聴取は適切に行われたか。 (5)プロジェクト実施スケジュールは適切であったか。 (6)プロジェクトで導入・供与された機材は適切であったか。各ジェンダーにとって、社会・文化的にまた構造上問題のないものか。	(1)ペラデニヤ大学歯学部の組織上の持続性はあるか。 ・政治的支持があるか ・維持管理体制は適切か (2)財務上の持続性は保証されているか。 (3)人材・人員の持続性(普及員の配置)は各ジェンダーとも保証されているか。 (4)導入された技術や供与機材の活用は持続的に行われるか。その活用にジェンダー間で差異はみられるか。 (5)フォローアップ・システムは各ジェンダーとともに資するように整備されているか。 (6) 持続性によって新規プロジェクトの効率的実施に寄与しているか。
プロジェクト目標		(1)歯学部教官の技術・知識の向上はみられるか。ジェンダー間で差異はみられるか。 (2)技術スタッフの技術の向上はみられるか。ジェンダー間で差異はみられるか。 (3) 看護婦及び歯科看護婦の技術の向上はみられるか。 (4)歯学部スタッフの管理運営能力の向上はみられるか。 (5)歯学部の卒後教育プログラムを開発する体制は確立されたか。 (6)学生の試験成績結果、合格率の向上はみられるか。 (7)歯学部で活動する5Sグループの増加はみられるか。 (8)ウェイティング・リスト上の患者数の減少はみられるか。			
成果	(1)プロジェクト内容は効率的に実施されたか。 ・機材は効率的に供与されたか。 ・日本でのC/P研修は適切に実施され、ジェンダー・バランスはとれていたか。 ・成果を得るための費用は適切であったか。 ・ジェンダー・バランスのとれた人材配置がなされたか。 (2)計画から成果を生み出すタイミングは適切であったか。 (3)プロジェクトの支援体制は、スリ・ランカ、日本双方ともに適切であったか。 (4)ジェンダー・バランスを考慮するため、他の類似案件との連携は図られたか。 (5)実施段階で計画内容を見直す措置がとられたか。 (6)ジェンダー・バランスと実施効率性の関係は適切に把握されていたか。				
投入					

< 以上の4分野における JICA 専門家への質問票集計結果 >

今回の評価調査では、スリ・ランカ現地に派遣中の長期・短期専門家を対象に合計 15 名に質問票による調査を実施した。

方法：JICA 事務所を通し、各プロジェクトの業務調整専門家を窓口にして各専門家に質問票用紙を配布した。記入後、回収し、また時間的に可能な限り回答内容について、専門家に個別あるいは集団の面接を実施した。

回答率：ガンパハ農業普及改善計画プロジェクト；100%（6/6 名）

繊維製品品質向上計画プロジェクト；100%（6/6 名）

ペラデニヤ大学歯学教育プロジェクト；60%（3/5 名、1 名は着任直後であったため）

対象プロジェクトは、農業・工業・教育と異なるセクターに及んだと同時に、プロジェクト・サイクルの段階も多様であったため、一律な質問を設定することはできなかったが、質問票、面接調査結果から得られた知見は以下の通り。

1. WID / ジェンダー配慮は特になし、しかし男女の区別もなし

今回のアンケート調査項目のなかでは、「プロジェクトのなかで WID / ジェンダー配慮が行われているか」あるいは、「プロジェクトの便益は各ジェンダーに平等に配分されていると思うか」というような直接的な質問は避けた。これは、回答者が WID / ジェンダーについて正しい認識を持っているかどうか不明であるから、直接的な質問で回答エラーが発生することを回避するためである。

いずれのプロジェクトについても、質問項目のなかでは、「（専門家による）プロジェクト活動（農業普及指導、繊維技術研修指導、歯学指導）のなかで男女間に違いはあるか」という質問項目を設けたところ、全員（100%、正確には 15 名中 14 名、1 名は業務調整員で技術移転に従事していないため）が「ない」もしくは「特になし」と答えている。類似の項目のなかでも「男女の区別はない、個人の能力次第」という考え方が専門家の間では一般的である。

一方、あからさまな WID / ジェンダーに対する拒絶反応を示す人は皆無であった。徐々にではあるが、WID / ジェンダー概念、配慮の重要性や意味に対する認識が浸透しつつあることのあらわれであると考えられる。

2. 受益者へのインパクト

いずれのプロジェクトにおいても専門家がプロジェクトで想定されている最終受益者と直接的にインターアクションを持つことはあまりなく、通常の業務はプロジェクト組織のカウンターパートとのやりとりが主体となっている。そのため、プロジェクトのインパクトが男女間で差異があるのか、ないのかという問題に関与する必要性は生じていないようである。

また、専門家は 5 ヶ年にわたるプロジェクトのうち、通常、長期派遣で 2 年間となっているため、エンパワーメント これまで経済・社会的に不利な立場にいたり、抑圧されたりしていた人々が、その構造を改善し、経済・社会的、組織的、政治的な面で力を強めていく様子 を観察していくことは困難であることも確かであろう。この面ではカウンターパートとの連携がさらに重要になろう。

3. ベースラインデータの不在

本調査は、「ジェンダー評価」と位置づけられていることから、調査対象プロジェクトがどのように、どの程度のジェンダー・インパクトを生んでいるのかを把握することが一義的な目的であったが、これを客観的、定量的比較として行うことはあきらめざるを得なかった。農業、工業、保健・医療プロジェクトについては、プロジェクト開始時、あるいはその直後にジェンダー別のベースラインのデータが収集されていないためである。また、教育プロジェクトについては、大学での実施ということもあり、比較的データは整備されているが、プロジェクトは調査時点ですでに 2 年目に入った段階であった。

ベースラインデータがないことについては、専門家のインタビューのなかでも指摘された。ガンパハ農業普及改善計画では、プロジェクト終了前に実施機関によってプロジェクト参加者を対象にアンケート調査が行われたが、例えば、「プロジェクト実施によって所得は増加したか」という問いに対し、60.5%が「増えた」と回答している。恐らく大半の人々は、感覚的に「多くなった」あるいは「変わらない」と答えているのであろう。これは必ずしも悪いことではないが、もしベースライン調査が実施されていれば、定量的成果を示すことができるし、プロジェクトによるジェンダー・インパクトを把握する上でも非常に有効である。

4. WID / ジェンダー調査の難しさ今後の課題

今回のアンケート調査とインタビューでは、上述したように、「WID / ジェンダーはフェミニズムだ」と誤解し、拒絶反応を示されるようなケースは幸いにしてほとんどなかった。しかし、それでもやはり、調査者からみて質問することが難しいと感じられた点がたまたあったことも事実である。例えば、「x 分野において女性の雇用の拡大につながるとは思いますか」という質問の場合、理想論と現実が混ざり渾然一体となってしまうことがある。

WID / ジェンダー配慮は黙っていても自然に生まれてくるものではなく、政治的介入のプロセスを要するものである。そのため、調査者が自分自身のもつ価値観をある程度調査に反映させることはむしろ自然なことであろう。しかし、実際には、理想論はプロジェクトのコントロールが及ばない要因に左右されることが現実である。これらをどのように折り合いをつけるべきか。プロジェクト関係者に対する質問を行う際に抽象的な表現は避け、具体的な質問項目を設定し、なるべく多くの人にインタビューを行うことがひとつの手段であろう。

<ガンパハ農業普及改善計画プロジェクト> 日本人専門家質問票集計 (1999年4月実施)

回答者: 6名、()内の数値は、回答者の数を示す。

<プロジェクトの目標達成度>

- 1-1 本プロジェクトにおいて農業普及員の育成に成功しましたか。理由も合わせてお書き下さい。
(0) 非常に成功した (6) まあまあ成功した (0) あまり成功していない (0) 失敗した
- 1-2 本プロジェクトにおいて栽培技術普及に成功したとお考えですか。理由も合わせてお書き下さい。
(0) 非常に成功した (6) まあまあ成功した (0) あまり成功していない (0) 失敗した
理由: ・対象地域では、もともとパイナップルやショウガの栽培になじみがあった。
・作付面積拡大、技術研修(普及員、農民ともに)への積極的な参加が見られる。
- 1- 3 本案件で、指導の対象となる農業普及員が男性である場合と女性である場合とで、指導の際に何らかの違いを感じましたか。
(1) はい (0) いいえ (5) 特にない
「はい」とお答えの場合
男性普及員に対して注意した点: 回答なし
女性普及員に対して注意した点: 研修等公式の場に出る際、女性は民族衣装を着る習慣があり、栽培の実習が困難。
- 1- 4 農業普及員が男性である場合と女性である場合とで、農民に普及活動を行う際に各々に有利な点、不利な点であるとお考えになることをお書き下さい。
男性普及員の場合 不利な点: あり(0) なし(6)
有利な点: あり(1) なし(5): 家事に左右されない
女性普及員の場合 不利な点: あり(2) なし(4): ・サリーでバイクに乗りづらい / ・家事に左右される。
有利な点: あり(1) なし(5): ・女性農家に接する際に有利なことがある。

<プロジェクトのインパクト>

- 2- 1 プロジェクト対象地域では作物を栽培する際に、男性と女性の間で作物の種類の違い、あるいは男性のみが育成するもしくは女性のみが育成するというような分業はありますか。
はい(2) いいえ(0) 特にない(4)
具体的な例: ・女性グループはガーデニングで栽培できるものを栽培している。
・女性は、細かい作業を要する作物を栽培している。
- 3- 2 特に換金性の高い商品作物については、栽培するにあたって、また収穫後に出荷するにあたって、男性のほうが有利である、もしくは女性のほうが有利である、とお考えですか。
男性のほうが有利(0) 女性のほうが有利(0) 特にない(5) 無回答(1)
- 2- 3 プロジェクト対象地域での土地所有制度についてお伺いします。プロジェクト実施にあたって土地所有制度が制約になったようなケースはありましたか。
はい(0) いいえ(6)
- 2-4 プロジェクトの実施、進行によって対象地域の土地所有制度になんらかのインパクトが生じたとお考えですか。
はい(3) いいえ(3)
理由: ・今まで活用していなかった土地の利用がみられる。
・土地を借上げ、経営拡大を図る傾向が見られる。
- 3- 5 スリ・ランカ国は農学部卒業生に占める女性の割合が比較的高いとされています。プロジェクトでは農業の専門的知識を持つ女性職員が積極的に登用されているとお考えですか。
はい(5) いいえ(0) 無回答(1)
- 2-6 本案件の実施によって将来的に、農学部出身の女性の採用、雇用機会の拡大にプラスのインパクトを与えたとお考えですか。
はい(0) いいえ(0) あまり関係がない(6)

<プロジェクトの持続可能性>

- 3-1 本案件によって移転された技術が今後も有効に活用されるとお考えですか。
・普及技術について
はい(6) いいえ(0) 分からない(0)
理由: ・グループ・ファンドの設立と運営方法は有効であるため。
・生産グループの数が増え、その過程で技術普及が行われているため。
・グループ活動の効用が認知されつつあるため。
・間作技術について
はい(6) いいえ(0) 分からない(0)
理由: ・収入が増えているため。
・水管理技術について
はい(6) いいえ(0) 分からない(0)
理由: ・ポンプ普及が進んでいるため。
- 4- 2 上記の技術移転について、普及員が男性である場合と女性である場合とで、農民に移転される際の技術内容になんらかの差異はあったとお考えですか。
はい(0) いいえ(6) 分からない(0)
- 3-3 上記の技術移転について、受益者である農民が男性である場合と女性である場合とで、移転される技術内容になんらかの差異はあったとお考えですか。
はい(0) いいえ(6) 分からない(0)

< 繊維製品品質向上計画プロジェクト > 日本人専門家質問票集計 (1999年4月実施)

回答者: 6名、()内の数値は、回答者の数を示す。

< プロジェクトの成果 >

1-1 ご自分で担当された分野でトレーニング用の教材は開発されましたか。

(3) はい (2) いいえ (1) 無回答

「はい」とお答えの場合、それらは女性も使用することを想定していますか。理由も合わせてお書き下さい。

(2) はい (1) いいえ (3) 無回答

理由: ・CITIは女性インストラクターが8割を占める。 / ・女性として区別する必要がない。

< 女性の参加 >

2-1 本計画の実施内容は複数の分野にまたがっていますが、女性の進出が著しい分野への女性の派遣を促進するために、研修生の派遣について、派遣側の企業と受入側のセンターの間で、何らかの話し合い、議論はありましたか。

(3) はい (1) いいえ (1) わからない 理由: ・男女の隔てなく研修を実施しているため。

2-2 今までトレーニング / 研修を受けた女性の技術力を男性と比較した場合、気づいたことがあったらお書き下さい。

・女性は学習意欲が高いがシャイである。 / ・技術レベルに男女間の差異なし。 / ・縫製技術は女性の方が向上が速い。

2-3 研修 / トレーニングを行う際、ご自分の担当分野のなかで、男性の研修生と女性の研修生に対し、内容、技術について何らかの違いを設けていますか。理由も合わせてお書き下さい。

(0) はい (3) いいえ (2) 特になし (1) 無回答

理由: 小型の機械が多く、違いはない。 / ・男女の偏りがあるのは研修生側によるものである。

< 繊維産業と女性 >

3-1 本案件によって訓練を受けた女性技術者がスリ・ランカ国の繊維製品の品質向上に貢献している、あるいは将来そうなるとお考えですか。理由も合わせてお書き下さい。

(5) はい (0) いいえ (0) わからない (1) 無回答

理由: ・アパレル分野では設備近代化とホーレション技術向上が求められ、順次向上している。

3-2 本案件を実施したことによって、対象となった技術分野での女性の雇用機会が拡大した、あるいは将来そうなるとお考えですか。理由も合わせてお書き下さい。

(5) はい (0) いいえ (1) わからない

理由: ・男女の区別なく研修修了者は資格を得ているため。

3-3 プロジェクト実施によって繊維産業のなかでの女性の地位が見直された、というようなインパクトがあった、あるいは将来そのようなインパクトがあらわれるとお考えですか。理由、あるいは事例も合わせてお書き下さい。

(4) はい (0) いいえ (1) わからない (1) 無回答

理由: ・女性社長もいる。 / ・あくまで個人の能力と技術による。 / ・アパレル産業には女性の感性が必要。

3-4 スリ・ランカ国の繊維産業のなかで、特に女性が不利益を被っていると感じるがありますか。

(3) はい (3) いいえ 「はい」の場合、具体的に記述して下さい。:

・能力があっても画一的に扱われる。・安全意識が低く利益追求が優先される。・管理職レベルは大半が男性。

< 技術移転 >

4-1 本案件によって移転された技術が今後有効に活用されるとお考えですか。

(6) はい (0) いいえ

理由: ・ISO取得後民間企業からの発注が急増した。 / ・研修生の数も増加している。

4-2-1 ご自分の担当分野で、研修内容(メニュー)について、男性の研修受講者自身と話し合ったり、彼らの希望を聞くような機会がありましたか。

(3) はい (1) いいえ (1) 無回答

理由: ・研修ごとにアンケートを実施し、その結果を研修内容に反映させている。

4-2-2 ご自分の担当分野で、研修内容(メニュー)について、女性の研修受講者自身と話し合ったり、彼らの希望を聞くような機会がありましたか。

(2) はい (3) いいえ (1) 無回答

4-3 研修について、受講者が男性である場合と女性である場合とで、受講生の研修内容への意向・希望に差異はあったとお考えですか。理由も合わせてお書き下さい。

(1) はい (4) いいえ (1) 無回答 理由: ・アタッチメント技術はエンジニアが中心である。

4-4 ご自分が担当された分野で、研修受講者が男性であったため、あるいは女性であったため、指導がスムーズに行った、逆に指導がうまく行かなかったというようなことはありましたか。理由も合わせてお書き下さい。

(1) 受講者が男性だったのでスムーズにいった。 (0) 受講者が女性だったのでスムーズにいった。

(0) 受講者が男性だったのでうまくいかなかった。 (0) 受講者が女性だったのでうまくいかなかった。

(1) 無回答

理由: ・アタッチメント技術の場合、比較的力仕事が多く、過去の研修生はすべて男性。

4-5 女性技術者のニーズはプロジェクト計画立案時点できちんと把握されていたと思いますか。

(2) はい (2) いいえ (2) 無回答 理由: 特に目標として捉えられていない。

4-6 研修の内容、技術水準は女性にとって適切であったと思いますか。

(3) はい (0) いいえ (3) 無回答 理由: 開始から間もなく現時点で評価は困難。

4-7-1 両センターでは、研修修了者に対して、フォローアップのようなシステムがありますか。

(2) はい (2) いいえ (2) 計画中

4-7-2 研修修了者に対するフォローアップで特に女性に対して配慮すべき点はあるとお考えですか。

(0) はい (3) いいえ (3) 無回答

< 機材 >

5-1 投入された機材を使用した研修で、とくに女性研修生には使用が難しい(肉体的に、もしくは文化的に)ものが含まれていましたか。

(1) はい (5) いいえ

< モニタリング >

6-1 プロジェクトを効率的に推進していくための中間評価時に、スムーズな進行の制約要因が見つかった場合、それを修正していくための措置は取られましたか。

(5) はい (1) いいえ

6-2 上記の制約要因は専門家、もしくは研修生の男女間の差異に起因するものが含まれていましたか。

(0) はい (5) いいえ (1) 無回答

<プロジェクトの実施効率性>

5- 1 プロジェクトを効率的に推進していくための中間評価時に、スムーズな進行の制約要因が見つかった場合、それを修正していくための措置は取られましたか。

はい (6) いいえ (0)

4-2 上記 4-1 の制約要因は普及員、もしくは農民の男女間の差異に起因するものが含まれていましたか。

はい (0) いいえ (6)

・上記の制約要因を除去するための対応が取られましたか。

はい (1) いいえ (1) 無回答 (4)

理由： ・R/D の修正を行った。

<ペラデニヤ大学歯学教育プロジェクト>日本人専門家質問票集計(1999年4月実施)

回答者:3名、()内の数値は、回答者の数を示す。

<スリ・ランカの高等教育と女性>

1-1 本プロジェクトで担当されている専門分野において、女子学生の比率は高いと考えますか、低いと考えますか。(日本と比較した場合でも結構ですので主観的な判断でご回答下さい。)

- (2) 高いと考える (0) 低いと考える
(0) 中程度と考える (0) 意識したことはない (0) 無回答
・学生の半数以上が女性で日本より比率が高い。

1-2 ペラデニヤ大学歯学部卒業生は、スリ・ランカ社会において就職する機会を保証されていると考えますか。また、就職の機会に男女の間で差はあると思いますか。

- (1) 男女ともに保証されている (0) 女性には比較的保証されている
(0) 男性には比較的保証されている (1) どちらにも保証されていない
(1) 分からない

1-3 スリ・ランカにおいて歯学教育のような高等教育を受けた女性が社会に進出した際に、女性であることで有利になっている点、あるいは不利を被っている点でお気づきのことがありましたらお書きください。

なし

<技術指導/技術移転について>

2-1 本プロジェクトにおいて歯学指導を行う際に、社会・文化的背景から、困難に感じる、指導しづらいことはありますか。また、この点につき、相手が女子学生であるか男子学生であるかで違いはありますか。

- (0) 男子・女子学生ともに困難に感じることもある
(0) 男子学生への指導で困難なことがある
(0) 女子学生への指導で困難なことがある
(2) 男子・女子学生ともに困難に感じることはとくにない
(1) 特に意識したことはない

2-2 指導を行う際に、相手が男子学生であるか、女子学生であるかで指導内容に違いが生じるようなケースはありますか。

- (0) ある
(3) ない

2-3 本プロジェクトで供与された機材のなかで、スリ・ランカの女性職員・学生に使用が困難なものは含まれていたと思いますか。

- (1) はい (2) いいえ

理由:歯科技工用作業台が高いため小柄な女性には作業しづらいようである。

<プロジェクトにおけるジェンダー配慮>

3-1 本案件実施に実際に関わってみて、プロジェクト形成段階において、さらに調査を行うべきであった、もしくはより適切な配慮を行うべきであった、というような点はありますか。

- (1) はい (2) いいえ

理由:看護スタッフのロッカールームの設計などより配慮することが望ましい。

3-2 歯学分野への女性の進出をさらに促進するとした場合、女子学生への奨学金設置など特別な制度が必要になると考えますか。

- (0) 制度が必要
(2) 特に必要ない
(1) わからない

<貧困削減分野>低所得者居住地域における指標 (Obeseykarapura)

待される成果	調査項目	指標	ジェンダーチェック項目
1. 地域開発における住民意識の変化	自らのグループに関する意識の変化 自らに対する意識の変化 地域での女性の地位の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・グループへの関わりは主体的か ・資源の共有管理はできるか ・地域でのセールスグループの位地に関する認識は変化したか 自らの力に対する認識は変化したか ビジネスグループに対する住民による認識の変化 	男女による認識の違いの有無
2. 組織の形成・活性化	<制度> メンバーによる規則 メンバーによる文書管理 システムの確立 活動・実施システムの確立とその影響 <能力> 問題発見・解決能力の変化 リーダーの質の向上 他組織との関わりの変化	作成者は誰か、内容は何か、実際に機能しているか 規則、会計簿、会議録の存在の有無、管理方法は確立しているか <ul style="list-style-type: none"> ・実施システムは確立しているか ・誰が主体でシステムを確立したか ・その影響は何か ・メンバー主体で問題を発見する能力、システムはあるか。 ・問題解決の方法は確立されたか リーダーシップの質の向上はあるか ・他組織と交渉できるか ・CDC との関係は変化したか ・役員選抜、意志決定方法は確立したか 	主体者は誰か 管理者は誰か システム確立の主体者は誰か 問題を発見、解決する主体者は誰か 政府機関、主流である CDC に対する発言力、交渉力は変化したか (Main streaming)
	<参加・協議システム>	<ul style="list-style-type: none"> ミーティングは定期的か ・メンバー間に情報が伝わるシステムは 	

	<p>協議システムの形成、定着とその効果</p> <p>情報伝達システムの形成、定着とその効果</p> <p>住民によるニーズの発掘、計画、実施のシステムの確立と定着</p> <p><資源> グループが所有する資源 メンバーによる資源の管理</p>	<p>確立されたか</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報は共有されているか ・メンバー自らがニーズを発掘できるシステムはあるか、それは実施されているか ・計画の主体はどこか メンバーによる実施決定過程への参加はあったか ・メンバー自らが計画実施するシステムは確立したか、定着したか <p>・グループが何を所有しているか、 手ン誰が管理しているか</p> <ul style="list-style-type: none"> ・収益金の分配、管理の方法は定着しているか、誰が行っているか 	<ul style="list-style-type: none"> ・PGN,SGN に応えうるものか。 (手工芸の職種的適正) ・誰がニーズの発掘、計画、実施の主体者か
<p>3. 生活の質の向上</p>	<p>技術力、収入の変化 労働時間、行動範囲の変化 家庭内での役割分担の変化</p> <p>家庭内、地域内での人間関係の変化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・参加者の技術力は向上したか ・セールスグループの収益金はどのように変化したか、 個人の収益金はどのように変化したか ・収益金の家庭内での使用決定権は誰にあるか ・セールスグループ参加により 労働時間は変化したか 行動範囲は変化したか 世帯内での役割分担は変化したか ・事業参加後の家族との関係、地域の人と 	<ul style="list-style-type: none"> ・収益は参加女性が自立できうる額になっているか ・使用決定権は誰か ・世帯内での男女別労働時間に変化があったか、女性にとって過重労働になっていないか ・行動範囲に変化はあったか ・世帯内、地域内での役割分担に変化はあったか

		の関係で変化はあったか	
期待される成果のための活動	調査項目	指 標	ジェンダーチェック項目
1 必要な資源の投入	<投入内容、方法、タイミングの適切さ> 人的資源の適切さ 物的資源の適切さ トレーニングの適切さ	隊員の配置は適切だったか WID 機材の供与の時期、台数は適切だったか トレーニング参加者とその後の進路	トレーニングは 女性にとって活用されやすいものだったか
2 適切な技術の開発、普及	事業過程で習得した新しい技術、知識の有効性	販売品を製作できるか 自分達のみで製作できるか 習ったことを他に教えられるか	女性グループが自立的に収入創出できる技術を普及できたか
3 継続に関する手法の形成と定着	生産活動の発展に対する組織的、技術的、資金の方策の有無	これから持続するための資金はあるか 主体的に継続するための技術の方策はあるか セールスグループの今後の方向性に対するニーズとそれに対応する方策はあるか NHDA 等他の組織の支援はあるか マーケティングや受注の手法は定着しているか	女性グループが自立、発展していける方策はとられているか

	<p>情報開示、伝達システムの形成、定着とその効果</p> <p>住民主体のニーズの発掘、計画、実施のシステムの確立と定着</p> <p><資源> 住民組織が所有する資源 住民による資源の管理</p>	<p>能なシステムはあるか</p> <ul style="list-style-type: none"> ・住民による事業実施時の意志決定過程への参加はあったか ・ステージ間の連帯はとられたか ・全住民に情報が知らせれ、伝わるシステムは確立されたか ・情報は共有されているか ・実際に誰がニーズを特定したか。住民自らがニーズを発掘するシステムがあるか。そのシステムは定着したか ・計画の主体はどこか。住民自らが計画するシステムは確立したか。定着したか。 ・実施の主体はどこか。住民主体で実施するシステムがあるか、定着したか。組織が所有している資源はあるか。 ・請負制度により得た収益金は誰が管理しているか。 ・水道メーター、メーターコックを誰が管理しているか。 ・壊れた時、誰が修理するか。 ・修理システムはあるか。 	<p>男女別情報アクセス度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各段階での男女参加促進制度の有無 ・男女別管理者数 <p>男女別管理者数</p>
<p>3. 生活の質の向上</p>	<p>利便性の変化</p> <p>収入の変化</p> <p>労働時間、行動範囲の変化</p> <p>家庭内での役割分担の変化</p> <p>家庭内、地域内での人間関係の変化</p>	<p>トイレ、上下水道設置後の生活の変化</p> <p>労働提供、水道設置による労働時間の変化</p> <p>水道設置による家事の軽減の有無、役割分担の変化</p> <p>事業終了後の家族との関係、地域内の変化</p>	<p>男女、階層別別インパクトの違い</p> <p>男女別労働時間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女別役割分担 ・男女別影響度

期待される成果のための活動	調査項目	指標	ジェンダーチェック項目
1 必要な資源の投入	<p><投入内容、方法、タイミングの適切さ></p> <p>人的資源 物的資源 トレーニングの適切さ</p> <p>労働提供の適切さ 負担額は適切だったか</p>	<p>隊員の配置は適切だったか</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 予算の使われ方、管理の仕方 ・ 誰が予算にアクセス、コントロールできるか <p>技術トレーニングに誰が参加したか、有効だったか</p> <p>実施中の労働提供、時間 負担額は誰が決めたか 負担額は支払われているか</p>	<p>アクセス・コントロールの男女別違い</p> <p>男女別受講率 男女別参加度</p>
2 既存の知識の活用と新しい技術、知識の普及	<p>活動のなかで、住民の既存の知識を活用できたか</p> <p>事業過程で習得した新しい技術、知識の有効性</p>	<p>工事のプランニング、実施で住民の既存の知識は活用されたか</p> <p>技術トレーニングに誰が参加したか、有効だったか</p> <p>(適切な下水構が作られたか)</p>	<p>男女別受講率</p>
3 運営、維持管理、活動継続に関する手法の形成と定着	<p>運営、維持管理に関する手法のトレーニングはあるか</p> <p>運営、維持管理に関する資金的方策はあるか</p>	<p>CDC、バルクメーターグループのリーダーへのリーダーシップトレーニング、メンテナンスのトレーニングはあるか</p> <p>これからの運営、メンテナンスのため資金の有無、管理方法</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女別バルクメーターに関わるリーダー数 ・ 男女別受講率

4. モニタリングならびに中間評価													
4-1. 男女別評価指標が用いられたか							x					x	
4-2(a) モニタリンググループが結成されたか				x									
4-2(b) 上記4-2(a)のモニタリンググループには女性メンバーが含まれているか	x			x									
5. 指標													
5-1. プロジェクトによって恩恵を受けた対象者の中で、女性は何パーセントを占めたか	18%	100% ²⁾	65%	nil	nil	nil	nil	nil	nil	nil	nil	50%以上	nil
5-2. WID / ジェンダーに配慮した活動は、今後もこのプロジェクトで持続可能か												nil	
5-3. WID/ジェンダーに配慮した組織体制がなされたか	x			x									
5-4. 女性メンバーが意思決定レベル / 管理職レベルに含まれているか				x									
5-5. 将来にわたってWID / ジェンダーに配慮した予算が確保されているか				x			x	x	x	x	x	x	x
5-6. WID / ジェンダーに配慮したプロジェクト評価が実施されたか	x												
5-7. WID / ジェンダー関連のネットワークが構築されたか												x	

: かなりそうである。 : そうである。 : ある程度はそうである。 x : そうではない。 “ nil ” 回答不可

1) IOHS : Instiute for Occupational Health and Safely (スリ・ランカNGO機関) 2) このプロジェクトの対象者は女性のみである。