

全世界
2024 年度テーマ別評価
ジェンダー案件の事業効果及び教訓
に関する調査

事例分析にかかる報告書

2025 年 10 月

独立行政法人
国際協力機構（JICA）

株式会社国際開発センター

評価
JR
25-39

目 次

1. 事例分析の概要.....	1
1.1 背景.....	1
1.2 目的・対象案件.....	1
2. 事例分析の基本方針.....	2
3. 対象案件の選定.....	4
4. パキスタンにおける事例分析.....	5
4.1 対象国におけるジェンダーに関する一般情報の整理.....	5
4.2 対象案件の概要.....	5
4.3 対象案件におけるジェンダー視点の組み込み・ジェンダー関連の効果.....	6
4.4 プロセス分析の調査方法.....	9
4.4.1 調査項目.....	9
4.4.2 調査方法.....	10
4.4.3 調査・分析の制約.....	12
4.5 プロセス分析の結果.....	13
4.5.1 サクセス・ケースの効果発現プロセス.....	13
4.5.2 サクセス・ケースの効果発現に影響した要素.....	15
4.6 類似案件の形成・実施に資する教訓.....	19
5. タンザニアにおける事例分析.....	22
5.1 対象国におけるジェンダーに関する一般情報の整理.....	22
5.2 対象案件の概要.....	22
5.3 対象案件におけるジェンダー視点の組み込み・ジェンダー関連の効果.....	25
5.4 対象案件の目標・成果の達成度.....	30
5.5 プロセス分析の調査方法.....	33
5.5.1 調査項目.....	33
5.5.2 調査方法.....	36
5.5.3 調査・分析の制約.....	41
5.6 プロセス分析の結果.....	42
5.6.1 サクセス・ケースの効果発現プロセス.....	42
5.6.2 サクセス・ケースの効果発現に影響した要素.....	48
5.7 類似案件の形成・実施に資する教訓.....	61
別添資料1：調査対象国のジェンダーに関する一般情報の整理.....	1
別添資料2：調査対象者リスト.....	11
別添資料3：現地調査団・調査日程.....	15

1. 事例分析の概要

1.1 背景

JICA は長年、あらゆる分野・スキームにおいてジェンダー課題を分析し、ジェンダーの視点に立った取組を組み込むことを推進してきた。近年策定した JICA グローバルアジェンダ「ジェンダー平等と女性のエンパワメント」では、2030 年までに JICA 事業の 80% をジェンダー案件¹とすることを掲げている。2022 年以降は、ジェンダー案件の基準としてそれまでよりも厳格な OECD-DAC の基準を導入しており、ジェンダー案件と分類されるためには「①ジェンダー分析の実施、②分析に基づくジェンダーの視点に立った取組の案件枠組みへの反映、③その取組を計測する指標の設定」のすべてを満たすことが求められる。

このような背景の下、ジェンダー案件の数を増やし、その効果を高めるためには、既存のジェンダー案件の取組・成果・教訓を把握し、新規案件形成時に活用することが必要となる。しかし、これまでの事業評価では、計画されていたジェンダー関連活動の実施状況や成果の発現状況が十分に把握されておらず、また、評価結果から得られるジェンダー関連の教訓やナレッジが少ないことから、事後評価結果を新たなジェンダー案件の改善に十分に活かすことができていないことが課題として認識されている。今後は、JICA 事業の実施・事後段階において、ジェンダー関連の成果を詳細に把握し、有用な教訓を抽出し、新規案件形成時にそれらを活かすサイクルの確立が求められている。

1.2 目的・対象案件

本事例分析は、以下を目的・調査対象として実施した。対象案件を改めて評価するものではなく、ジェンダー関連の効果を把握の上、その発現プロセスを分析することで類似案件の形成・実施に資する教訓導出を目指すものである。

	目的	対象案件
事例分析	パキスタンとタンザニアを対象とした、ジェンダーに関する優良案件の現地調査を含む事例分析を通じて、その効果 ² の発現状況及び発現プロセスを明らかにし、 <u>類似する社会文化的背景</u> での新規案件の形成・実施に資する教訓を導出する。	<ul style="list-style-type: none"> ・パキスタン「アパレル産業技能向上・マーケット多様性プロジェクト」 ・タンザニア「コメ振興支援計画プロジェクト（タンライス 2）」

出所：本テーマ別評価の特記仕様書及び 2024 年 12 月時点の JICA 評価部との協議に基づき、IDCJ 作成。

上記目的に基づき、本事例分析では、①対象案件が現地でのどのようなジェンダーの視点に立った成果をもたらしているか、また成果発現に至った過程について情報収集し、プロセス分析を行い、②TOC（Theory of Change）を描画の上、相手国関係機関や JICA 関係者との協議を踏まえて精緻化した。調査後は、「対象案件の国や地域、分野における今後の案件形成時・事業実施中にジェンダーの視点を組み込む方法」や、「ジェンダーの視点に立った成果発現に必要な要素」を整理

¹ 「ジェンダー案件」とは、JICA の定めるジェンダー分類の内、①ジェンダー平等と女性のエンパワメントを主目的として実施している案件（Gender Informed (Principal) : GIP）（「ジェンダー平等政策・制度支援案件」、「女性を主な裨益対象とする案件」）、②主目的ではないがジェンダー平等と女性のエンパワメントに向けた活動を組み込んで実施している案件（Gender Informed (Significant) : GIS）（「ジェンダー活動統合案件」）を指す。

² 本事例分析において「ジェンダー関連の効果」と記載する際には、「事業介入によって生じる、ジェンダー平等の促進および女性のエンパワメントに関する変化（アウトカム・インパクト）」を指す。

することが求められた。

本事例分析の対象案件は、ジェンダー案件分類で見ると、「女性を主な裨益対象とする案件」と「ジェンダー活動統合案件」が選ばれている。それぞれの主な特徴は、下表のとおり。

表1 対象案件のジェンダー案件分類・主な特徴

案件名	案件分類	特徴
パキスタン 「アパレル産業技能向上・マーケット多様性プロジェクト」	女性を主な裨益対象とする案件 ³	コンサルタントによる実施。アパレル産業の市場拡大に必要な人材の育成というプロジェクト目標の下、アパレル技術（TOT）、マーケティング、ジェンダーの3つの柱の活動を実施。対象訓練機関のうち、2機関が男女共学、1機関が女性専用であり、最終受益者には男女の訓練生が含まれる。アパレル産業における訓練機関への就学及びその後の就業に際するジェンダー課題を分析の上、女性訓練生、女性訓練生の家族・コミュニティ、訓練機関、企業等、幅広くアプローチしている事例。
タンザニア 「コメ振興支援計画プロジェクト（タンライス2）」	ジェンダー活動統合案件	JICAの直営専門家による実施。適切な稲作技術の活用（コメの生産量増加）というプロジェクト目標を実現するうえで、ジェンダー課題を認識し、対応する活動や指標を組み込んだ。農家に直接アプローチするものではなく、稲作技術の普及制度へのジェンダー視点の統合・同制度を実施するC/P機関・人材の能力強化を通じて、研修受講農家及び周辺農家にジェンダー関連の効果が発現し、プロジェクト目標の達成に貢献している事例。

出所：対象案件の関連報告書（業務完了報告書やファイナルレポート等）、国内インタビュー、JICAのジェンダー主流化推進年次報告書に基づき、IDCJ作成

2. 事例分析の基本方針

本事例分析の基本方針として、「ジェンダーに係るサクセス・ケースに焦点を当て、案件・分野の特性に応じた分析モデルを活用しながら、効果発現に繋がったプロセスを多層的な視点から分析し、類似案件への学びに繋がるストーリー・教訓を紡ぎ出すこと」とした。

具体的には、ジェンダーの優良案件に焦点を当て、その概要・活動実績・成果を把握したうえで、対象案件の成果を上げるためにどのようなジェンダーに係る取組があったか、あるいは、案件によってどのようなジェンダー関連の影響・変化があったかを確認し、その効果発現に至るプロセスの分析を行った。多様な関係者の視点からプロセスを俯瞰し、特に受益者の変化を基軸としたストーリー・教訓を紡ぎ出すことを想定した。

ジェンダー関連の変化は、時には案件が当初想定しなかったものも拾うことが重要であり、本事例分析では、JICA「簡易プロジェクト・エスノグラフィー作成ハンドブック（初版）」を活用した定性調査を基本とした。加えて、受益者への調査に際しては、介入によってポジティブな効果が発現した個人（サクセス・ケース／非サクセス・ケース）へのインタビューによって、介入のインパクトを定性的に把握する手法である、サクセス・ケース・メソッドを活用した（各手法の特徴は表2のとおり）

表2 簡易プロジェクト・エスノグラフィー及びサクセス・ケース・メソッドの主な特徴

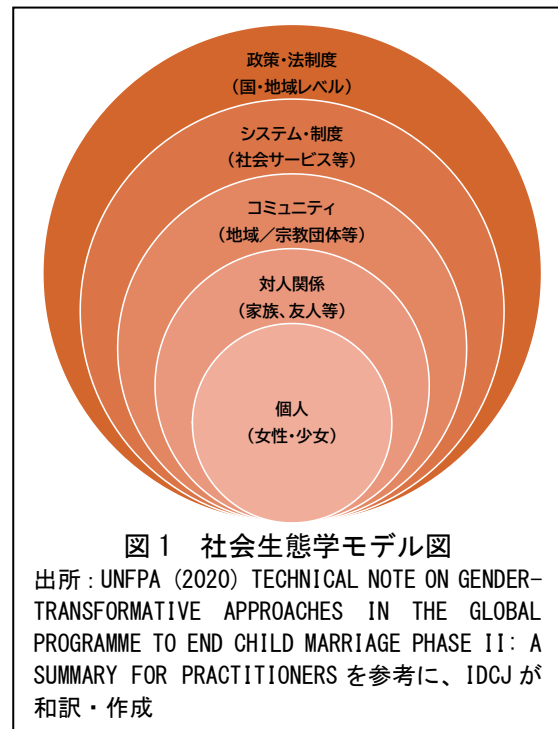
簡易プロジェクト・エスノグラフィー	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者の視点に寄り添う（人々が「何を感じ、何を考えているか」を理解しようとする）。 ・調査者の主観（五感を含む）を排除しない（調査者独自の感性と判断で物事を理解する）。 ・案件が想定していなかったもの（PDMの範囲外）も拾い、案件にとっての意味を問う。 ・関係者の語りを紡ぐことで物語を浮かび上がらせる。
-------------------	--

³ JICA（2015年度）「JICA ジェンダー主流化推進年次報告書」（https://www.jica.go.jp/Resource/activities/issues/gender/annual_reports/ku57pq00002hdtnl-att/annual_report_2015.pdf）

<p>サクセス・ケース・メソッド⁴</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・介入後、時間が経過する中でどのような効果があったかに注目する。 ・ポジティブなエピソードを個人インタビューで収集する。 ・数量的な観点ではなく、質的なインパクトの強さを重視する。 ・受益者全体の平均ではなく、個々の事例に注目する。比較対象として非成功事例⁵も調査する。 ・受益者個々人の変化に加え、組織や周囲へのインパクトにも注目する。 ・プログラムの改善点を示唆するだけでなく、意思決定者やステークホルダーにとってプログラムがどのような存在意義を持ちうるかを検証する。 ・事前・事後の得点比較だけに評価を終始しない。
----------------------------------	---

出所：JICA（2018年10月）「簡易プロジェクト・エスノグラフィー作成ハンドブック（初版）」、安田・斎藤（2017年3月）「サクセスケースメソッドによるプログラム評価：「予期せぬ効果の顕在化」に優れた評価方法」『生涯学習とキャリアデザイン第14巻2号』をもとに IDCJ が記載。

また、ジェンダー不平等な状況にある男女にポジティブな変化が生じる場合、様々な要素が影響していることが国際的に論じられている。本事例分析では、特に社会生態学モデル（図1）を活用して、「個人」、「対人関係（家族、友人等）」、「コミュニティ」、「システム・制度」、「政策・法制度」の各層の情報を得られる調査対象者を選定し、多角的に効果発現プロセスを分析の上、TOC 及びナラティブなストーリーを描いた。また、分野・案件の特性に応じて、社会生態学以外の分析モデル（ライフコース・アプローチ、男性関与、交差性）の活用も検討した。



<女性へのインタビューに際する留意事項>

女性へのインタビューに際しては、女性の自由な語りを得やすいように工夫した。対象地域によってジェンダー事情は異なりうることから、対象案件の

専門家及び実施コンサルタントへのヒアリング時にも確認し、以下の点に留意してインタビューを実施した。

- ・可能な限り、現地のジェンダー事情に精通する調査補助員を雇用する。民族、宗教、言語など、対象地域における調査の妨げにならない人選となるように留意する。
(特にジェンダー概況に基づく制約が強いパキスタンでは、女性の調査補助員を雇用する。)
- ・インタビューの時間帯・場所の設定に際しては、対象案件の C/P 機関職員に確認しながら、女性の参加しやすさや社会文化的な背景に配慮する（時間帯、所要時間、子ども連れを可とする、夫/男性の発言に影響を受けうる場合は夫/男性のいない状況で話を聞く等）。

⁴ サクセス・ケース・メソッドとは、西ミシガン大学名誉教授である Robert O. Brinkerhoff 氏（以下、ブリンカホフ氏）が提唱した研修効果測定手法である。受益者全体の平均値を見るのではなく、特に成功した事例（サクセス・ケース）に着目し、その事例への個人インタビューを通じて成功のストーリーを文書化することで、なぜうまくいったのか（何が有効で、何が有効でないのか）を理解し、サクセス・ケースを増やすための改善につなげる、というものである。同手法は、比較的低コストで実践的な学びを得られるものとして企業レベルで広く活用されている。JICA ではタンザニア国「地方行政機能強化支援情報収集・確認調査」で活用経験がある。（ブリンカホフ氏の書籍例：Brinkerhoff, R. O (2002). The Success Case Methods (和訳版の電子書籍あり)）

⁵ サクセス・ケース・メソッドの外部有識者によると、非成功事例の調査は、調査結果の信憑性を高めるうえでは有用であるが、実践的な学びを得る観点では必須ではなく、成功事例のみを対象とすることも多い。

- ・インタビューの開始時に、調査者の自己紹介、インタビューの目的、その結果をどのように利用するか、秘密を守ること、個人に不利な使われ方をしないこと等を説明のうえ、自由な発言を行いやすい状況とする。

3. 対象案件の選定

事例分析の対象案件は、JICA 評価部の作成したショートリスト（表 3）から、各対象国で 1 案件ずつ選定した。選定の手順として、まずショートリストで挙げられた各案件に関して、入手可能であった評価報告書（事前、終了時、事後）及び業務完了報告書・最終報告書を参照し、ジェンダーに関連する情報を整理した。次に、本事例分析の目的に資する観点から作成した、表 4 の選定基準に基づき、評価チームが各案件に優先順位の案を付けた。これらの情報に基づき、JICA 評価部が各関係部署と協議の上、対象案件をパキスタン「アパレル産業技能向上・マーケット多様性プロジェクト」及びタンザニア「コメ振興支援計画プロジェクト（タンライス 2）」に決定した。

表 3 事例分析の対象案件のショートリスト（2024 年 11 月 20 日版）（太字が選定案件）

No	国名	案件名（分野、スキーム）	実施期間
1	パキスタン	オルタナティブ教育推進プロジェクト（教育、技協）	2015 年 9 月～2020 年 3 月
2	パキスタン	アパレル産業技能向上・マーケット多様性プロジェクト（経済開発、技協）	2016 年 5 月～2022 年 12 月
3	パキスタン	ファイサラバード上下水道・排水マスタープランプロジェクト（水資源、技協）	2016 年 7 月～2019 年 6 月
4	パキスタン	アボタバード市上水道整備計画（水資源、無償）	2010 年～2014 年
5	ケニア	第二次地方給水計画（水資源、無償）	2011 年～2013 年
6	ケニア	バリゴ郡村落給水計画（水資源、無償）	2013 年～2016 年
7	タンザニア*	コメ振興支援計画プロジェクト（TANRICE2）（農業、技協）	2012 年 11 月～2019 年 12 月
8	ネパール*	コミュニティ内における調停能力強化プロジェクトフェーズ 2（平和構築、技協）	2015 年 7 月～2018 年 11 月

*本調査開始当初は、パキスタン及びケニアの 7 案件が挙げられていたが、一部、ジェンダー関連情報が十分に得られない懸念のある案件があったことから見直しが行われ、JICA ガバナンス・平和構築部ジェンダー平等・貧困削減推進室から推薦されたタンザニア及びネパールの案件を加えた。

出所：JICA 提供情報に基づき、IDCJ 作成。

表 4 プロセス分析の対象案件に係る選定基準

<p><重要></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 案件の計画又は実施段階において、ジェンダー課題が認識され、同課題に対応する活動が実施されたか。 2) ジェンダーに関連する効果が確認されているか。 3) ジェンダーに関連する効果は、サクセス・ケースに該当する受益者が話しやすいものか。 4) 調査で抽出される教訓を適用できる、類似案件の新規形成見込みや実施中の後継案件があるか。 <p><参考></p> <ol style="list-style-type: none"> 5) JICA としてジェンダーに関して特筆すべき計画・工夫・効果発現等があった案件か（JICA 内でジェンダーに係る優良案件として推薦されたものか）。 6) 先行案件や後継案件がある等、長期に亘って実施されている協力か。 7) 過去 5 年以内に終了した案件か。 8) 情報の入手可能性も含めて、現地調査の計画・実施に際する懸念がないか。
--

出所：JICA（2018 年 10 月）「簡易プロジェクト・エスノグラフィー作成ハンドブック（初版）」、IDCJ が過去に実施した全世界テーマ別評価「評価結果の横断分析地方給水分野における実践的なナレッジ教訓の抽出（QCBS）」の経験及びサクセス・ケース・メソッドにより適すると思われる要件をもとに IDCJ 作成。

4. パキスタンにおける事例分析

4.1 対象国におけるジェンダーに関する一般情報の整理

パキスタンにおける事例分析を行うにあたり、基礎情報として、同国におけるジェンダーに関する一般情報を別添資料 1 に取りまとめた。記載項目は、①パキスタンにおける一般的なジェンダー概況、対象案件の分野である②経済開発分野におけるジェンダー概況及びパキスタン政府機関の取組、③JICA 及び他の開発パートナー機関の近年の取組事例である。

4.2 対象案件の概要

パキスタンの繊維セクターは、GDPの約1割、総輸出額の約5割を占め、また製造業従事者のうち約4割を雇用する等、製造業部門では最大のセクターとなっている。また、パキスタンの繊維セクターには、原綿の生産から最終品の衣服やホームテキスタイルの製造までの各分野に多くの企業が存在し、各企業の規模は、紡績、染色、生地生産の一貫工程を備える企業から、縫製に徹する企業まで様々である。特に大きな企業グループでは、それぞれの工程を会社毎に行い、原綿生産から最終品製造の一貫工程をグループ内で行っているところもある。しかし、製綿布工程以降の川下部門が十分に育っていないことから、主たる輸出品は依然として低技術・低付加価値の綿糸や綿布、タオル、ベッドウェア等であるため、国際市場価格の変動による影響を大きく受けている状況にあり、繊維製品の高付加価値化への取組が求められている。また、高付加価値製品を生産するアパレル産業分野では、手先の器用な女性労働力に対する需要が高い傾向にあるが、パキスタンはバングラデシュ等、他のアジア諸国と比較しても女性労働力が十分に育成されていないため、特に女性労働者の技能の底上げを通じた生産性の向上が課題となっている。

このような背景から、パキスタン政府は、アパレル産業における労働者の技能向上を行う訓練機関の強化を行うことで同産業の生産性向上を図ることを目的とし、2014年度に我が国への協力を要請した。これを受けJICAは、2015年6～7月に詳細計画策定調査を実施し、技術協力プロジェクトの枠組についてパキスタン政府と合意のうえ、2016年2月に討議議事録を締結した。表5に概要を示すような本技術協力プロジェクトが開始された。

表5 パキスタンの事例分析対象案件の概要

案件名	パキスタン国アパレル産業技能向上・マーケット多様化プロジェクト
ジェンダー分類	女性を主な裨益対象とする案件
上位目標	高付加価値繊維製品の生産力強化のための人的資源が開発される。
プロジェクト目標	アパレル産業の市場拡大に必要な人材が育成される。
成果	成果1：アパレル産業界のニーズに合わせた研修計画が策定される。 成果2：PKTI（パキスタン・ニットウェア研修所）と PRGTTI（パキスタン既製服技術研修所）の運営能力が強化される。 成果3：FETI（女性専用研修所）の研修実施体制が整備される。 成果4：アパレル製品の市場拡大と女性の雇用拡大のために、官民の連携が強化される。
事業対象地域	ラホール市及びファイサラバード市
事業期間	第1期：2016年5月～2018年4月（約24ヶ月） 第2期：2018年10月～2022年2月（約41ヶ月） 第3期：2022年4月～2022年12月（約9ヶ月） （2020年10月の契約変更でプロジェクト期間が9ヶ月間延長された）

相手国実施機関	<ul style="list-style-type: none"> ・繊維省研究開発部（2017年8月に商業省と合併し、商業・繊維省繊維局に、2020年には省庁の統合により、商業省繊維局になる） ・PKTI（パキスタン・ニットウェア研修所（共学）、ラホール市にある） ・PRGTTI（パキスタン既製服技術研修所（共学）、ラホール市にある） ・FETI（女性専用研修所、2017年に新設された、ファイサラバード市にある） ・PHMA（パキスタン・メリヤス製造・輸出組合、PKTIの運営団体） ・PREGMEA（パキスタン既製服製造・輸出組合、PRGTTIの運営団体） ・FGCC（ファイサラバード市繊維公社、FETIの運営団体）
我が国協力機関	株式会社アジア共同設計コンサルタント、一般社団法人Think Locally Act Globally

出所：事業完了報告書に基づき、IDCJ作成

4.3 対象案件におけるジェンダー視点の組み込み・ジェンダー関連の効果

パキスタンでは女性の労働力が十分に育成されていないという課題があるため、この案件では女性を能力強化の主な対象とした。案件の計画段階から、研修対象地域における社会・ジェンダー調査を、コミュニティ・企業対象と、女性教員・女性訓練生対象の2種類、実施することが計画されていた。特に「女性が職業訓練を受け、働くことに対する社会・慣習的制約」に関する調査を行った結果、就学・就労の最大の制約要因が「交通手段」であることが分かった。また、女性教員・女性訓練生へのインタビューを実施し、通学・訓練環境の課題を洗い出した。これらの調査結果は、研修計画や女性雇用促進のための提言に反映された。提言には、訓練機関が女性訓練生を対象に通学バスによる送迎サービスを行うこと（FETIにはJICAが通学バスを供与し、他の訓練機関には日本大使館の草の根無償スキームの活用を提言したが、実現せず）、男女共用の訓練機関に女性専用トイレを設置すること（各研修機関の設備整備計画に反映）、及び子どものいる女性労働者のための託児所を整備する（パンジャブ州女性開発省等の補助金を活用する）ことが含まれた。そのほか、訓練環境の整備の一環として、東京女子医科薬科大学から受け入れたインターン（助産師）の提言に基づき、FETI内の診療所に女性看護師が派遣されることになった。また、プロジェクトがFETIで反セクハラ法に関する第3回女性の雇用促進セミナーを実施後、FETIに反セクハラ委員会（男性2名、女性1名から成る）が設置され、女性訓練生がセクハラ被害を受けた場合に同委員会メンバーに直接連絡できる仕組みが整備された。FETI校長は全受講生に対して反セクハラ法のセミナーも実施している。

成果2の指標に「女性研修生の数が50%に増加する」が含まれていたが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、2019年に47.5%であった女性研修生が、2020年には30.8%、2021年には34.1%に留まった。なお、2021年に関しては、男性の訓練生数が大幅に増加しており、新型コロナウイルス拡大の影響が男女で異なることが業務完了報告書で指摘されている。

2020年10月の契約変更にて、成果2及び成果3共通の活動として、「女性の訓練生のアパレル産業への就職や起業にかかる支援を行う」ことが追加された。女性訓練生の就職・起業支援活動のニーズ調査を行い、PKTI・PRGTTI・FETIの女性訓練生の就職・起業支援活動の能力強化を目的とした、3訓練機関の校長・教員向けの合同セミナー（女性の就職支援強化のためのキャリア理論やカウンセリングスキル、ソフトスキル、メンタルヘルス、アサーティブコミュニケーション等）が合計9回（うち第8回、第9回はオンライン）実施された。合同セミナーで学んだ知識は3校が合同作成したキャリア・ガイダンス・プログラムマニュアル（英語・ウルドゥー語）の中に採り入れられ、女性の視点が反映された。FETIの校長は、同マニュアルは、女性たちが自分の権利を認識し、キャリアパスをイメージし、仕事だけでなくプライベートでも自己主張ができるよ

うになるためのサポートになると語っている。

成果3では、FETIにおける女性訓練生（JICA支援開始時には20-25名の定員のコースに6-7名しか訓練生がいなかった）の入学を促進するため、①生徒募集準備における地域調査のOJT、②コミュニティでの生徒募集キャンペーン、③企業との合同生徒募集キャンペーン、④ステークホルダー（製造・輸出組合・商工会、NGO）と連携した生徒募集、の4つの活動を実施した。活動②の結果、FETIへの女性入学者数は増加し、FETIはコース定員を満たすことができた。また活動③では、Al-Rehmat社と合同生徒募集キャンペーンを行った結果、コミュニティの女性がFETIに入学し、業務完了報告書作成時点でFETI卒業生1名が同社で働いている。さらに活動④の結果、FETIとコミュニティや企業、ステークホルダーとの連携が強化され、女性研修生の入学者増加に繋がったと共に、セミナーやFETIの卒業生の就職促進の連携活動にも発展した。

FETI、PKTI、PRGTTIの女性卒業生の成功事例に焦点を当てたドキュメンタリービデオ（Weave Your Dreams）が制作された。女性訓練生の家族、訓練機関3校の校長、企業組合の会長や事務局長、企業、イスラム教の聖職者、商業省繊維局から女性雇用促進のメッセージを発する内容となっている。女性の成功事例を示すことによって女性が将来のキャリアを描きやすくなり、活躍を後押しすることが出来ること、またコミュニティでの女性就学・就労に対するマインドセット変革を促進することが期待されている。案件の業務完了報告書によると、訓練機関3校では、キャリア・ガイダンスの一環としてビデオが活用され、女性訓練生からは、「女性卒業生の成功事例を知ることによって勇気づけられ、仕事をしたい気持ちとなった」とのコメントが多くあった。また、男性訓練生からも、「起業家の事例から、自分達も数名で力を合わせて起業が出来る可能性を感じ、挑戦したい」とのコメントもあった。なお、同ビデオは日本とパキスタンの国交樹立70周年記念セミナーでも上映され、女性が生き活きと自立している様子に感銘を受けたと参加者がコメントした。

パキスタンでは女性卒業生の両親の承諾がない状況では、いくら女性訓練生が就職を希望したとしても就職が困難である。そのため、コロナ禍でもFETIの就職担当教員が少人数で家庭訪問を1軒1軒行い、女性卒業生の両親を説得し続けた。当初女性訓練生の就職に反対していた両親が、FETI教員による説得によって考えを変え、承諾したケースもあった。

成果4では、「女性の雇用拡大（エンパワメント）のための官民連携タスクフォース（Taskforce for Women Empowerment、略称TFW）」が設立され、2016-2022年にかけて合計7回のTFW会議が官民連携で実施された。女性雇用促進、女性のエンパワメントのためのアクションプランが策定され、全CP（商業省繊維局、訓練機関、製造・輸出組合）から合意された。TFW会議は商業省繊維局から女性雇用促進のためのプラットフォームと認められ、その会議での提言等は商業省が「Textiles and Apparel Policy 2020-2025」を策定する際に反映された。

繊維産業での女性の雇用拡大のためのセミナーを合計6回実施し、第4回では女性雇用に力を入れているMasood Textile Mills社の工場見学ツアーを実施した。同ツアーに参加した男性家族から、縫製工場が安全であることの知識がなく、このような安全な環境であったら自分の姉妹を送ることができるコメントがあった。

プロジェクト目標の指標2「2019年以降に訓練機関を卒業した就労希望者のうち7割が雇用、インターン、研修員、Home-based Workers等何らかの仕事を得る」の達成状況について

- ・2019年：3校の合計で就職率82.3%（インターン含む）を達成し、目標値の70%を超えていたが、女性のみでは70.7%であった。そのため、特に女性の卒業生の就職率向上に向けた支援を

強化する方針が取られた。

- ・2020年：新型コロナウイルス拡大の影響により、PKTIは一年間コースが実施されず、PRGTTIとFETIは休校期間を経た後、9月から限られたコースのみ再開された。PKTIを除く2校の就職率（インターン含む）は85.2%であったが、FETIのみでは39.4%であった。業務完了報告書にて、新型コロナウイルス拡大の影響が女性の家庭外での就職を難しくしたことや、その理由として、各訓練機関が卒業生向けに就職支援活動ができなかったこと、また訓練生の家族が、訓練生が工場等で就職せずに自宅に留まることを望んだこと等が指摘された。
- ・2021年：3校合計としては就職率85.1%（インターン含む）であったが、FETIの就職率は48.3%とまだ低い状態であった（ファイサラバードは特に保守的な地域であるとの言及あり）。

表6 パキスタン事例分析案件における主なジェンダー視点の組み込み

1) ジェンダー専門家2名の配置（第3期）（第1期及び第2期も同様）

- ・業務主任者/アパレル産業人材育成/女性の経済的エンパワメント
- ・研修管理/女性の経済的エンパワメント補佐/業務調整
- ・ナショナルスタッフ(男性)(第2期の後半から雇用、女性の経済的エンパワメントを担当)

2) PDM(活動)へのジェンダー活動と指標の組み込み

- ・成果1(アパレル産業界のニーズに即した研修計画策定):
活動1-3: 訓練実施地域における社会・ジェンダー分析調査を実施する。
- ・成果2(PKTIとPRGTTIの運営能力強化):
活動2-9: 対象訓練機関に対し、主に女性の訓練生のアパレル産業への就職や起業にかかる支援を行う。
活動2-10: PKTI、PRGTTI及び訓練生に対する認知度を向上し、訓練生の就労を促進するため、展示会(ファッションショー)やその他の広報手段により、産業界及び公衆に対してプロジェクトの成果及びPKTI、PRGTTI及び訓練生が習得した技能を発表・実演する。
指標2-3: 女性訓練生比率が50%まで増える。
- ・成果3(FETIの研修実施体制整備):
活動3-4: 訓練機関の運営(就労支援を含む)に関するOJTを実施する。
活動3-4-4: 訓練機関卒業生の就職促進業務(工場・職場見学など)を実施する。
活動3-5: 女性訓練生の入学を促進するための活動を実施する。
指標3-3: 女性訓練生を募集するために3つの活動(ビデオ作成やラジオCMの制作、足を使ってコミュニティを周る地道な活動とコミュニティ・リーダーの生徒募集活動への参画)が実施される
- ・成果4(アパレル製品の市場拡大と女性の雇用拡大のための官民連携強化):
活動4-1: アパレル製品の市場拡大と女性雇用の拡大のための官民連携タスクフォース設立
活動4-4: 官民連携タスクフォースによる戦略とアクションプラン作成
活動4-4-5: 官民連携タスクフォース(TFW)による女性雇用拡大のアクションプランの方針を決定する。
活動4-4-6: 官民連携タスクフォース(TFW)による女性雇用拡大のアクションプランについて協議を行い、結果を取りまとめる。

3) 活動内での工夫

<要員計画の工夫>

- ・総括補佐と追加業務調整員を配置し、女性の経済的エンパワメント専門家とTOT担当専門家の連携を強化した(チームとしての一体感を保ち、一つのプロジェクト目標達成に向かっていくために、プロジェクトマネジメントの視点を持つ総括補佐が女性の経済的エンパワメントを担当し、重要な役割を担った)

<教員のマインドセットへの働きかけ>

- ・女性の経済的エンパワメント専門家とTOT担当専門家が社会・ジェンダー分析調査を実施する際や、女子訓練生の就学促進活動でコミュニティに行く際には、訓練機関の校長先生や教員にも同行してもらい、ジェンダー課題や同課題への対策の必要性を共有した。また、ファッションショーやビデオ制作での成功事例へのインタビューへの同行等、校長先生や教員が

活動のインパクトを知る機会を意図的に作った。その結果、当初否定的であった関係者が、女性のエンパワメント活動を重視するようになったケースもあった。

＜女性訓練生の就労支援＞

- ・FETIの女性訓練生の就労率が低いことや、共学のPKTIやPRGTTIでも男性訓練生に比べて女性訓練生の就労率が低いことが課題だったが、女性訓練生の就労支援では、その女性の家族、主に決定権を持つ家長や男性家族、コミュニティで影響力を持つコミュニティ・リーダー等への働きかけや巻き込みを行うことによって、女性訓練生が企業に多く紹介されるようになり、更に訓練機関における就職支援制度整備、企業との就職連携によって、女性訓練生の就職を後押しする基盤が整った。女性訓練生の男性家族やコミュニティ・リーダーの意識変革のための働きかけや連携も不可欠であることが明らかになった。
- ・キャリア・ガイダンス・マニュアルを訓練機関3校の合同で作成し、女性雇用促進セミナーを実施した。キャリア・ガイダンスには、例えば、女性が男性経営者に対して給料交渉を行う際など、女性が男性相手に、相手を否定したり非難したりすることなく、自分の意見を建設的に主張できるようになるAssertive Communicationの研修を含めた。これらは、女性の自己効力感を高めることを目的とした。

＜対象訓練機関の各ステークホルダーとの連携強化、知見共有＞

- ・官民連携の女性の雇用促進セミナー実施時には、産業界、コミュニティ、女性訓練生の男性家族、組合、女性商工会、NGO、海外ドナー機関、WDD（Women Development Department）等の連携にも注力し、セミナーを実施することによって、対象訓練機関が各ステークホルダーとの繋がりや連携を強化することができた。
- ・訓練機関による女性就労支援を目的としたセミナーの一環として、教員が縫製企業の内部や産業界の人材ニーズを理解することを目的とした企業訪問を実施し、この企業訪問を通じて、訓練機関と企業の関係作り（企業での訓練生のインターン等）が強化された。

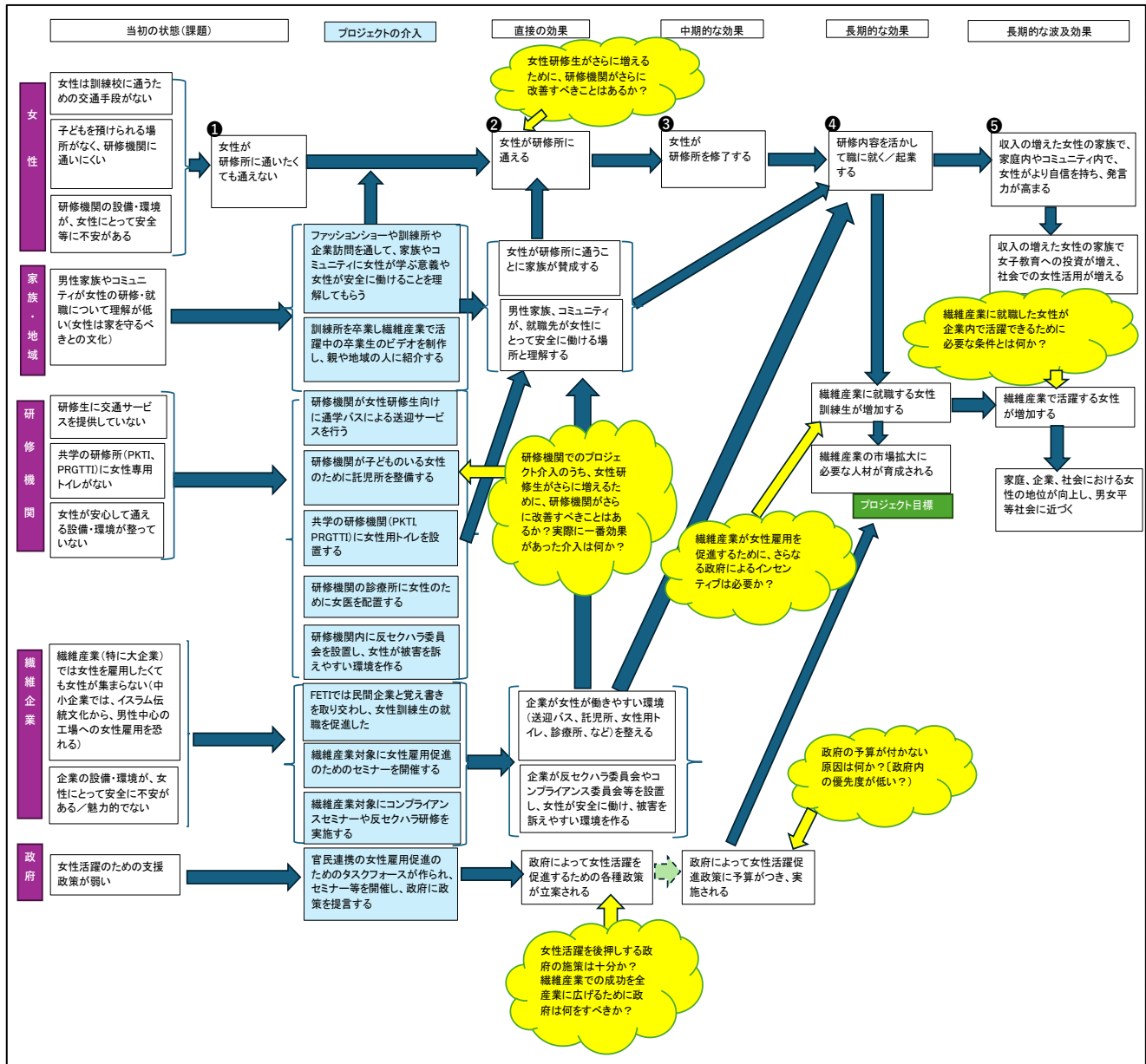
出所：事業完了報告書及び国内インタビューに基づき、IDCJ作成

4.4 プロセス分析の調査方法

4.4.1 調査項目

本プロセス分析の調査項目を設定するにあたり、まず文献レビュー及び対象案件の実施コンサルタントへの国内インタビューに基づき、「サクセス・ケースの受益者女性の場合、プロジェクトの介入によってどのような効果発現プロセスを経たか」、仮説となるセオリー・オブ・チェンジ（以下、TOC）を作成した（図2）。特に本案件の場合は、女性を主な対象とした案件であり、プロジェクト目標である「アパレル産業の市場拡大に必要な人材が育成される」を達成するうえで、女性の就学及び就労を阻害するジェンダー課題が認識され、同課題への対応が行われたことから、受益者女性の「①現状の課題→②訓練機関に通う→③訓練機関を修了する→④訓練内容を活かして職に就く／起業する→⑤収入が増え、家庭内・コミュニティ内で、女性が自信を持ち、発言力が高まる」といったプロセスに着目し、以下の調査項目を設定した。

- 介入が予定通り実施され、目指した効果が発現したか？ 案件が想定したサクセス・ケース及び変化のプロセスはどのようなものであるか？（文献レビュー、関係者へのインタビュー）
- サクセス・ケースの基準の設定、実施可能な特定方法を検討するうえで必要な情報を入手する。
- 各訓練機関が女性訓練生を受け入れるために行った活動や工夫は？
- 各訓練機関が女性訓練生のアパレル産業への就職を促進するために行った活動や工夫は？
- 各訓練機関は訓練生の卒業後、なにかフォローアップをしているか？ 卒業生同士が助け合うような仕組みはあるか？
- サクセス・ケース及び非サクセス・ケースを特定の上、TOCの①から⑤のプロセス、各変化の貢献要因・阻害要因、案件が想定しなかった（TOCに描かれていない）ジェンダー関連の効果等を確認する。



凡例：【水色枠】プロジェクトによる介入

出所：対象案件の事業完了報告書及び国内関係者インタビューに基づき、IDGJ 作成

図2 パキスタン事例分析案件におけるジェンダー関連の効果発現プロセス（仮説）

4.4.2 調査方法

上記の調査項目に関するデータ・情報を収集するため、文献レビュー（業務完了報告書やジェンダーに関する取組の関連資料など）、事業関係者へのインタビュー調査により情報収集を行った。現地調査対象者リスト及び現地調査日程は別添資料2及び3のとおり。

表7 調査対象者ごとの調査内容・方法

調査対象者	主な調査内容	調査方法*
プロジェクト専門家 〔業務主任者とジェンダー関連団員〕	<ul style="list-style-type: none"> ジェンダー課題の把握 ジェンダー視点の組み込み方法・内容 サクセス・ケースの特定方法への助言、TOC〔仮説〕に関する意見聴取 	<ul style="list-style-type: none"> KII

JICA パキスタン事務所 〔主管部〕	<ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト計画時、実施時のジェンダー視点の組み込みの工夫 ・調査方法・内容についての意見聴取 	・ KII
他ドナー (GIZ)	<ul style="list-style-type: none"> ・経済開発（可能であれば繊維産業）におけるジェンダー課題、他ドナーのジェンダー主流化の取組事例〔優良例の紹介〕 ・TOC（仮説）への意見聴取 	・ KII
商業省繊維局	<ul style="list-style-type: none"> ・繊維産業におけるジェンダー課題、同局におけるジェンダー主流化の取組の現状と計画 ・TOC（仮説）への意見聴取 	・ KII
各訓練機関の校長先生 (PKTI、PRGTTI、FETI)	<ul style="list-style-type: none"> ・案件開始時のジェンダー課題、対応する活動及び変化 ・非サクセス・ケースの阻害要因 ・サクセス・ケースの貢献要因、TOC（仮説）への意見聴取 ・各訓練機関におけるジェンダー主流化の取組の現状と計画 	・ KII
FGCC（ファイサラバード市繊維公社、FETI の運営団体）	<ul style="list-style-type: none"> ・案件開始時のジェンダー課題、対応する活動及び変化 ・非サクセス・ケースの阻害要因 ・サクセス・ケースの貢献要因、TOC（仮説）への意見聴取 ・FETI におけるジェンダー主流化の取組の現状と計画 	・ KII
各研修所の教員	<ul style="list-style-type: none"> ・案件開始時のジェンダー課題、対応する活動及び変化 ・サクセス・ケースの貢献要因、TOC（仮説）への意見聴取 	・ FGD
現役訓練生(男性、女性)	<ul style="list-style-type: none"> ・研修所への入所に係る貢献要因・阻害要因 	・ FGD
元女性訓練生自身 (サクセス・ケース)	<ul style="list-style-type: none"> ・TOC（仮説）①～⑤の変化の発現状況及び貢献要因・阻害要因、他の女性に訓練機関を勧めるか？ ・就職先での女性活躍の現状、課題、取組（事例収集） 	・ KII
元女性訓練生（サクセス・ケース）の就職先企業の上司・同僚	<ul style="list-style-type: none"> ・就職先での女性活躍の現状、職場環境の把握、課題と対策（事例収集） ・サクセス・ケースの職場環境の理解 	・ FGD
元女性訓練生（サクセス・ケース）の家族	<ul style="list-style-type: none"> ・TOC（仮説）①～⑤の変化の発現状況における家族の関わり・認識。 ・サクセス・ケースの家庭環境の理解 	・ FGD
元女性訓練生（サクセス・ケース）の出身コミュニティ	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニティにおける女性活躍の現状、課題、取組（事例収集） ・サクセス・ケースのコミュニティ環境の理解 	・ FGD
女性関連団体 (Lahore Women Chamber of Commerce and Industry (LWCCI))	<ul style="list-style-type: none"> ・パンジャブ州における繊維産業のジェンダー課題と企業による取組事例 	・ KII

*キー・インフォーマント・インタビュー (KII)、フォーカス・グループ・ディスカッション (FGD)

現地調査における訪問サイトは、本案件が支援したラホールの PKTI、PRGTTI と、ファイサラバードの FETI の 3 訓練機関とした。ラホールはパキスタンで人口第 2 の大都市であり（人口第 1 の都市はカラチ）、古い歴史を誇る町であり、小規模な中小企業が多い。一方、ファイサラバードはパキスタンで人口が 3 番目に多い都市であるが、繊維産業の集積地として作られた町であり、大企業や輸出企業が多い。人や車両の数はラホールの方が圧倒的に多く、ファイサラバードはラ

ホールに比べれば人も車もあまり多くなく（土地も空いている）、町の中心部以外は農村部という印象を受けた。また3訓練機関のうち、ラホールの2訓練機関はもともと産業組合が設立したものであるが、産業組合が訓練機関の経営に資金を出しているわけではなく、教員達の給与も生徒から集めた授業料の中から捻出している。一方、ファイサラバードのFETIはファイサラバード衣類市公社（FGCC）という、中小繊維企業の輸出を振興するために政府が設立した公社（工業団地的な機能をもつ）の訓練部門として設立されており、教員給与もFGCCから支払われている。

インタビュー対象者とするサクセス・ケースの特定は、まずプロジェクト専門家への国内インタビューやJICA評価部との協議に基づき、表8の選定基準を設定した。次に、各訓練機関の校長先生に選定基準を伝えたうえで、①企業に就職したサクセス・ケース1名と、②起業したサクセス・ケース1名の推薦を依頼した。サクセス・ケースが選定されると、サクセス・ケースである卒業生本人に加え、可能な限り、その家族、コミュニティ、就職先企業へのインタビューを設定した。非サクセス・ケースに関しては、各訓練機関では個人の特定が困難であったことから、校長先生や教員へのインタビューで非サクセス・ケースの事例や阻害要因を確認することとした。

表8 サクセス・ケースの選定基準

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1) 研修所を卒業後、現在繊維業界の企業に就職して、現在も活躍している女性（最初に就職した企業から別の企業に転職したり、独立したりした女性も含む） 2) 研修所を卒業後、自宅で身につけた技能を活用して仕事をし、収入を得ており、コミュニティで尊敬されている女性 |
|--|

出所：プロジェクト専門家への国内インタビューやJICA評価部との協議に基づき、IDCJ作成

4.4.3 調査・分析の制約

パキстанは2月末から3月末までラマダン（断食月）であり、現地調査期間はラマダン後の休暇イード明け以降が望ましいとされ、4月12日（土）から26日（土）までの約2週間に現地調査を実施することとなった。しかし、3月のラマダン中は政府機関等へのアポ取りも進まず、アポが入った人から話を聞く方針とした。例えば、他ドナー訪問で話を聞いたGIZでは、インタビュー対象者として強く推奨されたJICA案件に詳しいとされる職員がいたが、調査団の調査日程との都合が合わず、別の職員にインタビューを依頼した。当初予定したスケジュール案で対象の3訓練機関の校長のアポが無事にとれたことは安心材料であった。

表8の基準に基づき、3訓練機関の校長からサクセス・ケースを会社勤務1名、自営1名の各2名ずつ紹介してもらったが、最近の卒業生（JICA支援終了後の2023年1月以降に入学した生徒）が選ばれやすい傾向があり、JICA支援期間中に訓練を受けた女性は、6名中4名であった。したがって、選定されたサクセス・ケースのすべてが、JICA支援期間中に訓練を受けた女性であったわけではなかった。

同制約が生じた背景として、最近の卒業生の方が各訓練機関の校長に最新の動向の情報が入りやすいという面があったと思われる。JICA支援終了後に訓練を受けた女性をサクセス・ケースとして推薦したPRGTTIやFETIの校長によると、各訓練機関では卒業生のデータベース（OB/OG名簿、就職先情報付き）があまり整理されておらず、一般に生徒は最初の就職先については卒業した訓練機関に連絡するが、その後転職したり独立したりしても特に連絡をしない生徒が多いとのことであった。今後の課題となるが、各訓練機関では卒業生の横のつながりを強化して、卒業生データベースを整理することが望ましく、そのためには、在学中から各学年をまとめる世話役

(クラス委員)を任命しておき、卒業後はこの世話役に各卒業生の最近の連絡先・勤務先の情報を集める仕組みを作る必要がある。

4.5 プロセス分析の結果

4.5.1 サクセス・ケースの効果発現プロセス

(1) サクセス・ケースの概要

表8の基準に基づき、選定されたサクセス・ケース6名の概要は下表のとおり。各サクセス・ケース個人へのインタビューに加えて、家族、会社の上司等とのインタビューも実施した。

表9 サクセス・ケースに選ばれた女性6名の概要

訓練機関	会社勤務・ 自営	イニシャル氏名 (年齢)	訓練期間
PKTI	会社勤務 (A社)	Ms. M.H. (20歳)	2022年6月-2024年3月 (2年間の Fashion Design course)
PKTI	自営	Ms. T.U. (24歳)	2021年9月-2023年2月 (18ヶ月間の Fine Arts course)
PRGTTI	会社勤務 (T社)	Ms. M.A. (30歳)	2023年5月-12月 (5ヶ月間の Computerized Pattern Designing course)
PRGTTI	自営	Ms. A.M. (33歳)	2019年(9ヶ月間の Stitching and Machine Operator course)
FETI	会社勤務 (S社)	Ms. I.M. (20歳)	2024年12月-2025年1月 (2ヶ月間の Stitching course)
FETI	自営	Ms. S.B. (45歳)	2018年10月-12月 (3ヶ月間の Stitching course)

出所：インタビュー内容に基づき、IDCJ作成

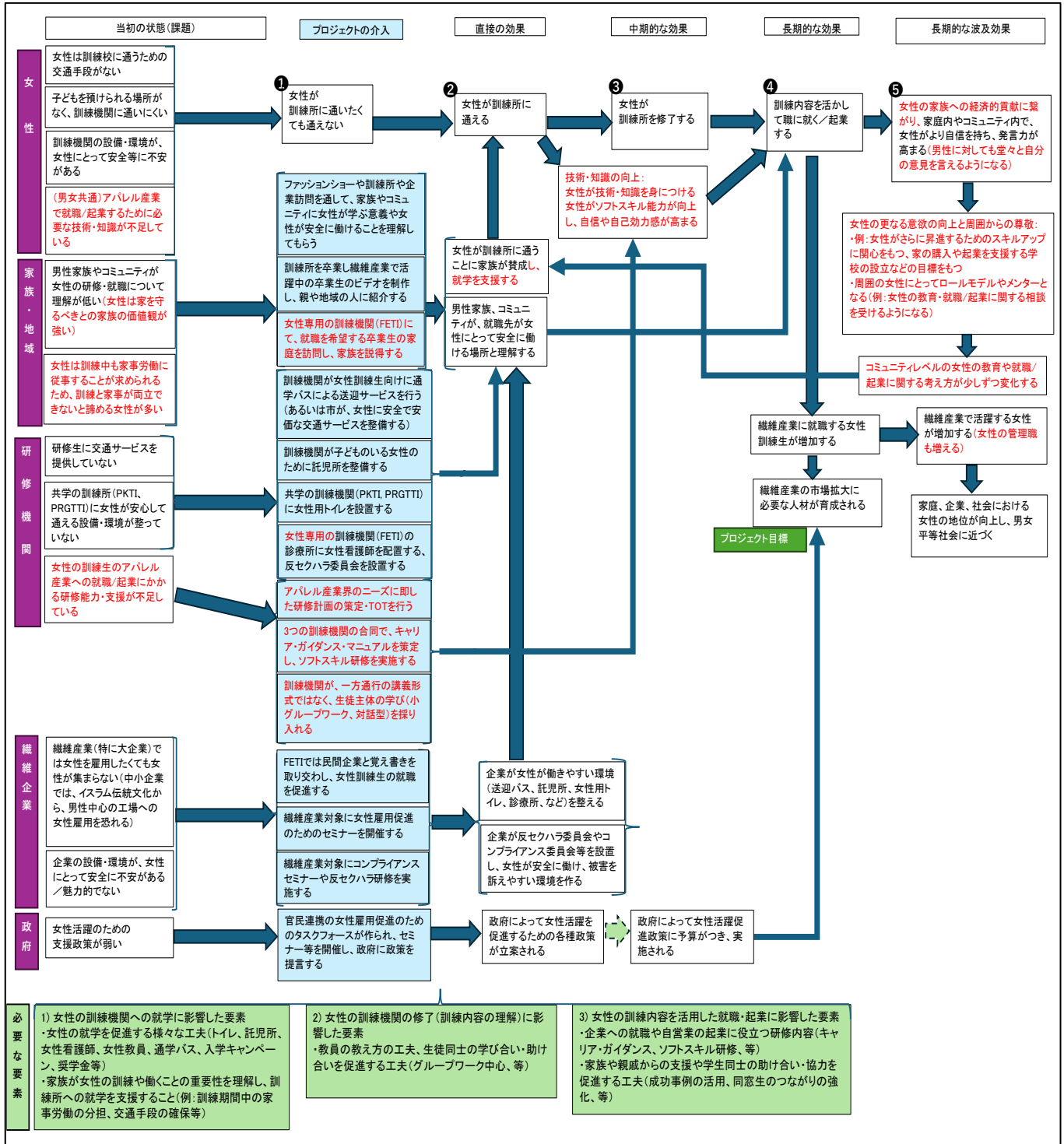
(2) サクセス・ケースの効果発現プロセスの傾向 (セオリー・オブ・チェンジ)

サクセス・ケースの女性達によると、成功した最大の要因は「家族からの支援があったこと」と口をそろえて言う。イスラム教のパキスタン社会では、農村部ほど、女子教育の必要性や家の外で働くことを認めない家族が多く(パキスタン農村部では「女性は早く結婚して子どもを産み、家事や子育てに専念すべき」という伝統的な価値観が強い)、家族からの支援なくしては訓練機関に通うことも出来ず、まして企業への就職も出来なかつたろうと言う。家族からも話を聞いてみると、家族の中に働く女性がいる家庭は女性の教育や訓練に熱心であったり、父親が繊維会社で働いてきた家庭は繊維企業への娘の就職に対して寛容だったりする(繊維企業をよく知っているからと思われる)ことがわかった。どの家族も、娘が訓練機関に通うことや外で働くことに対してコミュニティや親戚から反対意見を受けたことがあったが、家族の意志が一番重要と気にしなかったと言う。また、各訓練機関の教員達による教授法が、大学等でよくありがちな一方的な講義形式ではなく、少人数の訓練機関の特長をいかし、生徒との双方向のコミュニケーションを重視し、生徒の学びを教師が支援するというスタイルだった点も有効だったと多くのサクセス・ケースの女性が挙げていた。

また、サクセス・ケースの女性たちの語りから、彼女たちが訓練機関に通い、修了し、訓練内容を活かした就職又は起業をする過程の中で、女性の可能力（Agency）⁶が高まり、女性自身、家族、コミュニティにおいて様々な変化が生じている様子が見られた。具体的には、訓練機関における各種研修を通じて、縫製やデザインなどの実務的な技術・知識に加え、一部のサクセス・ケース女性はソフトスキル能力（対人コミュニケーション能力、自己認識力や自己効力感を高める方法等）を身につけることにより、他者に自分の意見を主張する自信が向上したとのことであった。この自信は、就職や起業を通じて更に高まり、家族への経済的な貢献を行うことで、家庭内での発言力や意思決定への参画が高まったサクセス・ケース女性が多く見られた。加えて、サクセス・ケースの女性の中には、自分自身の更なるスキルアップに意欲を示したり、家の購入や女性の起業を支援する学校の設立などの新たな目標を持ったりする人もいた。こうした女性自身や家族の変化を受け、サクセス・ケース女性は、周囲からロールモデルとして認識され、女性の就学・就業／起業に関する相談を受けており、コミュニティ内の他の女性たちの就学・就業／起業を促進している。中には、コミュニティ内の女性に求められ、技術指導をしている事例も見られた。

図3は、現地調査における JICA パキスタン事務所や実施機関等からの意見や、上記のサクセス・ケースの効果発現プロセスの傾向を踏まえ、修正した TOC 図である。実施機関等からは、仮説段階の TOC への追加のコメントはなかったが、サクセス・ケースのプロセスや実施コンサルタントからの意見を踏まえ、家族の女性観（女性が教育・訓練を受けて働き、経済的に自立するようになることを応援しているか？）や家族からの支援（金銭面、交通手段、家事労働の分担など）に関する点、そして、サクセス・ケースの女性が就学・就業／起業を通じてエンパワメントされていき、家族やコミュニティ内での発言力が高まり、周囲にポジティブな影響を与えていく変化の道筋を加筆すると共に（赤字部分）、後述するサクセス・ケースの各段階で影響した要素を加筆した（黄緑枠）。

⁶ JICA のガイダンスノートにて挙げている、あらゆる事業・活動の計画・実施時に考慮すべき3視点（Agency、Relations、Structure）のうちの一つ。女性が自らの目標を主体的に決定し、実現するために行動を起こす能力を指し、JICA では、資源や機会への平等なアクセス、資源の主体的な活用、政治・経済・社会への参画力の向上を後押しする取組や、女性が知識や、自信、批判的な思考力を高め、自分の人生のみならず、地域や社会を牽引していく能力を獲得するための取組を推奨している。JICA（2024年）「ジェンダー平等と女性のエンパワメントの推進ガイダンスノート」（https://www.jica.go.jp/activities/issues/gender/_icsFiles/afieldfile/2024/03/06/guidance_gender.pdf）



凡例:【水色枠】プロジェクトによる介入、【黄緑枠】本調査のサクセス・ケースの変化の道筋から分析された各段階の変化に影響した要素

注: 改訂箇所は、赤字及び緑枠

出所: 対象案件の事業完了報告書及び国内関係者インタビューや現地調査結果等に基づき、IDCJ 作成

図 3 パキスタン事例分析案件におけるジェンダー関連の効果発現プロセス(改訂版)

4.5.2 サクセス・ケースの効果発現に影響した要素

本節では、サクセス・ケースのプロセスの各段階において、影響したと考えられる要素を整理する。

(1) 女性の訓練機関への就学に影響した要素**女性の就学を促進する工夫**

JICA 案件では、女性が訓練機関に就学しやすくなる工夫として、①女性専用のトイレや礼拝所を設けること、②訓練機関内に託児所を設けて、子連れでも訓練に参加できるようにしたこと、③女性専用研修所である FETI に通学バスを供与したこと、を行っていた。これに対し、通学バスが供与された FETI の訓練生以外は、サクセス・ケースの女性全員が訓練機関への通学には父親が協力してくれた（直接父親が送り迎えをする、リキシャと契約する等）と話しており、女性の通学手段に対するニーズが高いことがわかった。また、訓練機関のことを知ったのは、SNS やテレビ番組を通してもあったが、訓練機関の入学キャンペーン、オリエンテーションに参加したからと言うサクセス・ケースの女性も多かった。農村部における入学キャンペーンは有効であったと思われる。

<必要な要素>

- ・コミュニティ（集会所、学校、モスク、教会等）での入学キャンペーン・就職キャンペーン
- ・訓練機関の場所が住宅地に近く通いやすいものであること
- ・女性の通学・通勤用に、訓練機関や会社がバスなどの交通手段を用意することが望ましい（あるいは、農村部の人が都市部に通いやすい、安全で安価な公共交通機関（バス路線等）を整備すること）
- ・家族からの理解や支援があること（訓練と自宅での家事労働の両立のため）
- ・子連れでの訓練参加を希望する母親のために、訓練機関内に託児所を設けること

<留意点>

- ・訓練機関によっては、訓練コースの授業料が無償であるだけでなく、訓練期間中、州政府（Punjab Skill Development Fund、JICA 支援後 PKTI や PRGTTI はこの資金で研修を続けてきた）から奨学金として訓練生に月 3000 ルピー程度の現金が支払われた例もあり、貧困世帯の女性にはきわめて有効だったと言う。

<サクセス・ケースの女性や家族の主な関連発言>

「(起業した女性卒業生) 私は 38 歳の時に FETI に入学して訓練コースを受講できたことが人生の大きな転機となった(当時、4 歳の娘がいた)。JICA 供与の通学バスを利用し、奨学金をもらえたことが大きな助けとなった。」

「(起業した女性卒業生の父親) イスラム教の聖職者として、娘が家の外で働くことは反対だが、娘には経済的に自立してほしいと願っており、そのために出来る支援は何でもしてやりたいと思った。娘の通学のためにリキシャと契約し、訓練機関も自分の目で見得して娘を通わせた。」

「(就職した女性卒業生の父親) 娘が共学の訓練機関に通う前に、私も同機関を訪問して教師達とも面会した。教師達の親身な対応を見て、信頼して娘を預けることが出来た。」

(2) 女性の訓練機関の修了（訓練内容の理解）に影響した要素**教員の教え方の工夫、生徒同士の学び合い・助け合いを促進する工夫**

サクセス・ケースの女性達によると、3 訓練機関での訓練はいずれも一方向の講義形式ではなく、生徒との双方向のコミュニケーションを重視したスタイルで実施され、生徒は不明確な

点はいつでも自由に教師に質問できる雰囲気があったと言う。また、教室内での小グループでの活動を通して生徒同士の助け合い・学び合いなどの協力関係もよくみられたと言ひ、このような対話型の授業方法が研修内容の理解に貢献したと考えられる。

<必要な要素>

- ・研修は一方の講義形式よりも生徒と双方向にコミュニケーションがとれる対話型の形式が望ましい
- ・生徒同士が助け合い、学び合いが発生するような工夫（教師が生徒の学びのファシリテーターとなるように生徒への質問・課題を工夫する、少人数によるグループワーク、など）

<留意点>

- ・上記のような対話型の研修は 25 名以下の少人数クラスだから実現できた側面も大きいと思われるが、多人数クラスでも少人数によるグループワークを取り入れることによって対応可能と思われる。

<サクセス・ケースの女性や家族の主な関連発言>

「(就職した女性卒業生) 大学に行こうか、訓練機関に行こうか、と迷ったが、訓練機関の方が大学より実用的・実践的な(訓練機械がそろっており、企業での仕事に近い)教育を受けられると感じ、訓練機関に進学した。」

(3) 女性の訓練内容を活用した就職・起業に影響した要素

企業への就職や自営業の起業に役立つ研修内容（技術・知識・ソフトスキルの向上、女性へのエンパワメント効果）

JICA 案件では、単に縫製に関する技能訓練を行うだけでなく、訓練機関と共同でキャリア・ガイダンス・マニュアルを作成し、訓練生向けのキャリア・ガイダンスを実施してきたおり、その中でソフトスキル研修（対人コミュニケーション能力、仕事に関する情報収集方法、自己認識力をつけ自信をもつこと、自己効力感を増やす方法、履歴書の書き方、インタビューの受け方など）を扱ってきた。この点に関して、一部のサクセス・ケースの女性達から、「訓練機関において専門技術や知識を身につけただけでなく、コミュニケーション能力を始めとするソフトスキルが向上したことで、男性優位社会の中でもきちんと自己主張してやっていけるという自信を得た」との声が聞かれた。具体的には、「対人コミュニケーション能力の研修が、会社に入ったときの人間関係作りや起業した際の顧客や業者との関係作りにとっても役だった」と述べている。

なお、多くのサクセス・ケースの女性は、訓練機関に対して、訓練修了後、企業でインターンをして実務経験を積む機会を提供してほしいと希望していた（FETI は、企業と覚え書きを取り交わしており、卒業生が企業でインターンをしたり就職したりしやすくしているが、他の訓練機関はそこまで企業との関係を構築してこなかった⁷⁾）。また、訓練コースをさらに改善するためには、訓練機関が常に市場や企業からのニーズに応えられるように、繊維企業と普段からコミュニケーションを行い、最新の機械を導入した研修、SNS を活用した販売店の始め方、顧

⁷⁾ 対象案件の業務主任者・ジェンダー専門家であった日本人専門家によると、PKTI と PRGTTI には企業組合である PHMA と PRGTTI の支援があり、就職先は企業組合の登録企業からのインターンや就職先紹介があるため企業との MOU を結ぶ必要がないと言われたことから、プロジェクトとしては企業との連携支援（MOU 等）は FETI のみとしたとのことである。

客のを見つけ方などの研修を行い、研修内容を時代にあわせて常にアップデートしていきほしいと提案していた。このような提案を行うことから、サクセス・ケースの女性達が、訓練機関への就学及び就労／起業を通じてエンパワメントされたと言える。

<必要な要素>

- ・研修に使う機械や研修内容を、企業や市場の最新の動向にあわせたものに常にアップデートしていくこと
- ・単に技能について研修するだけでなく、社会生活に有益な対人スキルを向上させるようなソフトスキル研修やキャリア・カウンセリングも同時に提供すること
- ・技能研修後に、実践の場で経験が積めるように企業と連携してインターンの機会を提供すること

<留意点>

- ・訓練機関には2016年～2017年頃にJICAが機材を供与しており、これまで有効活用されてきているが、10年近くたった現在、機材更新（アップグレード）のニーズが高くなっている。しかし、機材の更新は外部援助機関や政府からの支援に頼るだけでなく、自分達で毎年更新経費を積み立てていく努力なども必要と思われる。訓練機関によると、機材を更新するには訓練カリキュラムも更新する必要がある一方、機材とカリキュラム更新は自分達ではできないため、指導してくれる外部コンサルタントが必要とのことであった。

<サクセス・ケースの女性や家族の主な関連発言>

「(起業した女性卒業生) キャリア・ガイダンスやソフトスキル研修を受けたおかげで、自分に自信が付き、地元の市場関係者や繊維会社の人とも対等に物怖じしないでコミュニケーションが出来るようになり、自宅で起業する際に大いに役立った。」

家族や親戚からの支援や学生同士の助け合い・協力を促進する工夫（成功事例の活用、同窓生のつながりの強化）

サクセス・ケースの女性達によると、「一人一人が努力して成功した側面が強く、同時に、家族や親戚からの支援や学生同士の助け合い・協力も重要だった」と語っていた（成功要因として自己努力を挙げた女性が多かったことは、各女性の自己効力感・自信が高まったことの表れと言える）。また、どのサクセス・ケースの女性達も成功後は、コミュニティからの尊敬を得られて、周囲の若い女子達が自宅に学びに来たり、助言を求めてくるようになったりしたと語っている。したがって、今後訓練機関が入学キャンペーンを行う際などに、このような成功した卒業生を呼んで話をしてもらうことも有効と思われる。また、特に卒業後の訓練生同士の連絡があまり活発ではないため（特に同窓会的な集まりもない）、訓練機関は卒業生の名簿を整理するとともに、同窓会開催を支援し、卒業生同士の情報交換や助け合いを増やしていくことも有効と思われる。

<必要な要素>

- ・家族・親戚からの理解と支援、生徒同士の助け合い・協力
- ・卒業生データベース（名簿）の整備
- ・同窓会開催の促進、成功した卒業生（ロールモデル）の講演会、卒業生同士の情報交換、助け合いの促進

<留意点>

・卒業生は校長と1対1でつながっていることが多く、卒業生同士という横のつながりは弱い。生徒同士の横のつながりを強化するには、訓練中からクラスメート全体をまとめるクラス委員を任命して、クラス全体の世話役として活動させ、卒業後もこの世話役を中心に SNS 等のグループを作ったり、お互いの連絡先を交換したりして、お互いに近況報告ができる体制を構築することが望まれる。

<サクセス・ケースの女性や家族の主な関連発言>

「(起業した女性卒業生) 最初はコミュニティから、共学の訓練機関に通うなんて心配だという目で見られていたが、自宅で起業し経済的に成功してからは、コミュニティの人の見る目が180度変わり、今では若い女学生達が私のもとで修行させてもらいなさいと送り込まれてくるようになった。」

「(就職した女性卒業生) 就職して経済的に自立してからは、家族との関係も変わり、家族の意思決定の際に何でも私の意見を聞いてくれるようになった。また、コミュニティや親戚の人も自分にアドバイスを求めてくれることが多くなった。」

4.6 類似案件の形成・実施に資する教訓

本案件は、パキスタンのように、女性が自宅の外で訓練を受けることや、就職することに関して抵抗感がある家族が多い国において、経済開発分野の職業訓練を実施する際に、特に参考になる事例である。パキスタンのように人口が多く貧困層も多い国に対しては、今後経済開発分野への支援が欠かせないが、その際に女性の視点に立って、女性が訓練を受けやすく、また働きやすい環境を構築していくことはきわめて重要である。国内インタビューによると、パキスタンの繊維企業で輸出がメインのところは、輸出先の欧米の企業から、欧米と同様の労働基準に基づいて生産することが求められるため、女性の労働者比率や管理職比率を増やさなければいけないという外圧を感じているとのことである。このような外圧がない業界(特に国内市場に特化した産業)においても、女性雇用のニーズはあるため、今回の JICA 案件の経験から学び、女性が参加しやすい訓練機関を整備することや、女性が働きやすい職場を増やすことはパキスタンのどの産業セクターにとっても重要な課題と言える。

本調査の結果からは、類似案件の形成・実施に際して、次のような教訓が示唆される。

(1) 女性就学・就労促進のための家族・コミュニティの支援・理解の重要性

本調査でインタビューを行ったサクセス・ケースは、もともと女性の訓練や就職に理解がある家庭で生まれ育った女性たちであり、自分たちが成功した最大の要因として「家族からの支援があった」ことを挙げていた。このことから、パキスタンのように、女性が自宅の外で訓練を受けたり、就職したりすることに関して抵抗感がある家族が多い国では、女性の就学・就職に当たっては家族の支援・理解が得られるかどうかが最大の課題となっていると言える。また、サクセス・ケースによっては、女性の就学・就労に関してコミュニティからの反対を受けたとの声も聞かれた。女性の視点に立って訓練機関の施設や訓練内容をよくするだけでは、もともと女性の訓練や就職に理解がある家庭にいる女性のみが就学・訓練の機会を得る可能性があり、それ以外の女性の入学者数増加につながらないリスクがある。上記で整理した「サクセス・ケースの効果発現に影響した要素」より、以下の教訓が導出される。

・**教訓 1-1：女性とその家族が安心できる訓練環境・職場環境を整備することが重要である。**

本調査のサクセス・ケースの家族へのインタビューでは、父親自ら、訓練機関や就職先企業を訪問し、娘が安心して通える場所かどうかを確認している事例が複数見られた。女性が訓練機関に就学する／企業に就職する上では、女性自身だけではなく、その家族も安心できる訓練環境・職場環境を提供していることが重要であると言える。本案件の対象訓練機関やサクセス・ケースの女性が就職した企業では、例えば以下の環境整備に係る取組が行われていた。

<訓練機関>

- ・女性訓練生の通学のためのバスの供与
- ・女性用のトイレの設置
- ・子連れ訓練生のため、訓練期間内に託児所の設置
- ・女性のための女性看護師の配置
- ・女性が話しやすい女性教員の存在
- ・反セクハラ委員会の設置等、女性が被害を訴えやすい制度の構築

<企業>

- ・女性従業員向けの通勤バスの整備
- ・子連れ女性従業員用の託児所の設置
- ・女性のロールモデルとなる女性上司（管理職）の存在
- ・女性のための相談窓口、カウンセリングルームの設置
- ・コンプライアンス委員会や反セクハラ委員会などの制度面の整備

・**教訓 1-2：女性とその家族が安心できる訓練環境・職場環境であることを周知するコミュニティ向けの啓蒙活動を、コミュニティ・リーダーやステークホルダーと連携して実施することが重要である。**

女性の訓練機関への入学及び就職に際しては、上述したようなハード面及びソフト面からの訓練環境・職場環境の整備に加え、それらを周知するコミュニティ向けの啓蒙活動を、コミュニティ・リーダーやステークホルダー（繊維企業等）と連携して実施することが重要と言える（訓練機関の入学キャンペーンや、企業による就職キャンペーン、地域の方に職場をオープンにする職場見学会の開催など）。

・**教訓 1-3：コミュニティ・受益者の家族背景や家族構成を把握した上で、その特性に合わせたコミュニティ・地域へのアプローチが必要である。**

コミュニティで女性向けの就学・就労キャンペーンを行う際には、その地区の家族構成の特徴や家族の背景（家族の中に家庭外で仕事をしてきた女性がいるか等）、さらに家族が女性就学・就労に対してどのような価値観をもっているのかをあらかじめ調査して、コミュニティ啓発活動を調査結果に合わせてデザインしていくことが必要と考える。例えば、同じ地域内でも、女性の家庭外での就労には反対でも女性の就学には賛成する家族が多い地区や、家族が繊維産業で仕事をしてきたため繊維会社で女性が働くことに対してあまり抵抗がない家族が多い地区もあると思われる。そのようなターゲット地区別・家族別に（たとえば繊維産業の経験者がいる家族とそうでない家族にグループ分けして）啓発活動を行い、メッセージ（事例紹介等）を変えて伝えていくことが有効と思われる。その際、次の教訓にあげたサクセス・ケースやその家族をコミュニティ向け活動に動員し活用することは十分に可能（コミュニティの人々に対して、説得力をもつ例と

なりうる)と思われる。

・**教訓 1-4: 新しい女性活躍のロールモデルとなりうるサクセス・ケース事例を把握できる仕組みを作ることが、より効果的なコミュニティ啓蒙活動につながる。**

今回のサクセス・ケースとのインタビューからは、どの女性も訓練を通して、自信や自己肯定感が向上してエンパワメントされ、コミュニティの人達や女性達に対して大きな影響力を持っていることが伺えた。上記の「サクセス・ケースの効果発現に影響した要素」に記載したように、ロールモデルとなりうる成功事例の活用が一案となる。そのためには、各訓練機関が卒業生のデータベースを日頃から整備して、就職・自営などで成功した卒業生の動向を常に把握できる仕組みを作ることが重要である。そして、コミュニティにおける訓練機関の入学者募集・就職キャンペーンなどの機会に、サクセス・ケース（ロールモデル）の女性達やその家族を呼んで、直接自分の言葉でコミュニティの人達に話してもらうことが有効であると思われる。

(2) 女性の就労促進における女性の可能性（Agency）を高める取組の重要性

・**教訓 2: 女性の就労/起業の促進やその後の成功を促進するためには、実務的な技術・知識に加えて、女性の可能性を高める活動を取り入れることが有用である。**

本事例分析では、多くのサクセス・ケースの女性たちから、訓練機関への就学を通じて、縫製やデザイン等の実務的な技術や知識に加え、キャリア・ガイダンスやソフトスキル研修を受けたことが非常に役に立ったとの声が聞かれた。技術・知識やソフトスキル能力の向上によって、自分の意見を主張する自信が高まり、就職/起業時に、会社内あるいは顧客や業者等との人間関係の構築に貢献したとのことである。これらのガイダンスやソフトスキル研修は、対象案件が女性の可能性を高める取組の一つとして実施したものであり、本事例分析からもそれらのエンパワメント効果が確認できた。他の類似案件においても、縫製やデザインなどの実務的な技術・知識に加え、就労支援の一環としてキャリア・ガイダンスやソフトスキル研修などを取り入れることが有用である。

加えて、サクセス・ケースの女性たちは、就職/起業後に、地域でのロールモデルやメンターとなり、周囲から尊敬されると共に、コミュニティの女性の教育や就職/起業の促進に影響を与えていた。このような周囲やコミュニティに働きかける機会や場が、女性の可能性をさらに高めている。したがって、上記教訓 1-4 で記載したようなコミュニティ啓蒙活動におけるサクセス・ケースの活用は、女性自身の可能性を高める場の創出という観点からも有用である。

(3) 訓練機関は男女共学がよいか、女子専用がよいかについて地域状況や利点を踏まえた検討の必要性

パキスタンのように女性の社会進出がコミュニティや家族の伝統的な価値観によって制約を受けている国では、家族の抵抗を減らすために、女性だけを対象とする FETI のような訓練機関を設立することは大いに意義があったと言える。今後もパキスタンにおいて女性の社会進出を増やすためには、女性専用の職業訓練機関や女子大学のような女子専用の教育・訓練機関を積極的に支援していくことが重要と思われる。

一方、PKTI、PRGTTI のような共学訓練機関の校長は、「共学は男女間の壁を取り除くことができるという利点がある。男女間での競争も生まれ、お互いの性にはないアイデアが生まれる」といった共学の意義を唱えている。また、PKTI 訓練生との FGD では、「男女共学により女性が男性

よりも（独創的なデザインの創出などが）できるという事実を実感する機会を通して、女性は *confidence*（自信）を得ることができ、会社や家庭内で男性と対等に自己主張が出来るようになった」との回答もあり、共学には共学のメリットもある。

共学、別学、共学の中に男女別のコースを設けるなど、どのようなアプローチが適切かは、対象地域のジェンダー概況とそれぞれのメリットを勘案の上、検討する必要があると言える。

(4) 事前評価表 (PDM) 段階からジェンダー関連の活動や指標を採り入れる重要性・女性のエンパワメント効果を測る指標の検討

本案件において、ジェンダーのニーズに応えた活動ができた最大の要因は、事前評価表 (PDM) の段階からジェンダー関連の活動や指標が入っていた点にある。その結果、まずジェンダー分析調査を実施してから、調査結果で判明した現地の実情に応じたジェンダー関連活動を計画し実施することができたと思われる。JICA がジェンダー関連の案件を形成する際には、事前評価 (PDM 作成) の段階から、ジェンダー社会調査を組み込み、またジェンダー関連の目標・指標を事前に設定しておくことが極めて重要である。

また、本事例分析では、訓練機関への就学・就労／起業を通じた女性のエンパワメント効果（自信・自己効力感の向上、家族・コミュニティへの影響力の高まりなど）が多く確認された。これらは、「女性を主な裨益対象とする案件」（女性のエンパワメントを主目的として、具体的な取組・指標が組み込まれた案件）である本案件にとって、重要なジェンダー関連の効果として捉えられる。指標を検討する際には、女性の訓練生比率のような指標に加え、ソフトスキルなどの実質的な女性の変化（本人の自己評価を含む）を測る指標を定量的・定性的に検討して含めることが望ましい。

5. タンザニアにおける事例分析

5.1 対象国におけるジェンダーに関する一般情報の整理

タンザニアにおける事例分析を行うにあたり、基礎情報として、同国におけるジェンダーに関する一般情報を別添資料 1 に取りまとめた。記載項目は、①タンザニアにおける一般的なジェンダー概況、対象案件の分野である②農業・農村開発分野におけるジェンダー概況及びタンザニア政府関係機関の取組、③JICA 及び他の開発パートナー機関の近年の取組事例である。

5.2 対象案件の概要

タンライス 2 は、JICA が 1970 年代から実施している灌漑稲作支援の流れを継いでいるものである。本節では、その協力の系譜も含めて、対象案件の概要を説明する。1978 年以降の日本の主な稲作支援及びその概要は、表 10 のとおり。

1970 年代当時、タンザニア政府は、地域開発重視の観点から、主要各州の地域開発計画の策定を各先進国・国際機関に依頼する方針を掲げ、日本は、キリマンジャロ州の総合開発計画の策定を支援した。同計画に基づき実施された協力の一つが、灌漑稲作支援である。

1970～1980 年代にかけて、日本は、キリマンジャロ農業開発センターやローアモシ地区を中心に技術協力と資金協力を組み合わせた協力を展開した。1990 年代になると、キリマンジャロ農業開発センターが国の農業訓練センターに格上げされたことを受け、キリマンジャロ農業技術者訓練センターフェーズ 1・フェーズ 2 (KATC1・KATC2) では、KATC を拠点として同州で確立された灌漑農業技術の全国普及を進めてきた。タンライス 2 の先行案件である「灌漑農業技術普及支

援体制強化計画（タンライス 1）」は、KATC2 で確立されたコメ生産技術の全国普及を図ったものであり、KATC を含む各地域を担当する農業研修所 5 カ所と連携の上、約 40 カ所の灌漑地区において研修を実施した。

これらの流れを受け、タンライス 2 では、タンザニア政府のコメの生産量倍増の目標に貢献するため、KATC を含む計 7 つの研修所と連携し、灌漑稲作研修をより効率的・効果的なものに改訂するとともに、新たに天水稲作技術の研修手法の整備や、コメ産業バリューチェーンに係る課題別研修の強化を実施した。

表 10 1978 年以降の主な稲作支援・概要

実施期間	形態	案件名	概要
1978-1986	技協	キリマンジャロ農業開発センター計画 (KADC)	無償で整備された農業開発センター等を中心に支援。
1989 完工	無償	キリマンジャロ籾収穫後処理施設	精米所
1990 完工	無償	ンドウング灌漑計画	水田 680ha
1981-1987	円借款	ローアモシ農業灌漑事業	ローアモシに 1,100ha の灌漑施設を建設。
1986-1993	技協	キリマンジャロ農業開発計画 (KADP)	上記円借款で造成されたローアモシ地区の展示圃場を中心に支援。
1994-2001	技協	キリマンジャロ農業技術者訓練センターフェーズ 1 (KATC1) →ジェンダー課題を認識	KATC を拠点として、キリマンジャロ州で確立された灌漑農業技術の全国普及。1,100 名以上の稲作技術者・農民に研修を実施。
2001-2006	技協	キリマンジャロ農業技術者訓練センターフェーズ 2 (KATC2) →ジェンダー主流化の取組	全国 6 モデルサイトにて、各地域の実態に即した研修・技術指導を普及員及び中核農民に実施。モデルサイトの農家の平均収量の増加を達成し、コメの生産性が向上する栽培体系と研修方法を確立。
2007-2012	技協	タンザニア灌漑農業技術普及支援体制強化計画 (タンライス 1) →ジェンダー主流化の取組	KATC を含む計 5 つの研修所と連携し、KATC2 モデルをタンザニア全土の約 40 カ所の灌漑地区に展開 (合計 13,000 農家)。
2012-2019	技協	コメ振興支援計画プロジェクト (タンライス 2) →ジェンダー主流化の取組 (本事例分析の対象案件)	KATC を含む計 7 つの研修所と連携し、灌漑稲作技術の研修手法の強化に加え、新たに天水稲作技術の研修手法の整備、コメ産業バリューチェーンに係る課題別研修の強化を実施。
2023-2028	技協	コメ振興能力強化プロジェクト (タンライス 3) →ジェンダー主流化の取組 (現在実施中)	稲作研修の持続性の向上、天水稲作技術の研修手法の確立・実践、農家の生産性・収益性をより高める課題別研修の改善、灌漑稲作研修の自立性の向上のための活動を実施中。

出所：外務省ウェブサイト、JICA の案件ウェブサイト、JICA (2010 年)「アフリカ CARD イニシアティブ タンザニアの稲作振興におけるジェンダー分析調査報告書」等に基づき、IDCJ 作成。

タンライス 2 の各目標及び成果を含む概要は、下表のとおりである。同案件では、①灌漑稲作技術研修の強化・普及、②新たに天水稲作技術研修の開発・普及、そして③コメ産業バリューチェーンに関する課題別研修を実施し、研修参加農家によって研修で導入された稲作技術が活用され(プロジェクト目標)、事業対象地域におけるコメの収量が増加することを目的とした。さらに、タンライス 2 では、中核農家 (Key Farmer) →中間農家 (Intermediate Farmer) →周辺農家 (Other

Farmer) といった農家間普及の仕組み⁸を導入し、研修を受講した農家が周辺農家に習得した知識・技術を普及することにより、対象地域におけるコメの生産量が増加し、加えて、対象地域以外のコメ生産地域でも稲作技術研修が実施されることで、全国レベルでコメ生産量が増加することを上位目標として目指した。後継案件として、「コメ振興能力強化プロジェクト」(タンライス 3) が実施中である (2023 年～2028 年)。

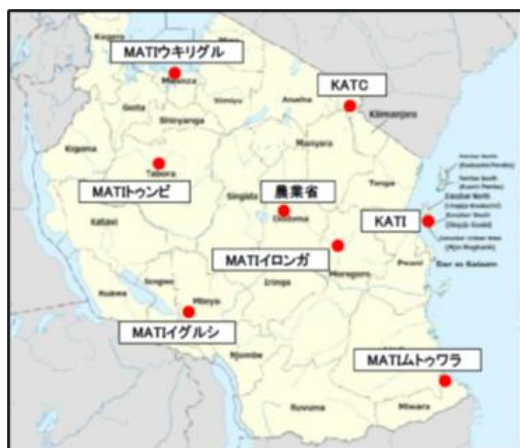


図 4 タンライス 2 の事業位置図

出所：JICA (2022 年度)「外部事後評価報告書 技術協力プロジェクト『コメ振興支援計画プロジェクト』」より抜粋

表 11 タンライス 2 の概要

案件名	コメ振興支援計画プロジェクト (タンライス 2)
ジェンダー分類	ジェンダー活動統合案件
上位目標	タンザニア全国のコメ生産量が増加する。
プロジェクト目標	コメ振興技術が優先コメ生産地域の農家によって活用される。
成果	<p>成果 1：適切な灌漑稲作技術を普及する研修手法 (一般研修) が全国で強化される。(対象：灌漑地区)</p> <p>成果 2：天水稲作技術を普及する研修手法が整備される。(対象：天水畑地・低湿地)</p> <p>成果 3：コメ産業バリューチェーンに係る課題別研修⁹が強化される。(対象：主に灌漑地区の水利組合 (課題別研修によって対象地区が異なる))</p>
事業対象地域	全国の優先コメ生産地域
事業期間	2012 年 11 月～2019 年 12 月 (うち延長期間：2018 年 12 月～2019 年 12 月)
相手国実施機関	<ul style="list-style-type: none"> ・ 農業省農業研修・普及サービス・研究局 (現在は、農業省農業研修・研究局。普及サービスは、同省の作物局に移った。) ・ キリマンジャロ農業研修センター (KATC) ・ 5 つの農業省研修所 (MATI) MATI イグルシ (Igurusi)、MATI イロンガ (Ilonga)、MATI ムトゥワラ (Mtwara)、MATI トウンビ (Tumbi)、MATI ウキリグル (Ukiriguru) ・ キジンバニ農業研修所 (KATI) (現在は、国立ザンジバル大学農学部：SoA)

⁸ 改訂版研修の場合、まず中核農家 (Key Farmer) に研修所での集合研修を実施し、各中核農家が 5 名の中間農家 (Intermediate Farmer) を指名の上、各灌漑地区で行う現場研修と一緒に参加する。研修後、各中核農家が中間農家の技術指導を行い、中間農家は周辺農家 (Other Farmer) に技術普及を行う。

⁹ 本案件の課題別研修は、JICA が研修員受入れ事業として日本で実施しているものとは異なり、特定の課題に特化した研修 (Subject-Matter Training) を指す。同研修の種類として、灌漑地区運営、ジェンダー、マーケティング、収穫後処理技術、農業機械がある。

その他相手国協力機関	<ul style="list-style-type: none"> ・大統領府地方自治省 (PO-RALG) ・ザンジバル革命政府農業・灌漑・天然資源・畜産省 (MAINL) ・事業対象地域の地方自治体 (LGAs)
我が国協力機関	<ul style="list-style-type: none"> ・農林水産省
専門家派遣	<ul style="list-style-type: none"> ・専門家派遣 (長期専門家、短期専門家 (ジェンダー主流化を含む)) (累計数：長期 8 名、短期 22 名)
運営指導調査	<ul style="list-style-type: none"> ・国際協力専門員 (ジェンダーと開発) を含む運営指導調査を実施。

出所：IDCJ 作成。主にタンライス 2 の事後評価報告書に基づきつつ、現在の実施機関名は JICA (2023 年)「タンザニア国 コメ振興及び普及・研修システム強化に向けた情報収集・確認調査 最終報告書」に基づき、記載。

5.3 対象案件におけるジェンダー視点の組み込み・ジェンダー関連の効果

本節では、本案件でどのようなジェンダー課題が認識され、どのようなジェンダー視点の組み込みがなされたかを概説する。国内インタビューによると、タンライス 2 におけるジェンダー視点の取組は、同案件から始まったものではなく、長年の協力の中でコメの生産性向上を妨げるジェンダー課題が認識され、稲作技術の普及制度へのジェンダー視点の組み込みがなされたものであり、タンライス 2 開始当初ではジェンダー視点を組み込むことを当たり前とする状況が整っていた。そのため、本事例分析の対象はあくまでタンライス 2 であるが、以下では、先行案件における検討や取組も含めて、文献レビューに基づき概説する¹⁰。下図は、タンザニアの稲作協力におけるジェンダー主流化の流れを①開始期 (KATC2)、②展開期 (タンライス 1)、③ジェンダー制度化・定着期 (タンライス 2) に分けて整理されたものである。

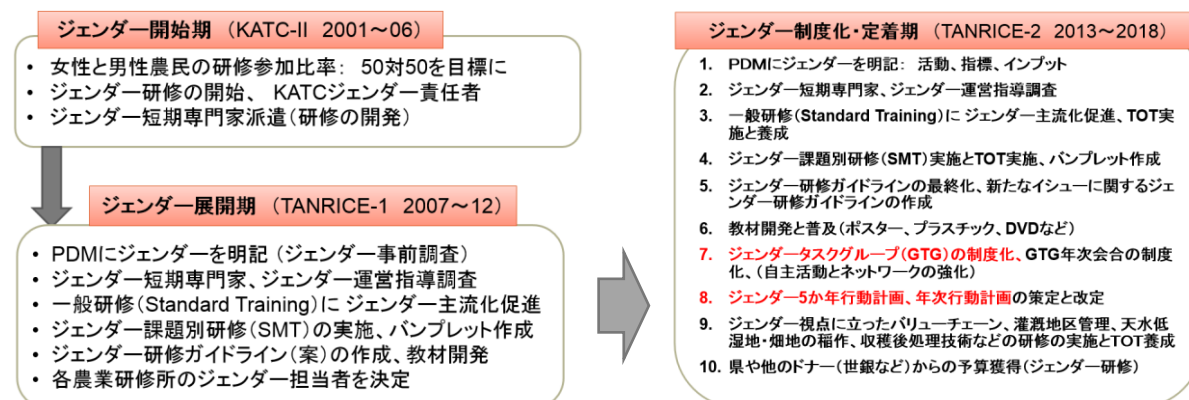


図5 タンザニア稲作プロジェクトのジェンダー・アプローチ

出所：2014 年度能力強化研修「農業・農村開発とジェンダー」コース、基礎コース：農業・農村開発分野におけるジェンダー基礎研修資料 (2014 年 12 月) より抜粋

¹⁰ 詳細は、JICA (2010 年)「アフリカ CARD イニシアティブ タンザニアの稲作振興におけるジェンダー分析調査報告書」の「付属資料 4. JICA の稲作振興におけるジェンダー主流化の取り組み」にまとまっている。

<ジェンダー課題の認識・ジェンダー開始期¹¹⁾>

タンザニアにおける稲作支援において、ジェンダー課題が認識され、ジェンダー視点に立った活動が実施され始めたのは、KATC2（2001年～2006年）からであった。同案件の先行案件であるKATC1（1994年～2001年）では、全国の灌漑稲作技術者を対象とした研修を実施し、プロジェクト実施期間の7年間に1,400名が研修に参加した。しかし、その多くが男性であり、実際の農作業の6～7割近くを担っている女性の参加が限られていたことが分かった。加えて、コメの収量増加で得た収入を夫が不適切に使用してしまう、灌漑稲作によって女性の労働負担が増えた等による女性の意欲の減退の事例が確認された。しかし、KATC1の時点では、具体的な対応を行うには至らなかった。

後継案件であるKATC2では、事前調査で、農業普及・研修における課題として、「農作業の70%を担っている女性に対する指導・援助がない、ジェンダーバランスを考えるとこもない」点を挙げている¹²⁾。その結果を受け、プロジェクト目標である「モデルサイトにおける稲作の生産性の向上」を達成するためには、女性農家に対しても技術を普及する取組を行う必要があると認識し、PDM上に以下の成果と指標が含まれた。

表 12 KATC2 におけるジェンダー関連の成果・指標¹³⁾

成果	指標
6：灌漑稲作生産に関する技術研修の計画、実施、モニタリングにジェンダーを組み入れるコンセプト、アプローチが確立する。	6-1：PO（活動計画表）に基づくジェンダーチェックリストに沿って、プロジェクトの活動が実施される。 6-2：プロジェクト実施期間中、モデルサイトにおけるジェンダーニーズを考慮することによって、女性農業者の中核農民コースおよび現地研修会への参加率が45%以上となる。 6-3：2006年までに、ジェンダーニーズに関する特別研修が実施され、その活動が各モデルサイトで実践される。
活動	
<ul style="list-style-type: none"> ・選定されたモデルサイトの女性の研修ニーズを把握し、活動計画に取り入れる。 ・ジェンダーに配慮した灌漑稲作技術研修を計画、実施、モニターする。 ・灌漑稲作生産に関するジェンダーの情報をまとめる。 	

出所：JICA（2004年）「農業・農村開発（普及：事例研究）フェーズ2」より関連内容を抜粋

¹¹⁾ KATC2以降のジェンダー視点の組み込みに関して、本調査で国内インタビューを行った案件関係者は、異口同音に、元JICA長期専門家の富高氏及び元JICAガバナンス・平和構築部シニアジェンダーアドバイザーの故田中由美子氏の貢献に言及した。本調査では両名へのヒアリングは行なえなかったが、国内インタビューやJICAウェブサイトでの掲載情報によると、アフリカ諸国で稲作支援に従事してきた富高氏は、KATC1に長期専門家として従事している中で、農作業の実に6割以上が女性によって行われていることを知り、「稲作プロジェクトの効果を高めるためには、ジェンダーの視点を取り入れなければならないと気づいた」そうである。また、当時、ジェンダー視点を組み込める稲作案件を探していたジェンダー平等・貧困削減推進室の国際協力専門員であった田中由美子氏が、タンザニアで現地調査を実施し、稲作に関するジェンダー課題を明らかにした。以降、両専門家は、KATC2、タンライス1及びタンライス2におけるジェンダー主流化を推進してきた。JICA（2022年）「ジェンダー視点に立った農業分野の協力の成功事例」(https://www.jica.go.jp/TICAD/approach/special_report/20221004_01.html)

¹²⁾ JICA（2000年）「タンザニアキリマンジャロ農業技術者訓練センター計画フェーズII事前調査団報告書」

¹³⁾ JICAの報告書によると、KATC2におけるジェンダー関連指標の検討に当たっては、プロジェクト関係者間で議論が行われたとある。詳細は報告書を参照いただきたいが、今日におけるジェンダー活動統合案件のジェンダー関連指標の検討に際して参考になると思われ、一部関連箇所を抜粋する。

「最も議論が集中したのは、①選択されたサイトにおける稲作収量と生産性向上を目標とするこのプロジェクトが、生産性向上の指標として何を採用するか、②稲作技術向上に直接はつながらない様々な農村開発的ニーズにどこまで取り組むか、③社会的・歴史的背景があるジェンダーに関するニーズに直接真正面から取り組む事が可能か、④institutional frameworkの強化を図る場合、どういう組織のどんな活動に主たる焦点をあてるか、といった諸点であった。結論を述べると、『限られた期間と人員による取り組みになるので、プロジェクト目標を直接的に実現するための諸活動を中心にし、ゆとりが生じたらその他の課題にも取り組む』こととした。」JICA（2010年）「アフリカCARDイニシアティブ タンザニアの稲作振興におけるジェンダー分析調査報告書」

プロジェクト実施期間中、年に1回程度、ジェンダー短期専門家が派遣され、①PDM や PO、②稲作技術研修の研修用教材、カリキュラム及び教授法、③モデルサイトでのベースライン調査等へのジェンダー視点の統合が行われると共に、ベースライン調査で把握した課題に対応するためのジェンダー特設研修（現在のジェンダー課題別研修につながるものと思われる）の提案がなされた。それらを踏まえ、稲作研修の参加者の男女比率を目標 50 : 50 にすると共に、女性農家が子連れでも研修に参加しやすいように、研修所が実施する研修にベビーシッターを配置するなどの工夫が行われるようになった。加えて、研修の中身に関しても、研修教材や教授法へのジェンダー視点の取り込みや、男女双方が発言しやすい雰囲気づくりが行われた。また、稲作の技術研修に加え、ジェンダーについての問題分析を目的としたジェンダー研修が導入された。

KATC2 で実施された取組の中で重要なものとして、ジェンダー主流化推進体制の検討がある。ジェンダー課題は、「それ自体が独立した開発課題であると同時に、分野横断的な課題でもある」との考えから、KATC の全セクション（営農、稲作、水管理、普及）でジェンダー活動への理解と協力を得る必要性が指摘され、同研修所に責任者としてジェンダー・オフィサー1名（アカデミック部の部長（副校長兼務））と、業務補助としてジェンダー・アシスタント2名（異なるセクションから1名ずつ）が任命された。他方、実際には同職員はセンター内の業務に忙殺され、短期専門家の派遣期間外は、各所属セクションの業務のみをしていたとされている。そのため、普及・農民研修セクションがジェンダーを担当することとして、研修準備、実施、モニタリングの過程を主体的に行う体制に変更された。

これらのジェンダー視点に立った取組もあり、KATC2 モデルサイトの単位面積当たりの平均収量の増加が達成されたことを受け、その後のタンライス1においてもジェンダー主流化が継続・強化されていった。

<ジェンダー展開期>

タンライス1では、事前調査においてジェンダー専門家が投入され、ジェンダー視点に立ったベースライン調査項目の検討を行うと共に、PDM 上で以下のジェンダー項目が組み込まれた。

表 13 タンライス1におけるジェンダー関連の成果・指標

成果	終了時評価で確認された指標
1: 農民間普及を通じて、対象灌漑地区における稲作技術が改善される。	・研修に参加した女性の割合が 46%に達している（タンザニア本土：46%、ザンジバル：59%）。
活動	
1-2. 関係者（農業研修所、普及員等）を対象とした灌漑稲作技術研修に関する訓練（ジェンダー配慮、生計向上、情報管理、ポストハーベスト処理加工、マーケティング等を含む）を実施する。	
1-5. KATCII で策定されたジェンダーチェックリストを用いて、研修のプロセス及び実際の営農の現場で、ジェンダー配慮の方法を指導する。	

出所：タンライス1の事前評価表及び JICA（2011 年度）「タンザニア 灌漑農業技術普及支援体制強化計画 終了時評価結果要約表」に基づき IDCJ 作成

タンライス1では、女性が稲作で重要な役割を果たしていることを踏まえ、一般研修における具体的なジェンダー視点の組み込みの検討や、ジェンダー課題別研修の開発が進められた。これらの研修において、女性と男性の両方の参加を促し、内容にジェンダー視点を取り入れた結果、男女間のコミュニケーションが改善され、農作業・家事等の日々の活動の効率的な役割分担に繋がったことが確認されている。また、女性の研修参加によって、研修で学んだ技術の普及がより

効果的に進むことが報告された¹⁴。

<ジェンダー制度化・定着期>

タンライス 2 では、タンライス 1 同様に、ジェンダー研修を継続して実施することとされ、以下のジェンダー視点の組み込みがなされた。特に、ジェンダー・タスク・グループ (GTG) を設立することによるジェンダー主流化の制度化が、先行案件とは大きく異なる点である。タンライス 2 では、成果 3 で特定された課題別研修ごとにタスク・グループを設立しており、GTG はその一つであった。各研修所から 2 名のメンバーを任命し、年に 1 回派遣されるジェンダー短期専門家及び運営指導調査の国際協力専門員による能力強化が行われた。GTG の主な活動は表 15 のとおりである。GTG が中心となりつつも、それ以外の教官にも GTG がジェンダー研修を実施しており、稲作技術研修を実施する教官全体でジェンダー視点の組み込みの徹底を図った。

表 14 タンライス 2 におけるジェンダー関連の成果・指標

成果	指標
1: 適切な灌漑稲作技術を普及する研修手法 (一般研修) が全国で強化される。	1-4: 女性中核農家及び中間農家の研修参加率が 45% 以上になる。
2: 適切な天水稲作技術を普及する研修手法が整備される。	2-4: 女性中核農家及び中間農家の研修参加率が 45% 以上になる。
3: コメ産業バリューチェーンに係る課題別研修が強化される。	3-2: 課題別研修コースが 120 以上実施される。

出所: JICA (2022 年度)「タンザニア コメ振興支援計画プロジェクト 外部事後評価報告書」より IDCJ 作成

表 15 タンライス 2 における主なジェンダー視点の組み込み

<p>1) ジェンダー短期専門家、運営指導調査 (国際協力専門員 (ジェンダーと開発)) の派遣</p> <ul style="list-style-type: none"> ジェンダー短期専門家: 2013 年～2017 年にかけて、年に 1 回派遣。 運営指導調査: 2013 年～2019 年にかけて、年に 1 回実施。 <p>2) PDM へのジェンダー関連指標の組み込み</p> <ul style="list-style-type: none"> 成果 1 (灌漑稲作): 女性中核農家及び中間農家の研修参加率が 45% 以上になる 成果 2 (天水稲作): 女性中核農家及び中間農家の研修参加率が 45% 以上になる 成果 3 (課題別研修): 課題別研修コースが 120 以上実施される (ジェンダーを含む) <p>3) 稲作技術研修へのジェンダー視点の統合</p> <ul style="list-style-type: none"> 研修参加者の男女比を目標 50:50 とした。稲作技術研修パッケージの最初に実施するベースライン調査にて、男女比 50:50 を含む選定基準を説明しており、参加者 (村/水利組合のリーダー、農家、普及員) がジェンダー視点を話し合うきっかけとなっている。 稲作技術研修全体を通して、男女平等に発言を促すファシリテーションを実施している (GTG メンバーのみではなく、稲作技術を指導する教官を含む)。 稲作技術研修 (一般研修) にて、ジェンダー・センシタイゼーション及び家計管理を含めた。(ただし、改訂版一般研修ではジェンダー・センシタイゼーションのみとなった) 稲作における簡易器具 (ジェンダーフレンドリーツール) の導入を促進した。 研修前後にジェンダー質問票を用いた調査を行い、男性・女性農家の①生産活動、②再生産活動及び③意思決定 (財務、稲作) の男女農民の役割分担に関して、男女それぞれの認識 (Perception) の変化を確認した。 <p>4) ジェンダー課題別研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 課題別研修のコースに「ジェンダー」を含めた。ジェンダー課題別研修は、ニーズ調査、ジェンダー・センシタイゼーション、家計管理、HIV/AIDS、栄養・衛生から構成される。 ジェンダー課題別研修時に作成される参加者のアクションプランのモニタリングは、普及員が担うシステムが構築された (しかし、その徹底における課題が指摘されている¹⁵)。
--

¹⁴ JICA (2012 年度)「事業事前評価表 コメ振興支援計画プロジェクト」

¹⁵ ジェンダー短期専門家の専門家業務完了報告書にて、GTG にて普及員によるフォローアップの課題について議論が繰り返されている様子が言及されている。2017 年の報告書では、MATI-Ukiriguru, MATI-Ilonga, MATI-Igrushi, MATI-Mtwara の 4 か所でフォローアップを通じてモニタリング結果の入手が見られた。

5) ジェンダー・タスク・グループ (GTG) の設立

- 各研修所から2名のメンバーを任命し、GTGを設立。運営指導調査及びジェンダー短期専門家によって能力強化が行われた（主な活動：①GTGのTORの策定、②タンライス2のPDMに沿ったジェンダー・アクション・プラン（5か年計画、年間計画）の策定、③年次会合（ワークショップ）の開催、④一般研修及びジェンダー課題別研修のガイドライン改訂¹⁶・研修教材等の開発、⑤各研修所教官・普及員へのジェンダー研修の実施、⑥一般研修・改訂版研修内のジェンダー質問票配付及び研修・ジェンダー課題別研修の実施（GTG教官へのOJTを含む）、⑦灌漑稲作研修におけるジェンダー主流化の徹底、⑧天水・低湿地稲作におけるジェンダー課題と必要なジェンダー視点の整理等の支援）。

出所：コメ振興支援計画プロジェクト（TANRICE2）のファイナルレポート（英文）、ジェンダー短期専門家の業務完了報告書に基づき、IDCJ作成

灌漑稲作技術研修へのジェンダー視点の組み込みは、具体的には下表のように行われた。まず稲作技術研修のパッケージに含まれるベースライン調査及びモニタリング調査時に、稲作に関する質問票に加え、ジェンダーに関する質問票を配布・回収した。加えて、研修所に中核農家を集めて行う集合研修と、灌漑地区内にて中核農家・中間農家を集めて行う現場研修にて、ジェンダーに関する講義を含めた。灌漑稲作に関しては、一般研修ではジェンダー・センシタイゼーションと家計管理研修を行っていたが、改訂版研修となつてからはジェンダー・センシタイゼーションのみとなった¹⁷。なお、家計管理研修は、ジェンダー課題別研修にて引き続き実施されている。

表 16 稲作技術研修へのジェンダー視点の組み込み

研修名	稲作技術研修の活動	各活動へのジェンダー視点の組み込み
一般研修 （灌漑稲作）	① ベースライン調査 ② 集合研修* 現場研修（3回） ③ 第1回モニタリング ④ 第2回モニタリング	① ジェンダーに関する質問票含む ② ジェンダー・センシタイゼーション研修、家計管理研修含む ③ ジェンダーに関する質問票含む <モニタリング後、ジェンダー課題別研修実施> ④ ジェンダーに関する質問票含む
改訂版研修 （灌漑稲作）	① ベースライン調査 ② 集合研修、 現場研修（1回） ③ モニタリング	① ジェンダーに関する質問票含む ② ジェンダー・センシタイゼーション研修（時間短縮版）含む ③ ジェンダーに関する質問票含む <モニタリング後、ジェンダー課題別研修実施>
天水 低湿地 研修	① ベースライン調査 ② 集合研修及びスタディツアー 第1回現場研修 ③ 第1回モニタリング 第2回現場研修 ④ 第2回モニタリング	① ジェンダーに関する質問票含む ② ジェンダー・センシタイゼーション研修含む ③ ジェンダーに関する質問票含む ④ ジェンダーに関する質問票含む

* 集合研修（Residential training）は各農業研修所で実施され、現場研修（In-field training）は各灌漑地区で実施される。

出所：タンライス2の事後評価報告書及びジェンダー短期専門家の業務完了報告書に基づき、IDCJ作成

¹⁶ タンライス2で使用されていたジェンダー研修のガイドラインは、後継案件にて引き続き改訂されている。以下のリンクにて、タンライス3の詳細策定計画調査（2回目）（タンライス2.5）時点のガイドライン及び研修資料等が公開されている。JICA（2023年）「タンザニア国 コメ振興及び普及・研修システム強化に向けた情報収集・確認調査 別冊」（<https://libopac.jica.go.jp/images/report/12383683.pdf>）

¹⁷ タンライス2の日本人専門家によると、タンライス2及びその先行案件では、基本的には全体の流れは変わっていないが、前フェーズで認識された課題を踏まえ、次フェーズで稲作技術研修パッケージを見直す作業を行っている。タンライス2では、全国で稲作のポテンシャルのある地域が多い中、より多くの地区で研修を実施できるように、研修予算をより低コストなものにする見直しが行われた（一般研修→改訂版研修）。まずは灌漑稲作技術を教えないとコメの収量増加につながらないため、稲作技術研修に組み込むジェンダー項目を最低限のものとして、ジェンダー課題別研修でジェンダーに関する内容を重点的に行う、という整理にしたとのことである。

ジェンダー課題別研修は、稲作技術研修後のモニタリングにて、コメの収量の増加が確認された灌漑地区から対象地区が選定された。全5日間のジェンダー関連のトピックに特化した研修であり、稲作技術研修と同様に、中核農家及び中間農家が参加した。研修の講師は、基本的にはGTGメンバーが担当すが、GTGメンバーから研修を受けたそのほかの教官が担当する場合もある。

表17 ジェンダー課題別研修の概要

日程	研修トピック	目的・概要
1日目	ニーズ調査	ジェンダー課題別研修の各研修トピックに関して、対象コミュニティのニーズと現状の社会経済状況を把握することを目的として、調査を実施する。同調査結果を踏まえて、ジェンダー課題別研修で取り扱うトピックを選定することが想定されている ¹⁸ 。
2日目	ジェンダー・センシタイゼーション	「稲作におけるジェンダー」の啓発を目的として、①ジェンダーと性に関する理解、②グループ演習、③アクションプラン作成のセッションを実施する。グループ演習では、男女別のグループに分かれて、a) 生産／再生産活動における分業、b) リソースのアクセスとコントロール、c) Daily Activity Calendar（男女別の活動時間配分の把握）の3種類の演習を行い、最後に各グループでまとめた内容を発表する。
3日目	家計管理	グループ演習を通じて、①収入と支出の均衡、②世帯内での共同意思決定の重要性を理解することを目的とする。演習は2段階で実施される。最初は男女別グループで、自分自身と配偶者の毎月の主要支出5項目と金額を記入し、その後の発表を通じて男女間の認識の違いを確認する。次に男女混合グループで、飴を用いた予算作成演習を行い、家族（夫婦、可能であれば農業生産に関わる年齢の高い子ども）共同での家計管理の実践方法を学ぶ。最後にアクションプランを作成する。
4日目	HIV/AIDS	HIV/AIDSは単なる保健上の課題ではなく、社会文化的要因や慣習と深く結びついており、特にスティグマにより女性が影響を受けるというジェンダー課題がある。本研修では、①HIV/AIDSに関する正確な情報の習得、②感染拡大の根本要因（ジェンダー関係やスティグマ）の理解、③危険な行動をやめ安全な行動を取ること、④農業生産への影響と緩和策の理解を目的とする。男女に期待される社会的・文化的役割や行動が感染リスクや脆弱性に与える影響を理解するグループ演習などが含まれる。最後にアクションプランを作成する。
5日目	栄養・衛生	健康で生産的な生活に必要な知識とスキルとして、バランスの取れた食事および自分自身と家庭環境の清潔さの重要性を理解することを目的とする。自宅や身体の清潔を保つ方法を学ぶセッションや、地元の野菜を使った栄養価を損なわない調理法を学ぶ調理実習を含む。

出所：JICA（2023年）「タンザニア国 コメ振興及び普及・研修システム強化に向けた情報収集・確認調査 別冊」に掲載されているタンライスのジェンダー研修ガイドライン（Guidelines for Conducting Standard Training and Subject Matter Training Courses on Gender）、タンライス2の運営指導調査報告書、ジェンダー短期専門家の報告書に基づき、IDCJ作成。

5.4 対象案件の目標・成果の達成度

本案件は事後評価がすでに実施済みであることから、事後評価報告書に基づき、本事例分析の前提としてタンライス2の目標・成果が計画通りに達成されたかを確認した。

まず成果レベルでは、タンライス2は、事業完了までに3つの成果すべてを達成したことが確認されている。成果1（灌漑稲作研修の強化）では、先行案件で開発された一般研修（Standard Training）を他の灌漑地区で実施すると共に、全国への普及を促すために、より低コストの改訂版研修（Modified Standard Training）が開発・実施された。改訂版研修については、まず3つのタイ

¹⁸ ただし、2019年の運営指導調査報告書では、当時、ニーズ調査の目的がGTGメンバーから意識されておらず、ニーズ調査の結果に関わらず、すべてのトピックの研修が実施されていたことが指摘されている。

プのパイロット改訂版研修が実施され、それらの結果を踏まえた改訂版研修が最終化された。各研修の内容は表 18、実績は表 19 のとおりである。成果 1 のジェンダー関連指標である「女性中核農家及び中間農家の研修参加率が 45%以上になる」を達成しつつ、その他の成果指標（一般研修または改訂版一般研修を実施した灌漑地区数、自身のコメ生産技術が向上したと評価する中核農家・中間農家の割合等）の達成も確認されている。

表 18 灌漑稲作技術研修の一般研修・パイロット改訂版研修・改訂版研修の内容

	一般研修	パイロット改訂版研修			改訂版研修
		タイプ 1	タイプ 2	タイプ 3	
対象灌漑地区数	1	1	2	1	2
灌漑地区あたり対象中核農家・中間農家数*	中核農家16人 中間農家 80 人	中核農家16人 中間農家 80 人	中核農家10人 中間農家 50 人	中核農家10人 中間農家 50 人	中核農家8人 中間農家 40 人
指導する稲作技術の数	全 44	全 44	選択 (44 以下)	選択 (44 以下)	選択 (44 以下)
研修日数	36 日	20 日	20 日	14 日	16 日
農業普及員に対する研修	—	—	3 日	3 日	4 日
研修コンポーネント数	7	5	3	3	4
1. ベースライン調査	○	○	○	○	○
2. 集合研修	○	—	○	—	○
3. 現場研修	○ (3 回)	○ (3 回)	—	○ (1 回)	○ (1 回)
4. モニタリング	○ (2 回)	○ (1 回)	○ (1 回)	○ (1 回)	○ (1 回)
研修講師によるフォローアップ	—	—	○ (1 回)	○ (1 回)	○ (1 回)

*各農業研修所で行われる集合研修に参加する農家を中核農家、各灌漑地区で行われる現場研修に参加する農家を中間農家、その他の農家を周辺農家と呼ぶ。

注：本調査の訪問灌漑地区では、太字の研修が実施された（Gonja Maya 地区：パイロット改訂版研修タイプ 3、Mafuleta 地区：改訂版研修）。

出所：タンライス 2 の事後評価報告書より一部抜粋

表 19 成果 1 の主な実績

研修実施地区数	女性農家の研修参加率	研修技術を活用した農家割合
<ul style="list-style-type: none"> 一般研修：27 灌漑地区 改訂版研修：63 灌漑地区（パイロット研修 9 地区を含む） 	<ul style="list-style-type: none"> 一般研修、改訂版研修に参加した中核農家及び中間農家における女性農家の割合：49.4%（合計：5,078 人、女性：2,511 人） 周辺農家も含めた研修参加者における女性農家の割合：47.4%（合計：22,708 人、女性：10,755 人） 	<ul style="list-style-type: none"> 一般研修または改訂版研修に参加した農家（周辺農家も含む）のうち、研修参加後にコメ生産技術を採用・実践している農家の割合：①水田の畦畔造成が 59.4%、②水田の均平化が 62.2%、③正条植えが 74.2%、平均 65.3%であった。

出所：タンライス 2 の事後評価報告書より IDCJ 作成

成果 2（天水稲作研修）に関しては、天水稲作技術として、①畦畔造成、②圃場均平化、③正条植え（移植）、④正条植え（直播）、⑤施肥、⑥改良品種導入が特定され、各農業研修所において、これらの稲作技術を導入する天水畑地稲作技術研修コース（ネリカ研修）、天水低湿地稲作技術研修コース（低湿地研修）が開発された。主な実績は下表のとおりである。成果 2 のジェンダー関連指標である「女性中核農家及び中間農家の研修参加率が 45%以上になる」を達成しつつ、その他の成果指標（効果的な天水低湿地稲作技術の確立、自身のコメ生産技術が向上したと評価する

中核農家・中間農家の割合等)の達成も確認された。

表 20 成果 2 の主な実績

効果的な天水低湿地稲作技術の確立	女性農家の研修参加率	研修技術を活用した農家割合
・天水稲作技術が特定され、同技術を導入する天水畑地稲作技術研修コース(ネリカ研修)、天水低湿地稲作技術研修コースが開発された。	・ネリカ研修、低湿地研修に参加した中核農家及び中間農家における女性農家の割合：49% (合計：8,194人、女性：4,011人)	・ネリカ研修または低湿地研修の参加農家(周辺農家含む)のうち、研修参加後にコメ生産技術を採用・実践している農家の割合： ①畦畔造成 60.1%、②圃場均平化 64.9%、③正条植え(移植) 22.9%、④正条植え(直播) 26.4%、⑤施肥 29.5%、⑥改良品種導入 18.4%、平均 44.0%であった。

出所：タンライス 2 の事後評価報告書より IDCJ 作成

成果 3 (課題別研修) に関しては、現地のニーズに基づき、①灌漑地区運営、②ジェンダー、③マーケティング、④収穫後処理技術、⑤農業機械の各コースが特定・実施された。その内、灌漑地区運営及びジェンダーは、先行案件においても実施していたが、残りのコースは本事業で新たに導入された。課題別研修の各コースの実施回数は合計 193 回であった(内、ジェンダーは 38 回)。各コースは、灌漑地区の水利組合を対象に行われ、コースごとに対象灌漑地区が異なる。なお、ジェンダー課題別研修は、成果 1 の灌漑地区に加え、成果 2 の対象地域のうちザンジバルの天水低湿地稲作地域も対象となった。

次に、プロジェクト目標(コメ振興技術が優先コメ生産地域の農家によって活用される)に関しては、事後評価にて以下の指標が確認された。事業完了までに成果 1 及び成果 2 の研修で導入した正条植えを採用した農家数が計画を大きく上回り、各研修の対象地域におけるコメの平均単収が増加し、成果 3 の各課題別研修の効果の例が確認された。対象農家の営農改善に貢献していることから、プロジェクト目標が計画以上に達成されたと判断された。

表 21 プロジェクト目標指標の実績

指標	実績												
2018 年までに正条植え(移植または直播)が優先コメ生産地域の 15,000 人以上の農家により採用される。	事業完了までに正条植え(移植または直播)を採用した農家数(中核農家・中間農家・周辺農家を含む)：合計 26,468 人 ・灌漑稲作対象地域：18,900 人 ・天水畑地稲作対象地域：1,227 人 ・天水低湿地稲作対象地域：6,341 人												
成果 1 及び成果 2 の対象地域において、コメの平均単収が増加する。	灌漑稲作、天水畑地稲作、天水低湿地稲作の各対象地域におけるベースライン調査時・エンドライン調査時のコメの平均単収は、以下のとおりすべての稲作タイプで増加した。 <table border="1" data-bbox="678 1624 1353 1765"> <thead> <tr> <th>稲作タイプ</th> <th>ベースライン</th> <th>エンドライン</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>灌漑稲作</td> <td>3.2 トン/ha</td> <td>4.6 トン/ha</td> </tr> <tr> <td>天水畑地稲作</td> <td>0.5 トン/ha</td> <td>1.2 トン/ha</td> </tr> <tr> <td>天水低湿地稲作</td> <td>1.7 トン/ha</td> <td>2.1 トン/ha</td> </tr> </tbody> </table>	稲作タイプ	ベースライン	エンドライン	灌漑稲作	3.2 トン/ha	4.6 トン/ha	天水畑地稲作	0.5 トン/ha	1.2 トン/ha	天水低湿地稲作	1.7 トン/ha	2.1 トン/ha
稲作タイプ	ベースライン	エンドライン											
灌漑稲作	3.2 トン/ha	4.6 トン/ha											
天水畑地稲作	0.5 トン/ha	1.2 トン/ha											
天水低湿地稲作	1.7 トン/ha	2.1 トン/ha											
稲作の向上につながる他の重要な技術が 2,400 人以上の農家に採用される。 代替指標：課題別研修の各コースの参加により生じた変化	指標上の「他の重要な技術」の指定がなかったため、事後評価で代替指標を設定し、定性的に課題別研修の各コースで生じた変化を確認し、達成したと判断された。 例えば、ジェンダー研修では、同研修により、稲作の各作業を夫婦共同・家族間で協力して行うようになり、労働コストの削減、作業の効率化・質の向上につながった、などの効果の例が報告された。												

出所：タンライス 2 の事後評価報告書より IDCJ 作成

上位目標に関しては、指標として設定されていた「2021年までに全国の年間コメ生産量が250万トン以上になる」の達成が確認された。加えて、同指標の達成へのタンライス2の貢献を分析するため、事後評価にて、①対象地域において農家が稲作技術を継続的に実践することによりコメの生産量が増加しているか、②研修に参加した中核農家・中間農家以外の周辺農家にも稲作技術が波及しているかを確認する定性調査（対象：キリマンジャロ州、モロゴロ州、ザンジバルにおける研修参加農家30人、参加していない近隣農家10人）が実施された。その結果、灌漑稲作研修に参加した農家は全員（16人中16人）、研修参加後に単収が増加し、事後評価時点で毎年生産量が増加し続けていると報告された。天水稲作に関しては、ネリカ研修参加農家13人中7人、低湿地研修参加農家4人中2人が単収・生産量が増加しているが、生産量は干ばつ、圃場の転地、圃場面積の減少、鳥獣被害等により、年ごとに変動があり、一定していなかった。また、周辺農家への稲作技術の普及に関しては、灌漑稲作地域では、農家間普及により研修に参加していない近隣農家も技術を実践していることが確認された一方、天水稲作地域では、灌漑地区ほどの普及は確認されなかった。

加えて、その他のインパクトでは、「ジェンダー、公平な社会参加を阻害されている人々、社会的システムや規範・人々の幸福・人権」の項目が設定され、タンライス2によるジェンダーに関する変化として、稲作や家事における女性の労働負荷の軽減、家計における女性の意見の反映、農家組織の指導的立場への女性の抜擢などの事例が挙げられた。また、研修参加後の各稲作技術の実践状況、コメの収量・生産量の変化等の効果の発現・継続状況に、男女での差はみられず、灌漑稲作と天水稲作、天水稲作における栽培環境の差の方が大きかったとされた。よって、事後評価では、タンライス2が稲作研修の参加率を45%以上にしたこと、女性の研修へのアクセスが促進され、女性の経済的エンパワメントに繋がり、ジェンダー平等と女性のエンパワメントに貢献した、と述べている。

以上より、タンライス2は、有効性・インパクトが「非常に高い」と評価されており、計画以上の成果・アウトカムを発現したと言える。なお、本報告書では詳細は省くが、妥当性、整合性及び効率性は高いと評価されている一方、持続性に関してはやや低いと評価されている。事業完了後に農業省、各LGAs、MAINLから各農業研修所・SoAに対して稲作技術研修の実施予算が配賦されず、NGOの資金によって稲作技術研修を実施したMATIイロンガ以外で研修が実施されていなかった。財務面の課題が大きいと分析された。

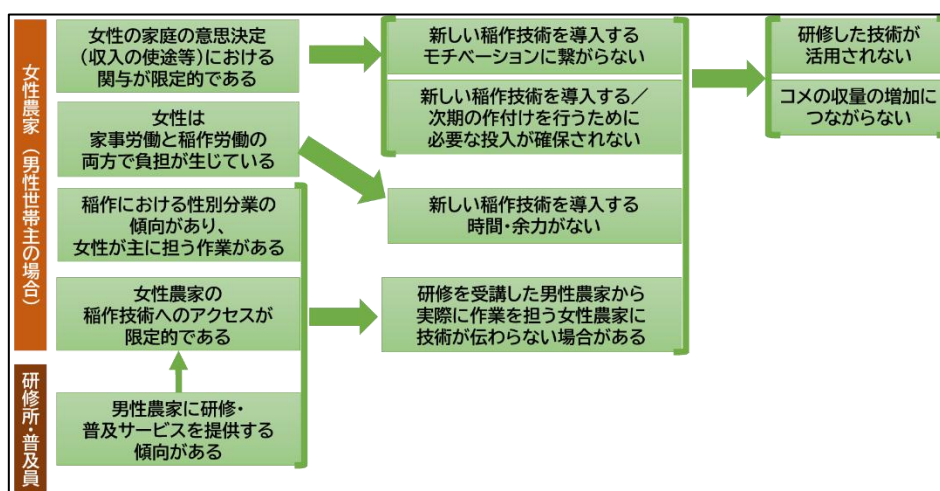
5.5 プロセス分析の調査方法

5.5.1 調査項目

本調査では、よりジェンダー関連の変化に焦点を当てるために、長年の協力の蓄積がある「灌漑稲作」を対象とすることにした。そのため、本事例分析では、基本的に灌漑稲作に限った調査・分析を行っており、その結果は天水稲作に適用できるものではない。

まずプロセス分析を行う上で、タンライス2の介入によって、灌漑地区における農家にどのようなジェンダー関連の変化が起こることが想定されるかについて、セオリー・オブ・チェンジ（以下、TOC）（仮説）を描画した。TOCの作成に際して、まずタンライス2の計画時点で、プロジェクト目標「コメ振興技術が優先コメ生産地域の農家によって活用される」の達成を目指すうえで、図6のようなジェンダー課題が認識されていたと整理した。タンライス2におけるジェンダー課題の認識は、長年の協力の中で醸成されたものであり、同図を整理するにあたっては、

KATC1 以降の協力に関する関連文献をレビューの上、調査者が作成し、タンライス 2 の国内関係者へのインタビューを通じて、確認・修正を行ったものである。



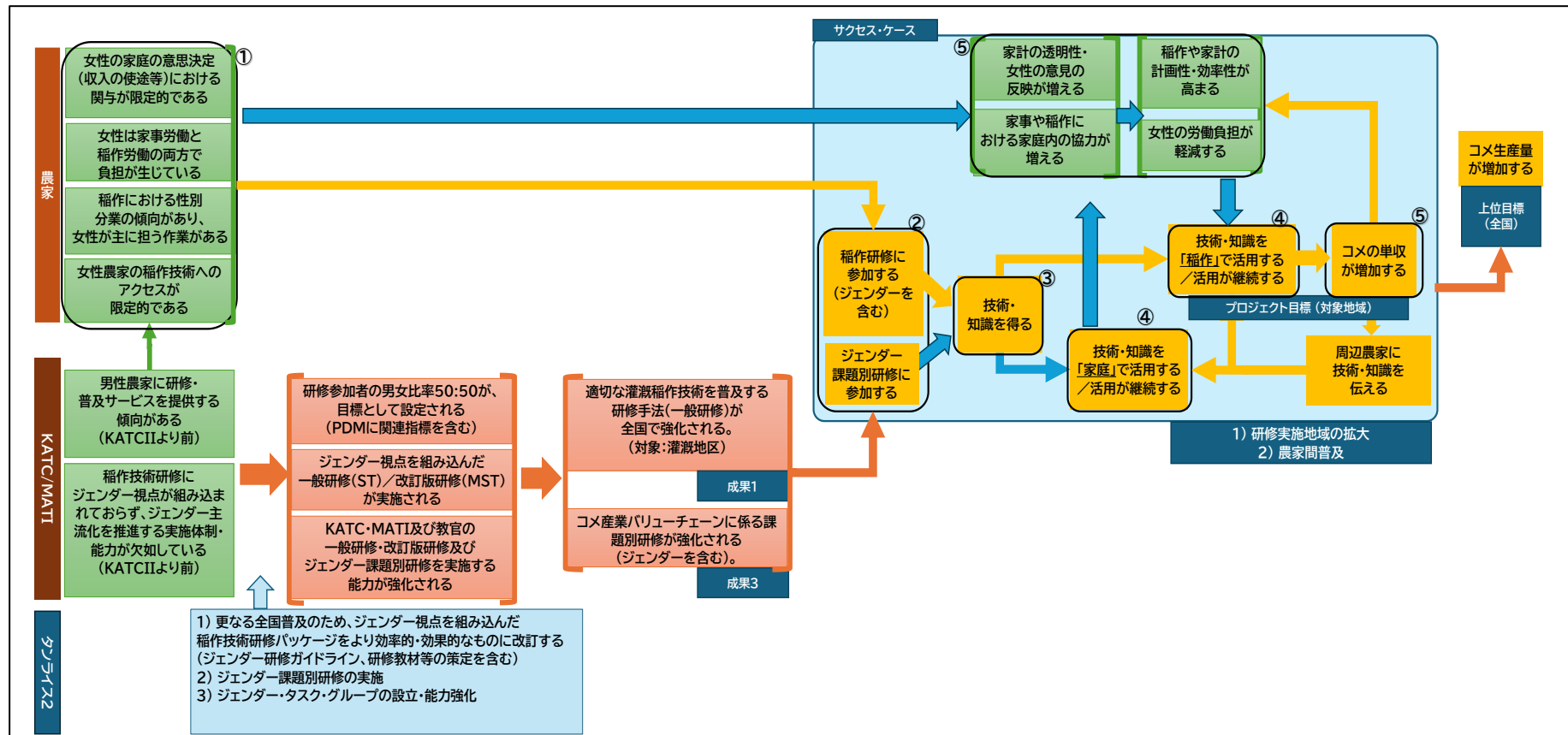
出所：文献レビュー及び国内インタビューに基づき、IDCJ 作成

図 6 研修した稲作技術の活用に関するジェンダー課題認識 (仮説)

次に、図 6 のジェンダー課題を当初の状態として配置の上、そこからプロジェクトの上位目標・プロジェクト目標の実現を目指す中で、特にサクセス・ケースとされる農家にどのようなジェンダー関連の変化が発現したと考えるかを、図 7 の TOC (仮説) として整理した。

同図を基に、以下の項目を調査し、対象案件が意図した／意図しないジェンダー関連の効果及びその発現プロセスにおける貢献要因・阻害要因を分析した。

- 介入が予定通り実施され、目指した効果が発現したか。案件が想定するサクセス・ケース及び変化のプロセスはどのようなものであるか。
- サクセス・ケースの基準の設定、実施可能な特定方法を検討するうえで必要な情報を入手する。
- 女性農家の研修への参加、知識／技術の獲得、知識／技術の活用の促進のために、具体的にどのような活動・工夫が実施されたか。その結果はどうであったか。課題となった点があるか。一般研修におけるジェンダー・センシタイゼーションやジェンダー課題別研修では、研修受講の効果として何を期待し、どのような研修を実施したか。研修受講後、どのような変化が確認されているか。それらは、コメの適正技術の活用や収量の増加にどのように貢献したか。



凡例：【緑枠】ジェンダー関連の当初の課題及び介入後の変化、【青枠】タンライス2による介入、【赤枠】タンライス2による介入によって生じるKATCやMATIにおける変化、【黄色枠】タンライス2による介入によって生じる研修参加農家の変化
 出所：文献レビュー及び国内インタビューに基づき、IDCJ作成

図7 タンライス2におけるジェンダー関連の効果発現プロセス (仮説)

5.5.2 調査方法

(1) 調査対象者

上記の調査項目に関するデータ・情報の収集として、文献レビュー（対象案件のファイナルレポート、事後評価報告書、ジェンダー短期専門家や運営指導調査の報告書、対象灌漑地区で実施した一般研修及びジェンダー課題別研修の報告書等）、事業関係者への質問票調査及びインタビュー調査により情報収集を行った。

表 22 調査対象者ごとの主な調査内容・方法

調査対象者	主な調査内容	調査方法*1
プロジェクト専門家 ・長期専門家2名、 ・ジェンダー短期専門家2名	・認識されていたジェンダー課題 ・タンライス2におけるジェンダー視点の統合 ・調査方法（サクセス・ケースの基準・特定方法・訪問サイト）やTOC（仮説）に係る意見交換 ・ヒアリングすべき調査対象者の推薦	・KII （オンライン）
JICA 主管部（経済開発部） ・タンライス2実施時の 担当課長	・プロジェクト計画時、実施時のジェンダー視点 の組み込みの経緯・工夫 ・調査方針・方法の説明及び意見交換	・KII （オンライン）
他ドナー （FAO）	・他ドナーの稲作支援におけるジェンダー主流化 の取組事例 ・TOC（仮説）への意見聴取	・KII
農業省農業研修・研究局	・表敬訪問 ・農業省農業研修・研究局におけるジェンダー主 流化の取組状況 ・TOC（仮説）への意見聴取	・KII （オンライン）
MATI Ukiriguru ・タンライス2実施時の GTG リーダー*2	・研修所におけるジェンダー主流化の取組状況、 対象地域における他の開発アクターの好事例 ・タンライス2を通じた研修所・教官の変化、そ の貢献要因・阻害要因 ・TOC（仮説）に関する意見聴取（ジェンダー関 連の効果事例含む） ・TOC（仮説）の①～⑤における貢献要因・阻害 要因や類似案件への教訓に関する意見聴取	・KII （オンライン）
キリマンジャロ農業研修セン ター （KATC） ・GTGの教官 ・灌漑稲作の担当教官	・研修所におけるジェンダー主流化の取組状況、 対象地域における他の開発アクターの好事例 ・タンライス2を通じた研修所・教官の変化、そ の貢献要因・阻害要因 ・TOC（仮説）に関する意見聴取（ジェンダー関 連の効果事例含む） ・TOC（仮説）の①～⑤における貢献要因・阻害 要因や類似案件への教訓に関する意見聴取	・KII
県事務所 ・Same 県 ・Korogwe Rural 県	・表敬訪問 ・対象灌漑地区の特徴 ・タンライス2における県事務所の関わり ・サクセス・ケースおよび非サクセス・ケースの 貢献要因・阻害要因に関する意見聴取	・KII
普及員 （タンライス2当時の訪問地 区の担当普及員は、すでに退 官していた。Gonja Maya 地区 のみ、元普及員への電話イン タビューを行った。）	・タンライス2における普及員の関わり（研修参 加者の選定等）、女性の参加を促進するうえで 行った工夫 ・TOC（仮説）に関する意見聴取（ジェンダー関 連の効果事例含む） ・TOC（仮説）の①～⑤における貢献要因・阻害 要因や類似案件への教訓に関する意見聴取	・KII （電話インタ ビュー）

水利組合	<ul style="list-style-type: none"> ・研修参加前後の変化の発現状況及び各変化の発現に係る貢献要因・阻害要因 ・その他のジェンダー関連の変化（水利組合や対象コミュニティにおける男女の役割分担、女性の意思決定への参画などの変化） 	・FGD
灌漑稲作研修・ジェンダー課題別研修を受講した中核農家・中間農家 （サクセス・ケース 非サクセス・ケース）	<ul style="list-style-type: none"> ・研修参加前後の変化の発現状況及び各変化の発現に係る貢献要因・阻害要因 ・その他のジェンダー関連の変化 	・KII
サクセス・ケースの農家の家族	<ul style="list-style-type: none"> ・サクセス・ケースの農家の研修受講前後の変化（サクセス・ケース本人、稲作、家庭等） ・サクセス・ケースやその家族による周辺農家への知識・技術の普及の有無（稲作、ジェンダー） 	・KII
サクセス・ケースの農家から技術の普及を受けた農家	<ul style="list-style-type: none"> ・技術の普及を受けた経緯 ・技術の普及を受けた後の変化の発現状況、各変化の発現に係る貢献要因・阻害要因 ・コミュニティにおけるジェンダー関連の変化 	・KII ・FGD
JICA タンザニア事務所	<ul style="list-style-type: none"> ・現地調査の報告 ・TOC（仮説）に関する意見聴取 	・KII

*1 キー・インフォーマント・インタビュー（KII）、フォーカス・グループ・ディスカッション（FGD）

*2 GTGの教官に関して、タンライス2のジェンダー短期専門家より、タンライス2の頃のC/Pの中で特に好事例の方として2名の紹介を受けた。そのうち、1名はMATI Ukiriguruの教官（現在はActing Principal）であり、訪問サイトではないが、オンラインでインタビューを行った。もう1名は、KATCを退官した教官であり、コンタクトを試みたが、インタビューを行うことが困難であった。

（2）訪問サイト・サクセスケースの選定方法

まずサクセス・ケースの選定基準について、文献レビュー、タンライス2の日本人専門家等への国内ヒアリング及びJICA評価部との協議に基づき、表23のように設定した。また、同基準に基づき、非サクセス・ケースの基準を表24とした。

表23 サクセス・ケースの選定基準

1) 稲作技術研修及びジェンダー課題別研修を受講した灌漑地区の中核農家・中間農家
2) 研修参加後、コメの単収が増加した農家
3) ジェンダー課題別研修後にポジティブな変化が確認されている農家

出所：IDCJ作成

表24 非サクセス・ケースの選定基準

1) 稲作技術研修及びジェンダー課題別研修を受講できなかった農家
2) 研修参加後、コメの単収の増加に繋がらなかった農家
3) ジェンダー課題別研修後にポジティブな変化が確認されなかった農家

出所：IDCJ作成

上記基準に基づき、訪問サイトとして、「タンライス2において灌漑稲作の一般研修及びジェンダー課題別研修を実施した灌漑地区」を候補地区とした。ジェンダー課題別研修は、一般研修実施後に行われるモニタリングにて、コメの平均単収が増加した灌漑地区を対象に実施されており、コメの単収が増加した農家がいると考えられた。③の個別農家レベルでのジェンダー関連の変化に関しては、既存資料からはその把握が困難であることが分かった。タンライス2では、一般研修のベースライン調査とモニタリング調査の際に配布している「ジェンダー質問票」にて、研修

前後の「男性・女性農家の①生産活動、②再生産活動及び③意思決定（財務、稲作）の男女農民の役割分担に関して、男女それぞれの認識（Perception）の変化」を定量的に把握している。他方、ベースライン調査時には、中核農家・中間農家が確定していないため、研修前後で質問票に回答する人が同一とは限らず、あくまで灌漑地区レベルの変化として把握されており、個別農家ごとの認識の変化までは把握されていなかった。ただし、2017年に派遣されたジェンダー短期専門家が、合計4地区（パイロットを含む）で、個別農家レベルのジェンダー関連のインパクトを定性的に把握する取組として、「語りによるインパクト調査（Narrative Impact Assessment）」を実施していた。研修参加者全員ではないが、個別農家の定性的な変化を記載した貴重な資料であり、調査者としては、表25のうち、Narrative Impact Assessmentの実施対象地区であり、かつ2週間の調査工程で訪問可能な地区として、①キリマンジャロ州のGonja Maya地区、②ザンジバルのBumbwisudi地区を訪問サイト案と考えた。

表25 タンライス2におけるジェンダー課題別研修の対象スキーム

No	研修機関	灌漑スキーム(県、州)	稲作研修*	ジェンダー課題別研修 実施年
1	KATC	Gonja Maya (Same, Kilimanjaro)	Pilot MST	2015
		Mbuga Nyekundu (Karatu, Arusha)	ST	2016
		Mkomazi (Korogwe rural, Tanga)	ST	2017
		Mafuleta (Korogwe rural, Tanga)	MST	2018
		Mandera (Korogwe rural, Tanga)	ST	2019
2	KATI (ザンジバル)	Bumbwisudi (West,Unguja)	ST	2016
		Uzini (Central, Unguja)	MST	2019
3	MATI-Igurusi	Jikomboe (Ileje, Songwe)	ST	2016
		Ifumbo (Chunya, Mbeya)	ST	2017
		Lwafi Katongoro (Nkasi, Rukwa)	MST	2019
4	MATI-Ilonga	Komtonga (Mvomero, Morogoro)	Pilot MST	2015
		Lukenge (Mvomero, Morogoro)	ST	2016
		Kigugu (Mvomero, Morogoro)	ST	2017
		Mlali (Mvomero, Morogoro)	MST	2019
5	MATI-Mtwara	Lipeleng'enye (Newala, Mtwara)	ST	2015
		Sangamabuni (Mbinga, Ruvuma)	ST	2016
		Litumbandyosi (Mbinga, Ruvuma)	MST	2019
6	MATI-Tumbi	Malolo (Nzega, Tabora)	ST	2016
		Budushi (Nzega, Tabora)	ST	2019
7	MATI-Ukiriguru	Nyatwali (Bunga, Mara)	ST	2015
		Lwenge (Geita, Geita)	ST	2017
		Kyota (Muleba, Kagera)	ST	2018
		Miyogwezi (Ukerewe, Mwanza)	MST	2019

注：黄色ハイライトは、2017年にジェンダー短期専門家及びGTGメンバーにて、Narrative Impact Assessmentを実施したスキーム。

*：STは一般研修、Pilot MSTはパイロット改訂版研修、MSTは改訂版研修の略。

出所：コメ振興支援計画プロジェクト（TANRICE2）のファイナルレポート（英文）に基づき、IDCJ作成

その後、タンライス3の長期専門家（チーフアドバイザーは、タンライス2にて灌漑稲作技術研修を担当）及びタンライス2当時のジェンダー短期専門家への国内ヒアリングにて協議し、訪問サイトの見直しを行った。最終的に、表26を訪問サイトの選定基準として、タンライス3の専門家から推薦のあった2つの灌漑地区（Gonja Maya（Same県）、Mafuleta（Korogwe Rural県））を

訪問サイトとして選定した¹⁹。各地区の概要は、表 27 のとおり。両灌漑地区ともに、生産活動（稲作）を男女で分担している一方、再生産活動は女性の負担が大きく、財務に関する意思決定における女性の関与が限定的である傾向が見られる。

表 26 訪問サイトの選定基準

1) タンライス 2 の案件期間中に、灌漑稲作技術研修及びジェンダー課題別研修の両方が実施された灌漑地区であること
2) 灌漑地区レベルのコメの平均単収の増加が、灌漑稲作技術研修のモニタリング（研修後）、タンライス 3 で実施された合同モニタリング（2024 年）で確認されていること
3) 個別農家レベルの Rice Farming Statistics のデータがあること（研修前後の稲作関連データ）

出所：IDCJ 作成

表 27 訪問灌漑地区の概要

灌漑地区	Gonja Maya				Mafuleta			
研修（実施年）	パイロット改訂版研修タイプ 3（2014-2015） ジェンダー課題別研修（2015）				改訂版研修（2017-2018） ジェンダー課題別研修（2018） 灌漑地区運営課題別研修（2019）			
一般研修の種類	パイロット改訂版研修タイプ 3：合計 14 日間（ベースライン調査、現場研修、モニタリング、フォローアップ）				改訂版研修：合計 16 日間（ベースライン調査、 集合研修 、現場研修、モニタリング、フォローアップ）			
研修農家数／灌漑エリアに水田を持つ農家数	<ul style="list-style-type: none"> ・ 63 名（中核 10 名、中間 50 名、リーダー：3 名） ・ 1,610 名（男性：1,000 名、女性：610 名） 				<ul style="list-style-type: none"> ・ 42 名（中核 8 名、中間 40 名、リーダー 2 名） ・ 400 名（男性 350 名、女性 50 名） 			
コメの平均単収（kg/ha）	Baseline	1st M/P	Follow-up (2015/16)	Joint Monitoring (Ave 2020/21-2023/24)	Baseline	1st M/P	Follow-up (2015/16)	Joint Monitoring (Ave 2019/20-2022/23)
	4,200	3,413	5,460	5,100	3,413	4,550	-	5,338
一般研修前のジェンダー概況（ベースライン）*	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生産活動（水田の均平作業、田植え、除草、収穫、マーケティング）：男性回答者及び女性回答者ともに、均平作業及びマーケティングは男性の方が担うことが多いが、それ以外は男女が分担して従事しているとの認識が示された。 ・ 再生産活動（料理、水汲み、薪集め、子どもの世話）：男性回答者及び女性回答者共に、再生産活動を行うのは女性であり、男性の参画は少ないという意見で一致した。 ・ 意思決定・財務管理：男性が世帯主である夫婦の場合、意思決定及び財務管理は男性が支配的であることが多い。 				<ul style="list-style-type: none"> ・ 生産活動（水田の均平作業、田植え、除草、収穫、マーケティング）：男性を世帯主とする家庭の女性の認識を見ると、田植えは女性回答者の約 65%が、水田の均平・収穫・マーケティングは女性回答者の 30%程度が、「男性のみ又は男性がより多く担っている」と回答。 ・ 再生産活動（料理、水汲み、薪集め、子どもの世話）：男性を世帯主とする家庭の女性の認識を見ると、料理、水汲み、薪集めは、女性回答者の約 80%以上が「女性のみ又は女性の方が多く担っている」と回答した。子どもの世話に関しては、女性回答者の約 50%が「女性のみ又は女性の方が多く担っている」と回答した。なお、いずれの再生産活動においても、「男性のみ又は男性の方が多く担っている」と回答した女性 			

¹⁹ ザンジバルの灌漑地区に関しては、次の理由から訪問サイトから外すこととした：①現在、タンライス 3 にて実施している合同モニタリングの結果、Bumbwisudi 地区のコメの平均単収は増加しているものの、他の灌漑地区に比べて高い収量ではなかったこと、②ザンジバルは小規模農家が中心であり、コメは換金作物としてではなく、自家消費目的で栽培されていることが多いこと、③伝統的に男性は漁を行い、女性が農業を行う分業があり、ほかの灌漑地区と比べて性質が異なること。

		<p>は0%であった。</p> <p>・意思決定:男性を世帯主とする家庭の女性の認識を見ると、女性回答者の約70%が家の財務を「男性のみまたは男性の方が多く担っている」と回答した。農作業に関しては、女性回答者の約25%が「男性のみまたは男性の方が多く担っている」と回答した。</p>
一般研修後のジェンダー概況(モニタリング)*	Monitoring & Planning の実施報告書によると、稲作の統計データ収集に時間を要し、ジェンダー質問票によるデータ収集は実施されなかった。	<p>・生産活動(水田の均平作業、田植え、除草、収穫、マーケティング):ベースライン時と比較して、水田の均平(約75%)及び収穫(約40%)に関して、「男性のみ又は男性がより多く担っている」と回答する女性の割合が増えた。</p> <p>・再生産活動(料理、水汲み、薪集め、子どもの世話):再生産活動を女性が担う傾向に大きな変化はないが、女性回答者の約5%が、料理や薪集めを「男性の方がより多く担っている」と回答。</p> <p>・意思決定:ベースライン時と比較して、家の財務の意思決定に関して、「男性のみ又は男性の方が担っている」とする女性回答者の割合が約40%に減少し、約60%が男女平等に担っていると回答した。稲作に関する意思決定の傾向には、大きな変化はなかった。</p>
ジェンダー課題別研修時のジェンダーニーズ	<p>・家事や農作業は男女で分担されているが、女性の負担が大きく、男性世帯主が意思決定を担う家庭が多い。全ての活動を夫婦で分担している家庭も見られたが、若年層の家庭に多く見られた。</p> <p>・家庭内での金銭管理は主に夫が担当し、夫が計画外でお金を使用することから、収穫期にトラブルが頻発している。女性世帯主は自ら金銭管理をしている。</p> <p>・HIV/AIDS に対するスティグマは減ったが、秘密裏に治療する人も多い。感染者は女性が多く、原因は離婚やアルコール。</p> <p>・食事は主にウガリ・米・バナナ。野菜や豆、魚、ヤギ肉、牛肉、果物はあまり摂取されず、育てても販売用であることが多い。栄養が偏り、給食のない子どもたちに栄養不良も見られる。</p> <p>・主な健康問題は感染症で、水を沸かさずに飲むことが一因。トイレなどの衛生状態も悪く、家庭菜園の習慣がない。</p>	<p>・家事や農作業は男女で分担されているが、女性の負担が大きく、男性世帯主が意思決定を担う家庭が多い。全ての活動を夫婦で分担している家庭も見られたが、若年層の家庭に多く見られた。</p> <p>・夫婦間で家庭の金銭的な問題について話し合いが行われることはほとんどなく、夫が家計を管理し、収穫期になると金銭を巡る争いが多発。女性世帯主は全て自ら管理している。</p> <p>・HIV/AIDSに関するスティグマは明言されないが存在し、感染率が非常に高い(離婚や夜の行事が要因)。感染対策はほとんど取られていない。</p> <p>・主食はウガリ・米・バナナ。マンゴー以外の果物はほぼ食べない。ほとんどの家庭が乳牛を飼っており、牛乳は主食の一部。迷信で飲まない家庭もある。</p> <p>・主な健康問題はコレラ・下痢・寄生虫・尿路感染など。水は沸騰させずに使用。衛生状態は悪く、トイレ・シャワーは未整備、家畜が自由に歩き回る環境。</p>

*既述したように、一般研修のベースライン時とモニタリング時におけるジェンダー質問票の回答者は同一とは限らず、個別農家の変化ではなく、あくまで灌漑地区レベルの変化の傾向を示すデータとなっている。

出所: タンライス 3 の専門家提供資料(各灌漑地区における一般研修の実施報告書、タンライス 3 で 2024 年に実施した合同モニタリング報告書)、KATC の GTG 教官の提供資料(各灌漑地区におけるジェンダー課題別研修の報告書)に基づき、IDCJ 作成

サクセス・ケース及び非サクセス・ケースの農家の選定にあたっては、表 23 及び表 24 の基準に基づき、KATC の GTG 教官に対して、その選定を依頼した。KATC の GTG 教官は、各地区の

担当普及員の協力を得ながら選定を行ったとのことである。なお、調査者からは、選定時の参考情報として、①Gonja Maya 地区に関しては、Narrative Impact Assessment の報告書から、コメの収量及びジェンダー関連の変化があったと思われる候補者リストを、②Mafuleta 地区に関しては、Rice Farming Statistics に基づき、特にコメの収量の増加が大きかったと思われる候補者リストを参考として共有した（結果的には、これらのリストに含まれなかった農家も選定されている）。

5.5.3 調査・分析の制約

調査及び分析を行う上では、以下の制約があった。

- ・研修実施から年数が経過していることもあり、一部、農家の回答と文献情報に齟齬が見られる場合があり、事実関係の確認に時間を要した：今回訪問した2つの灌漑地区のうち、Gonja Maya 地区に関しては、タンライス2の研修実施が10年前ということもあってか、農家が回答する氏名や Key Farmer、Intermediate Farmer、Other Farmer の分類と、タンライス2の稲作技術研修の実施報告書上の参加者リストの記載に齟齬がある場合があった。また、タンライス2では、2018年に各灌漑地区から代表数名をモシに呼び、プロジェクトセミナーを実施したことがあり、2024年のタンライス3の合同モニタリング実施時には、ジェンダー課題別研修を受けたことがない農家に、短時間のジェンダー啓発を実施しているなど、研修後に何かしらの活動に参加した農家もいた。そのため、研修受講や農家分類の事実確認、各農家が何について回答しているかを慎重に見極める必要があった。現地傭人による電話でのフォローアップを行うなどしたが、10年前の事実関係の精緻な確認は困難であり、本報告書では可能な範囲で整理し、基本的には農家の回答に基づくようにした。
- ・サクセス・ケースまたは非サクセス・ケースと紹介された農家に関して、インタビューをしてみると実態が異なり、農家の回答に応じてサクセス・非サクセスを再分類する必要があった：本事例分析では、KATCのGTG教官にサクセス・ケース及び非サクセス・ケースの選定基準を伝え、農家の選定を依頼した。他方、KATCでは、個別農家レベルの情報には限りがあり、コメの収量に関しては、一部の研修参加者に関して研修前後のデータがある一方、最新の状況までは把握していない。また、ジェンダーに関する変化に関しても、一部の地区で2017年に実施したNarrative Impact Assessmentを除けば、個別農家レベルの情報はない。そのため、KATCのGTG教官は、各灌漑地区の普及員に協力を仰いだ。他方、両灌漑地区ともに、タンライス2実施当時の普及員はすでに引退しており、現在の普及員に依頼したものである。特にGonja Maya地区では、サクセス・ケースとして紹介を受けたが、実際にはコメの収量が増えていなかったケースや、非サクセス・ケースとして紹介を受けたが、当人はコメの収量の増加を回答するなどのケースがあった。また、ジェンダーに関する変化では、夫と妻で意見が食い違うものもあり、現地で新たにインタビュー対象者を増やしたうえで、回答内容に応じた再分類を行う必要が生じた。
- ・多面的な分析を行うために、幅広い個人情報を収集する必要であり、自由な語りには使える時間に制約が生じた：本調査では、効果発現プロセスに影響した要素の分析をするため、幅広い個人情報を収集する必要があった。自由な語りの時間を増やすために、最初に個人情報を現地語のみでやり取りし、質問表は英語と現地語を使用するなど、時間の節約を試みたが、それでも上記の農家分類の精査等もあり、個人情報の収集に時間を要し、自由な語りを得る

時間に制約が生じた²⁰。

- ・本調査の結果は、特定の地域における調査・分析に留まる：本調査は、既述した訪問サイトの選定経緯に基づき、KATC が管轄する地域から 2 つの灌漑地区が選定された。他方、タンザニアは地域によってジェンダー概況が異なっており、例えば、ヴィクトリア湖付近の灌漑地区では、特に女性の移動等の意思決定に男性の関与が強いとされている²¹。今回の 2 つの灌漑地区では、研修前のジェンダー概況に関しては大きな違いはないように思われ、その観点では、本調査の結果は、特定の地域での調査・分析に留まると言える。

5.6 プロセス分析の結果

5.6.1 サクセス・ケースの効果発現プロセス

(1) サクセス・ケースの概要

表 23 及び表 24 の基準に基づき、KATC の GTG 教官が各灌漑地区の普及員と連携の上、サクセス・ケース及び非サクセス・ケースの選定が行われた。他方、現地で各農家やその関係者から話を聞くと、事前の情報と異なる場合があり、現地調査実施中に一部インタビュー対象者の追加を行うなど、調整を行った。事前の想定件数と、実際のヒアリング内容に基づくサクセス・ケース及び非サクセス・ケースの件数は表 28、各サクセス・ケースの概要は表 29 及び表 30 のとおり（サクセス・ケースとして特定された農家は、いずれも表 23 の基準を満たしている）。

表 28 サクセス・ケース、非サクセス・ケースの件数

対象灌漑地区	事前の想定件数	ヒアリング内容を踏まえた件数
Gonja Maya	サクセス：5 件（男性 3、女性 2） 非サクセス：1 件（男性）	サクセス：3 件（男性 2、女性 1） 非サクセス：1 件（女性）
Mafuleta	サクセス：4 件（男性 2、女性 2） 非サクセス：1 件（女性）	サクセス：3 件（男性 1、女性 2） 非サクセス：1 件（女性）

出所：現地調査に基づき IDCJ 作成

表 29 サクセス・ケースの概要（Gonja Maya 地区）

No.	氏名 (家族)	性別	農家分類		年齢	最終 学歴	稲作 開始	第一の 収入源	その他の 収入源	関係者 インタビュー
			本人	配偶者						
2	Ms. A.M. (夫 1、子 4)	女性	Key	Other	57	初等 修了	1988	稲作	メイズ*、豆*、 家畜（牛、 羊、鶏、牦*）	周辺農 家 2 名
6	Mr. A.M. (妻 1、子 2 孫 1)	男性	Key	Other	67	初等 修了	1996	稲作	メイズ*、豆*、 家畜（牦*）	妻
7	Mr. H.H. (妻 1、子 6)	男性	Inter	(Other) *1	53	初等 修了	1989	メイズ* (第二が 稲作)	豆*、家畜* (牦*、牛、 羊、鶏)、 部屋貸	妻

²⁰ 今回の実践を踏まえ、簡易プロジェクト・エスノグラフィーやサクセス・ケース・メソッドを活用した調査は、理想的には現地調査を 2 回に分けて、1 回目のヒアリングで自由な語りを得て、その中から深堀すべき対象者やストーリーを絞り、2 回目の訪問で個人情報や深堀の質問、そして、周りの関係者にヒアリングをする、といった形式の方がより自由な語りから学ぶ時間を増やせるのではないかと感じた。なお、現地調査前に受益者を対象とした Google Form 等による簡易なサーベイが実施可能である、または、文献レビューによるサクセス・ケースの選定が可能な場合にはこの限りではない。プロセス分析を実施する上での示唆は、最終報告書にて取りまとめる。

²¹ ヴィクトリア湖付近も検討したが、灌漑地区レベルのコメの収量の増加が芳しくないこと、2017 年にジェンダーの Narrative Impact Assessment を実施した地区は国立公園になってしまったこと、同地域を管轄する MATI 教官にも問い合わせたが、サクセス・ケースとなりうる農家の推薦がなかったことから、訪問サイトから外した。

* 自家消費を含む。

*1 妻は周辺農家であるが、研修実施当時、参加できなくなった農家があり、代わりに稲作技術研修及びジェンダ一課題別研修に出席したと回答している。

出所：現地調査に基づき IDCJ 作成

表 30 サクセス・ケースの概要 (Mafuleta 地区)

No.	氏名 (家族)	性別	農家分類		年齢	最終 学歴	稲作 開始	第一の 収入源	その他の 収入源	関係者 インタビュー
			本人	配偶者						
8	Ms. R.R. (子 4)	女性	Key	(Inter) *1	42	初等 修了	2006	揚げ魚 販売	稲作	中間農 家
9	Mr. A.R. (妻 1、子 7)	男性	Inter	Other	45	中等 修了	2015 *2	稲作	小規模の薬 販売・雑貨 屋経営	妻 周辺農 家
11	Ms. H.J. (夫 1、子 2)	女性	Inter	Inter	38	中等 修了	2008	稲作	家畜(ヤギ、 アヒル)メイズ*、 ヒリヤート ³ 台 のレンタル	夫 周辺農 家(妹)

* 自家消費を含む。

*1 現在は離婚している。

*2 稲作は 2015 年からと回答したが、2011 年～2016 年まで日本人研究者にフィールドマネージャー（稲作）として雇用されていた経験を有する。

出所：現地調査に基づき IDCJ 作成

(2) サクセス・ケースの効果発現プロセスの傾向（セオリー・オブ・チェンジ）

サクセス・ケースの変化の道筋として、次のような傾向が見られた。サクセス・ケースの農家は全員、研修参加に際して困難はなかったと回答した。①研修参加に係る家族の理解があり、②小さな子どもを預けられる知人や親せきがあり、③研修の場所・時間も就学している子どもの登下校や家事との両立がしやすいものになっていた。配偶者がいる場合、家族の理解があるという点からは、研修前から一定程度良好な夫婦関係があったことが推察される。

研修時、研修内容の理解に関して、課題を指摘する声はなく、「実践的でわかりやすかった」、「全員が恥ずかしい思いをせずに参加できる雰囲気であった」との声が聞かれた。

研修後、サクセス・ケースの農家は、全員、学んだ稲作技術を活用している。稲作で何か困難に直面した際には、タンライス 2 実施当時の普及員や他の中核農家・中間農家などに相談したり、お互いに教えあったりしていた。特に、普及員に関しては、今でもすでに引退している元普及員に電話をして、害虫への対処法を聞いた農家もいた。Mafuleta 地区のサクセス・ケースの一人は、研修後、農家が悩むのは害虫や稲の病気であり、周辺農家から個別に、または村の定期会合にて助言を求められていると回答した。稲の異変に対する適切な対処法を聞ける相手がいることが重要と言える。

加えて、サクセス・ケースの農家は、一様に、自分たちのサクセスのためには、稲作技術と家計管理の両方が必要であったと力強く答えている。夫婦共同での予算の計画に加え、研修前はお金を男性が管理していたところ、研修後はお金を夫婦で分けて管理するようになったケースや、女性が管理するようになったケースが見られた。収穫前後に予算の計画を立てることで、①稲作技術を適切なタイミングに実施できること、②以前は子どもの急な病気に対して治療費を捻出できなかったり、教育費や食材を確保できるかいつも心配していたりしたが、そうしたことがなくなったこと、③コメの収量・収入の向上と合わさって、新しい家の建築や家財などの購入ができたことなど、様々な変化が聞かれた。

これらだけでは、夫婦共同ではなく、誰か一人が適切に家計管理をすることでもよいようにも思えるが、サクセス・ケースの農家は、口をそろえて、夫婦共同でやることが重要であると述べた。夫婦で収入を把握し、予算の計画を一緒に立てることで、①お互いへの信頼が高まったこと（愛が深まったと言う農家もいた）、②以前は妻が夫に多くの質問をしたり、お金をめぐる口論などがあつたりしたが、今では、お互いに予算の計画に納得し理解しているため、お金を巡る争いがなくなったこと、③夫婦で話し合うことで家族として何を優先するかを見直すことができ、あきらめようとしていた子どもの進学を支援できたことなど、夫婦共同でのメリットが多く聞かれた。また、このような夫婦間の協力や信頼の向上が、④家庭の平和を作り、それが稲作や家族の発展などの土台となるといった声も聞かれた。

稲作での収量の増加、そして、家計管理の導入の両方が合わさり、サクセス・ケースの農家は、全員、新しい家の建築など、周りから目に見える変化が発現している。そして、その変化を見た隣人や友人が、「どうしてコメの収量が増えたのか」、「どうしてこのような家が建てられたのか」などと尋ねてきて、稲作及び家計管理に関する知識・技術が普及していた。なお、サクセス・ケースのうち、男性農家の場合は、稲作のことは積極的に普及するが、ジェンダーに関して学んだことについては自分からは普及しづらいと言う農家もいた。一方、女性農家は、稲作もジェンダー関連も、両方とも普及する傾向が見られた（親戚や女性に対する普及が多い印象であるが、若手の男性農家に普及している女性農家もいた）。家計管理は、サクセス・ケースの農家にとって、稲作の収量の増加やそのほかの成功体験に貢献していると認識されている分、稲作技術と一緒に教えやすい面があると思われる。

その他のジェンダー課題別研修で学んだ知識・技術のうち、栄養を意識した調理法、HIV/AIDs 予防、ごみの処分やトイレの設置などの衛生に関するものは、活用している技術・知識として挙げた農家と、挙げなかった農家があった。一方、家事における協力は、すべてのサクセス・ケースで変化が生じていた。一部、研修前から夫婦で協力していたと回答する農家もいたが、特に男性農家は、ジェンダー・センシタイゼーションを通じて、女性の負担が男性に比べて大きかったこと（一日のうちの休憩時間も女性の方が少ない）や、女性の仕事と思い込んでいたことも男性でもできることに気がつき、家事を分担するようになっていた。一部、家の外の掃除は、周りから男性がやるのは恥ずかしいと思われるとのことでやっていたり、「料理は女性の仕事」と回答する男性農家もいたが、それでも自分にできることをしたり、妻が体調不良の時にはすべての家事を担うなど、妻からも行動の変化が指摘されていた。一見、稲作と無関係に見える家事の分担に関して、サクセス・ケースの農家からは、「家事を分担することで、夫婦一緒に、早めに農作業を始められるため、稲作に貢献している」との回答が見られた。

これらのサクセス・ケースの変化の道筋から、コメの収量の向上に際して、ジェンダー研修は次のように貢献したと考えられる。

- ✓ 家計管理を導入することにより、次期の作付けに必要な資金が確保され、新しい稲作技術を適切なタイミングで実施できる（稲作技術の適切な活用・コメの収量の増加に貢献）。
- ✓ 「夫婦共同」で家計管理を行うことで、①家庭内の支出に関する透明性が高まる（信頼関係が高まる）、②女性が家計に関する意思決定に関与できるようになる、③女性が関与することで、家庭内での支出の優先順位やその内容について、家族にとってより良い案を計画することができる（夫婦が納得し、計画通りの支出を心がける）、④家庭内の基本的ニーズ

(衣食、医療、教育等)が満たされ、お金に関する不安が減少する、⑤住環境の計画的な改善が可能になる、⑥サクセス・ケースによる新しい家の建設や家族の良好な状況を見て、周辺農家が成功要因を聞き、稲作技術及び夫婦共同での家計管理の普及・周辺農家による活用に繋がる(稲作技術の普及・周辺農家による活用に貢献)。

- ✓ ジェンダー研修を通じて、女性の労働負担や女性／男性の仕事とっていた作業を男性も／女性もできるという気づきに繋がり、稲作や家事における家庭内の協力が増えた。このような協力により、①女性の労働負担が軽減される、②夫婦一緒に農作業を開始できるようになる、または、より効率よく収入創出活動を行える、③夫婦間の関係性がより良好になり、稲作や家庭の発展を促す土台となる。

一方、非サクセス・ケースからは、コメの収量が増加しなかった要因について、次の点が指摘された：【コメの収量】①必要な投入資金の確保が困難で、肥料を購入できずに、学んだ技術をすべては活用できなかった、②水田の灌漑設備が不十分で収量を増やすうえで重要な水量の管理ができなかった、③稲の病気が発生したが、誰にも相談しなかった。

また、非サクセス・ケース及び参考情報とした農家に関して、家計管理や家事での協力に変化が生じなかったケースとして次のようなものが確認された：【家計管理】④収入レベルが他の農家と比べて低く、予算の計画が困難であった、⑤夫のみが研修に参加したが、夫婦共同での家計管理を導入しなかった(ただし、妻は夫によるお金の管理に不満を抱いていない)、【家事】⑥夫のみが研修に参加し、研修後、家事での協力を始めたと回答した一方、妻が家事は基本的に女性の仕事と回答した、⑦夫が研修に参加し、妻に稲作技術や家計管理に関しては共有したが、家事での協力に関しては共有しなかった(妻自身、家事は女性の仕事と考えている)、⑧妻のみが研修に参加し、稲作技術は夫に共有したが、ジェンダー課題別研修の内容について料理以外を覚えていなかった(この女性農家の語りからは夫婦の関係性が良好でない様子が伺えた)。

これらの非サクセス・ケースや参考情報とした農家との比較から、今回のサクセス・ケースは、次の条件を満たしていたことが示唆される。

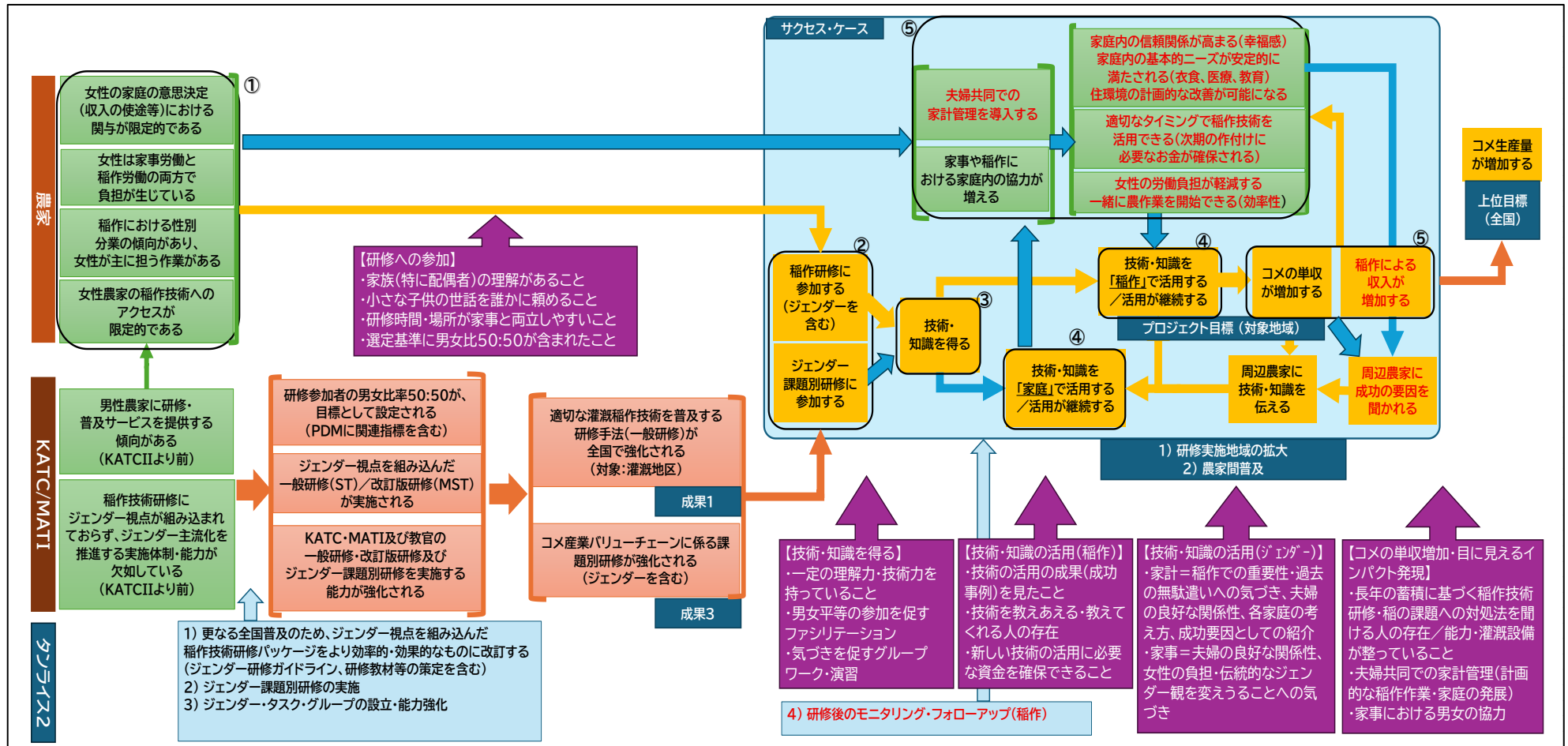
- ✓ 研修前から、一定程度、良好な夫婦関係にあった。
- ✓ 稲作技術の活用に必要な投入資金を確保できる程度の収入があった(代替の収入源を含む)。
- ✓ 灌漑設備がある程度整っており、適切な水の管理が行えた。
- ✓ 研修後、夫婦ともに、家事は女性の仕事という伝統的なジェンダー観を変えうる(男性も家事ができる)ことに気がついた。

以上のサクセス・ケースの変化の傾向や、現地インタビューの結果に基づき、図8のようにTOCを改訂した。主な改訂点は、以下の通りである。

- ✓ 一般研修におけるジェンダー・センシタイズーションや、ジェンダー課題別研修で学んだ「④技術・知識を「家庭」で活用する／活用が継続する」の後の家庭内での変化(⑤)について、サクセス・ケースの農家の傾向に基づき、修正した。
- ✓ 家庭内における目に見える変化(新しい家の建築等)や稲作による収入の向上を受けて、「周辺農家に成功の要因を聞かれる」という要素を加えた。
- ✓ タンライス2の介入として、「4) 研修後のモニタリング・フォローアップ(稲作)」を加

筆した。

- ✓ サクセス・ケースの農家の各段階において、影響した要素を紫色のBOXにて簡潔に記載した。



凡例：【緑枠】ジェンダー関連の当初の課題及び介入後の変化、【青枠】タンライス2による介入、【赤枠】タンライス2による介入によって生じるKATCやMATIにおける変化、【黄色枠】タンライス2による介入によって生じる研修参加農家の変化、【紫枠】本調査のサクセス・ケースの変化の道筋から分析された各段階の変化に影響した要素
注：改訂箇所は、赤字及び紫枠。
出所：文献レビュー、国内インタビュー及び現地調査結果に基づき、IDCJ作成

図8 タンライス2におけるジェンダー関連の効果発現プロセス (改訂版)

5.6.2 サクセス・ケースの効果発現に影響した要素

本節では、サクセス・ケースの変化の道筋の段階ごとに、どのような要素が影響したと考えられるかを考察する。

(1) 稲作技術研修へのジェンダー視点の組み込みに成功した要因・影響した要素

タンライス 2 自体は、農家に直接アプローチしたのではなく、ジェンダー視点を取り入れた稲作技術の普及制度の構築や、同制度を実施する研修所の能力及び人材の強化、そして、農家間普及の導入を通じて、より多くの農家へアウトリーチし、適切な農業技術の活用を促進の上、その生産量の増加を目指したものである。そして、その研修実施の結果、ジェンダー関連の変化が発現している、というものである。そのため、サクセス・ケースが生じる前提として、タンライス 2 (及びその先行案件) が、稲作技術研修へのジェンダー視点の組み込みに成功した要因についても、国内インタビュー及び実施機関へのインタビュー内容に基づき、可能な範囲で整理した。

案件形成時に、プロジェクト目標達成の阻害要因となるジェンダー課題を特定の上、活動や指標に組み込んだこと (稲作とジェンダーの専門家の連携)

本案件は、JICA におけるジェンダー案件の先駆けとなった KATC2 からの流れを引き継いでおり、ジェンダー視点の組み込みがなされている。2022 年以降、JICA が採用している DAC のジェンダー案件の基準 (①ジェンダー分析の実施、②分析に基づくジェンダー視点に立った取組の案件枠組みへの反映、③その取組を計測する指標の設定) がすべて網羅されている事例である。特に、KATC2、タンライス 1、タンライス 2 の流れの中で、稲作の専門家及びジェンダーの専門家が試行錯誤しながら、プロジェクトとして目指すコメの収量の増加の実現において、阻害要因となるジェンダー課題を特定し、具体的な活動及び指標を組み込んだ点が、本案件で稲作技術研修にジェンダー視点を組み込むことができた要因となっている。

また、タンライス 2 のジェンダー短期専門家によると、タンライス 2 は、案件形成時からタンライス 1 に従事した稲作の長期専門家及びジェンダーの専門員が携わっていたことや、長期の協力で培われた実施機関との関係性により情報が得やすかった点も影響しているとのことである。こういった長期の協力は、本案件の特殊な点であるが、他のジェンダー活動統合案件においても、プロジェクトの課題とジェンダーの課題が重なる場所を特定し、関係者間で認識を共有のうえ、対応する活動・指標を組み込むことが重要となると言える。

ジェンダー専門家の投入

本案件では、ジェンダー短期専門家が年に 1 回派遣され、ジェンダーの国際協力専門員を含む運営指導調査が年に 1 回実施されており、実施機関及び人材の能力強化に取り組んだ。ジェンダー課題の特定、ジェンダー視点に立った活動の組み込み・実施、実施機関の能力強化においては、ジェンダー専門家の存在が不可欠であったと言える。なお、タンライス 2 のジェンダー短期専門家からは、もしこのようなジェンダー専門家の投入が難しい案件があれば、対象国の女性省や地方の女性局の職員など、ジェンダー研修の実施を依頼できそうな現地リソースを探し、協力できる体制を敷くことも一案となるとの声も聞かれた。

ジェンダー主流化の実施体制（GTG）の構築、GTG を通じた人材育成、稲作技術研修に携わる全教官によるジェンダー主流化の徹底

稲作技術普及制度におけるジェンダー主流化を推進する上では、その中心的役割を担う実施体制を構築することが重要となる。タンライス2では、各研修所で2名のジェンダー担当者を任命の上、GTGとして制度化した。GTGは、ジェンダー短期専門家や運営指導調査の国際協力専門員による能力強化を受けながら、タンライス2のPDMに沿ったアクションプラン（5か年計画、年次計画）を策定し、年次会合等を通じて、ジェンダー視点を組み込んだ稲作技術研修及びジェンダー課題別研修のガイドライン・研修資料の改訂、稲作技術研修を実施するその他の教官や普及員へのジェンダー研修、農家への稲作技術研修に含まれるジェンダー研修やジェンダー課題別研修の実施等を担い、稲作普及制度におけるジェンダー主流化の推進の中心的な役割を担った。

このGTGを通じた人材育成について、タンライス2当時にGTGリーダーであったMATI Ukiriguruの教官（男性・現在はActing Principal）は、「GTGメンバーに任命されたこと自体が、プロジェクトのアウトカムへのジェンダーの貢献を示さなければならないという意識を芽生えさせ、能力強化の促進剤（driver）になった」と述べている。同教官は、2008年にタンライス1の灌漑スキーム管理のタスク・グループのメンバーとなり、2011年から2018年の間、最初はGTGのメンバーに、タンライス2ではリーダーとして任命された。研修所の教官は農業の専門家であり、自分自身もジェンダーに関して触れたのは、タンライス1に参加し始めてからである中、「どうしたらジェンダーのバックグラウンドを持たないGTGメンバーをまとめあげられるか²²、文化・伝統・宗教にも影響を受けるジェンダーを農家に受け入れられる形で普及できるか、プロジェクト目標の実現にジェンダー平等が貢献することを示せるか」など自問自答したと言う。しかし、JICAのジェンダー専門家による能力強化（研修やワークショップ）が、教官たちのマインドセットを変える大きな要因になると共に、GTGメンバーに任命されたことが能力強化の促進剤になった。また、各種研修（ベースライン調査やモニタリングを含む）の実施やNarrative Impact Assessmentなどの取組を通じて、教官自身が普段接することのない農家に接し、ジェンダー課題の実態やジェンダー活動による効果を知ることにより、教官のモチベーションの促進につながった。

加えて、タンライス2当時に灌漑稲作研修を担当した日本人専門家（タンライス3のチーフアドバイザー）は、稲作技術普及におけるジェンダー主流化は、GTGのみが行うものではなく、稲作技術研修を担当するすべての教官で行うものと考え、教官にジェンダー視点の組み込みを指導していると述べている。タンライス2以降、普及・モニタリングTGのリーダーを務めるKATC教官は、以下のように述べており、稲作におけるジェンダー視点の重要性がGTG以外の教官にも共有されていることが確認された。

「（普及・モニタリングTGリーダー（男性））コメの収量の増加や稲作技術の活用促進のためには、生産活動においてジェンダー視点を取り入れることが不可欠です。研修の前は、特定の活動が男性の仕事、あるいは女性の仕事と見なされることが多く、家事を含めその傾向が見ら

²² ただし、本調査でインタビューを行ったKATCのGTG教官及び灌漑稲作・普及・モニタリングTGの教官は、農業専門ではあるが、大学でジェンダーに関して学んだことがあるとのことであった。

れました。これはジェンダー質問票からも明らかになりました。責任を分担することで、女性の負担を軽減し、稲作の効率と生産量を高めることができます。さらに、収穫後の収入の使途に関する意思決定も、夫婦が共に関与することで改善されます。」

このようなジェンダー主流化の中心的役割を担う GTG の設立、GTG を通じた人材育成、そして、稲作技術研修に携わる全教官によるジェンダー主流化の徹底を図ったことが、全国レベルでの稲作技術普及制度におけるジェンダー主流化を促進できた要因の一つと言える。なお、タンライス 2 当時の GTG リーダーからは、GTG メンバーの人事異動や転職・退職が多いことが課題として指摘されている。JICA 専門家による TOT 等で新しいメンバーの能力強化がなされているが、類似案件では、案件計画時に研修を受けたジェンダー担当官が維持されることが検討されるとよいとのことである。

研修内容をシンプルすることで、稲作技術普及制度におけるジェンダー主流化を促進した

タンライス 2 のジェンダー短期専門家によると、一般研修に組み込んだジェンダー・センシタイゼーションや家計管理研修の内容は、あえてシンプルなものになるように心掛けたとのことである²³。女性農家のエンパワメントを主目的とした案件であれば、より様々な要素を取り入れたかもしれない。しかし、本案件はジェンダー活動統合案件であり、まず稲作技術の研修時間を確保しつつ、ジェンダーに関する研修を入れ込む必要がある。そのため、あえてシンプルなものにすることで、より多くの農家にアウトリーチできる稲作技術の普及制度のジェンダー主流化を促進した。このことが、男性及び女性農家にとってのわかりやすさや、農業を専門とする研修所の教官による効果的な研修の実施を促進した可能性がある。

なお、タンライス 2 の灌漑稲作技術研修を担当した日本人専門家によると、稲作技術研修の中にジェンダーに関するトピックがあることで、研修参加農家の全員が参加しやすくなり、稲作技術をより教えやすくなる効果があったとのことである（KATC の普及・モニタリング TG の教官及び GTG の教官も、研修参加農家がジェンダー研修を楽しんでいることに言及している。）。また、稲作技術研修において、農作業が大変な中、自分たちを鼓舞するために研修参加農家が歌を歌う時があり、そうした時に率先して歌うのは女性が多いとのことであった。

国のジェンダー政策（ジェンダー主流化の方針）に合致した取組であることが自信につながった

タンザニア政府は、別添資料 1 に示したように、ジェンダー・ギャップ指数では保健及び教育において、高い指数を維持しており、特に就学前及び初等教育における男女格差はほとんど見られないと言われている。また、2011 年に策定した「タンザニア開発ビジョン 2025」においてジェンダー平等と女性のエンパワメントを実現すべき戦略の一つとして掲げるなど、国レベルの政策として、ジェンダー主流化を推進してきている。タンライス 2 当時の GTG リーダーは、国レベルの動きや女性の教育における改善も、タンライス 2 におけるジェンダー主流化を

²³ 一般研修におけるジェンダー研修の内容は、以下の文献に含まれるガイドライン（Guidelines for Conducting Standard Training and Subject Matter Training Courses on Gender）に記載されている。ただし、改訂版研修になる前の一般研修時の内容となっている。JICA（2023 年）「タンザニア国 コメ振興及び普及・研修システム強化に向けた情報収集・確認調査 別冊」（<https://libopac.jica.go.jp/images/report/12383683.pdf>）

後押ししたと言う。GTG リーダー自身も、GTG の活動がタンザニア政府の政策に合致したものであるということが、ジェンダーという変化の発現に時間のかかる活動を継続する自信につながったとのことである。

「(タンライス2 当時の GTG リーダー) ジェンダーは、文化や伝統、宗教といった繊細な領域に関わるものです。男性は、女性が自分たちより優れてしまうのではないかと恐れ、自らの地位や権力を失うことを懸念します。ジェンダーに関する変化は、稲作技術を導入するよりもはるかに長い時間がかかることは明らかでした。しかし、私はそれに反対することはなく、たとえどんなに小さな変化であっても価値があると信じました。JICA のジェンダー専門家の支援に大いに励まされました。また、開発プロジェクトにおけるジェンダー主流化を推進するタンザニア政府の方針があることで、私たちの取組が正しいことであると感じ、変革を引き続き主導していく自信を持ってました。」

参考：一般研修・改訂版研修を実施する教官に、GTG メンバー又はジェンダーに関する理解を十分に有している教官を含めることが重要である

タンライス2 当時の GTG リーダーへのインタビューにて、一般研修・改訂版研修を実施するために派遣される教官の中に、GTG メンバーが含まれない場合があったことについて言及があった。例えば、ジェンダー質問票は、その回答方法について農家に分かりやすく適切に説明する必要がある中、その説明が不十分であると、質問票の結果が想定と大きく異なるものとなり、解釈が困難になる場合があったとのことである。また、一般研修・改訂版研修におけるジェンダー・センシタイゼーションは 1.5 時間と短いものであため、誰でも対応可能と考えられるかもしれないが、短時間であるからこそ、効果的な研修とするためにはジェンダーの専門性を持つ教官によって実施される必要があるとのことである。同 GTG リーダーとしては、各研修所の上位の役職にあるものが、一般研修・改訂版研修に派遣される教官に GTG メンバーが含まれるようにする、あるいは、その他の教官であっても、GTG メンバーによる研修を受けているなど、ジェンダーに関する理解を十分有していることを確認する必要がある、と述べた。

(2) 農家の研修参加に影響した要素

本事例分析でインタビューを行った範囲では、研修への参加に際して、困難や課題があった農家の事例は確認されなかった。一部、男女ともに、一部の研修または研修日程の一部を欠席した農家はいたが、いずれも体調不良や稲作以外の理由（例：メイズ販売のビジネスの都合）で村の外に出かけていたことが理由であった。

サクセス・ケースの農家が「研修に参加する」の段階に至るうえで影響したと考えられる要素は、以下のとおり。

家族（特に配偶者）の理解があること

一般に、女性農家の研修参加に際しては、「家族の理解」が必要になると言われている。本事例分析でインタビューを行った範囲では、配偶者を持つ女性農家は、全員、その配偶者の同意を得られていた。また、水利組合や普及員へのインタビューも含めて、中核農家又は中間農家に選ばれたが研修に参加できなかった女性農家に関する情報は確認されなかった。ただし、複

数のインタビュー（日本人専門家および研修所教官）から、女性農家が研修に参加する際の困難は、地域によって異なるとの意見があった。例えば、MATI Ukiriguru が管轄しているヴィクトリア湖周辺地域では、男女農民の比率を 50:50 にすることが困難な場合があった。これは、特に宿泊を伴う研修への参加に対して、一部の女性農民が夫から反対されていたためである。この観点からは、女性の移動に関する世帯内での意志決定が男性に偏っている農家世帯の場合には、女性農家の参加を促進する追加的な取組が必要な可能性があると言える。

子どもの世話を誰かに頼める、又は子どもが就学年齢に達していること

子どもがいる女性農家の場合、研修に参加している間、子どもの世話をどうするかが課題となる。タンライス 2 では、集合研修（各研修所で実施する宿泊付きの研修）及び現場研修に子連れで参加することを許容しており、前者では子どもの世話をするベビーシッターの費用を案件が負担している。また、必要な場合には、乳児のミルクやおむつを提供していた。今回のインタビュー対象者の中にはベビーシッターを利用した農家はいなかったが、研修当時にシングルマザーであった女性農家も含めて、小さい子どもは家族又は近所の知人に預けることができた、あるいは、子どもがある程度大きくなっており、学校に行っていたと回答した。研修中の子どもの世話は、研修参加において必要な要素であり、タンライス 2 での取組は有用であると言える。なお、ベビーシッターに係る制度は、農家だけではなく、普及員や研修を実施する教官にも適用している。

研修の時間・場所が家事と両立しやすいものであること

集合研修は研修所で行われるため、この要素を満たすことは難しいが、各灌漑地区で実施される現場研修に関して、タンライス 2 はその開催時間・場所が、すべての参加者にとって参加しやすいものにすることを意識していた。KATC の教官（普及・モニタリング TG リーダー）によると、場所は全参加者が通える距離にある場所を選定したとのことであった。また、時間に関しては、本調査の対象灌漑地区における稲作の現場研修及びジェンダー課題別研修の実施報告書を確認したところ、概ね 9 時台に開始し、お昼休憩を 1 時間挟み、16 時台に終わる時間帯になっていた。本事例分析では、Gonja Maya 地区及び Mafuleta 地区ともに、すべてのインタビュー農家が時間と場所に問題はなかったと回答している。ある農家は、「子どもたちが学校に登校した後には家を出発し、晩御飯の支度をする時間までには帰宅できた」と回答し、ある農家は、「昼休みに一度家に戻ることもできた」と回答していた。

中核農家・中間農家の選定基準に男女比 50:50 が含まれ、PDM に関連指標が含まれたこと

タンライス 2 の先行案件の一つである KATC1 において、研修参加者の男女比を定めずに、研修参加者を募っていたところ、参加者のほとんどが男性農家となっていた。KATC2 以降は、この教訓を活かし、中間農家及び中核農家の選定基準に、男女比 50:50 を目標とすることを含めている。また、タンライス 2 の PDM 上の指標では、「女性中核農家及び中間農家の研修参加率が 45%以上になる」が含まれており、この点も、案件全体として、女性農家の参加を増やす意識を高め、そのための取組・工夫を徹底することにつながったと考えられる。なお、タンライス 2 のファイナルレポートによると、7 つの研修所のうち、MATI Ukiriguru を含む 3 機関の

管轄地域にて女性中核農家及び中間農家の平均比率が約 38～44%であり、45%を下回っていた。ただ、7機関全体で見ると 47.4%であり、目標値を上回った。タンライス 2 のように対象地域ごとにジェンダー概況が異なり、50:50 の比率の達成の難易度が高まる場合、実施機関や関係者全体で目指すべきものとして普及する目標比率を掲げつつ、PDM 上の指標ではジェンダー概況を勘案したものとすることが一方策となりうる。

中核農家・中間農家の選定基準に識字能力が含まれること

タンライス 2 当時の GTG リーダーによると、タンザニアでは教育におけるジェンダー格差の是正に向けた取り組みが行われている一方、多くの村では、女性は男性と比べると、識字能力がある人が少ない傾向にあるとのことである。そのため、中核農家・中間農家の選定基準に「識字能力があること」が含まれていることで、たとえ積極的な女性農家でも選定から外す必要があり、男女比 50:50 の確保が困難な場合があったとのことである（なお、後述するように、識字能力は中核農家では必須の選定基準であるが、中間農家では必須ではなく、追加的な基準として示されている）。

(3) 研修内容の理解に影響した要素

研修内容・研修方法など、どのような点が知識や技術の習得を容易にしたかについては、農家からの具体的な情報やコメントは多くなかったが、少なくとも、次のような点が指摘された。

まず稲作研修に関して、ネガティブな回答はなく、多くの農家が稲作研修は、手取り足取りの指導（hands on hands）でわかりやすかったと回答しており、その結果として、すべての農家が一般研修で学んだ内容を具体的に回答している。他方、稲作研修の一部として実施された「ジェンダー・センシタイゼーション（Gender and rice farming）」の内容については、多くの農家が覚えていないと回答した。稲作技術研修の実施報告書によると、Goja Maya 地区では現場研修の 2 日目に 1 時間 30 分（実際の時間は 2 時間）、Mafuleta 地区では現場研修の 2 日目に 1 時間の予定で実施された。研修実施から 10 年または 7 年経過していることや、ジェンダー課題別研修でも同様の内容を扱っているために、記憶が混同した可能性がある。

次に、ジェンダー課題別研修に関しては、農家によって回答した学んだ内容に差異が見られたが、夫婦による稲作や家事での協力や家計管理について言及する農家が多かった。

サクセス・ケースの農家が「技術・知識を得る（研修内容を理解する）」の段階に至るうえで影響したと考えられる要素は、以下のとおり。

稲作研修：中核農家・中間農家の選定基準

中核農家及び中間農家の選定にあたり、タンライス 2 は次の選定基準を設定していた。これらの基準により、研修参加者は一定の稲作技術に対する理解力や積極性のある人物が選ばれていたことが考えうる。

中核農家の選定基準	中間農家の選定基準
1. Must be represented from all areas of the irrigation scheme (e.g. upper, middle and lower areas of the irrigation scheme)	1. KF & IF to form a group of 6 farmers with gender balance.
2. <u>Must be able to read and write</u>	2. Age range between 18-65 years old
3. <u>Must be full time farmer with at least two years of experience in rice farming</u>	3. <u>Participate fully in rice farming</u>
	4. Anyone from member households of

<p>4. <u>Must be willing to teach other farmers</u></p> <p>5. <u>Must be respected and accepted by fellow farmers</u></p> <p>6. Should be resident in the scheme</p> <p>7. Majority (6) should be between 18 and 45 years of age. The remaining (2) should range between 46 and 65 years</p> <p>8. Must be elected by majority of scheme members and endorsed by District Executive Director (DED)</p> <p>9. Gender balanced.(50:50): Four (4) each men and women for key farmers</p>	<p>the scheme (e.g. household head, wife, son, daughter, etc.)</p> <p>5. <u>Progressive farmer</u></p> <p>6. Selected by key farmers and approved by scheme leaders and VEOs</p> <p>7. <u>Be able and willing to transfer technology to other farmers</u></p> <p>8. <u>Able to read and write (added advantage)</u></p>
---	---

出所：タンライス3 専門家の提供資料より IDGJ 作成

共通：男女平等に発言を促すファシリテーション

日本人専門家や研修所の教官へのインタビューにおいて、稲作研修やジェンダー課題別研修においては、男女ともに発言しやすいファシリテーションを行うようにしているとの回答を得ていた。Gonja Maya 地区のサクセス・ケースの女性農家からは、「教官の進行が良く、誰も恥ずかしい思いをすることがなく参加できた」との回答があり、「男女平等に発言を促すファシリテーション」が研修で実践されていたことが伺えた。

ジェンダー・センシタイゼーション：女性の負担への気づきを促すグループワーク

研修実施から7年又は10年経過しているため、記憶が混同している可能性があるが、本調査でインタビューを行った農家の中で、一般研修におけるジェンダー・センシタイゼーションの内容を覚えている農家は少数であった。そのうち、男性の中間農家1名は、一般研修におけるジェンダー・センシタイゼーションのグループワークを通じて、妻の過度な負担に気がついたと回答した。また、ジェンダー課題別研修でのジェンダー・センシタイゼーションに関して、研修後、家事における協力を開始した男性農家からは、研修を通じて、「男性が女性よりも休憩時間が長かったことに気がつき驚いた」、「家事は女性の仕事と思い込んでいたが、男性でもできることがあった」などの気づきがあり、研修後、自分のできる家事（料理、洗濯、買い物等）をするようになったとの声が聞かれた。

GTG 教官によると、ジェンダー・センシタイゼーションでは、①生産（稲作）・再生産活動におけるジェンダー分業、②リソースごとのアクセス&コントロール、③男女それぞれの Daily Activity Calendar の3つのグループワークを、男性グループと女性グループに分けて行い、最後にそれぞれのグループの発表を行うことで、男女の気づきを促しているとのことであった。

「(中間農家：男性) 特に心に残ったのは『男性は女性よりも休む時間が多い』ということでした。夫婦で農作業に行き、帰ってきて女性も火を起し、掃除し、家の中を片付ける必要があります。妻がすべてを一人でしていることに気づき、申し訳なく感じました。女性には多くの負担があると実感し、サポートすべきだと気づきました。」

「(タンライス2のGTGリーダー) 文化的・伝統的・宗教的な規範に挑戦することは困難ですが、私たちは、農家もある種の変化が害をもたらすものでないことを理解し始めていると感じました。例えば、伝統的に多くの家庭では、女性が頭にバケツを載せて水を汲みに行くことが求められてきました。研修を通じて、私たちは、自転車や牛車、手押し車など、男性が一般的に使っている代替手段を紹介しました。これらの手段は多くの男性参加者に受け入れ

られ、家事を手伝うことが男らしさを損なうものではないと理解されるようになりました。こうしたシンプルで、現地で入手可能かつ手頃な道具が、男女が家事を分担することを促進し、農作業により多くの時間を一緒に充てられるようになります。」

家計管理研修：「計画」と「家族で取り組む」重要性への気づきを促す家計管理演習

Gonja Maya 地区及び Mafuleta 地区におけるジェンダー課題別研修の実施報告書によると、家計管理研修は、次のように行われている：①まず参加者を男性グループと女性グループに分け、家計の支出状況について話し合う演習を行う。そうすると、お互いの認識の違いが浮き彫りになり、家計を家族で実践すべき理由が明らかになる。例えば、Mafuleta 地区では、多くの家庭で家計に関する透明性がなく、男性が娯楽に多くのお金を使っていることが分かった。②最初の演習についての発表と議論の後は、男女混合で2つのグループに分け、家計の予算の立て方を学ぶ。キャンディーをお金に見立てて使うことで、参加者はゲーム感覚で楽しむことができる（なお、基本的には夫婦共同での家計管理が想定されるが、タンライス2のジェンダー課題別研修ガイドラインでは、可能であれば、家族内の生産活動に関わる年上の子どもも議論に参加させることを推奨している）。

すべてのサクセス・ケースの農家が、家計管理を実践しており、特に夫婦共同で計画することの重要性を強調していた（中には、年上の子どもも含めている農家もいた）。家計への関心の高さと共に、案件の家族で家計管理を行うことの重要性が伝わっていることが確認された。また、ある周辺農家は、稲作技術を中間農家から学んだうえで、タンライス2の研修を受講した農家が家計管理について議論している場に遭遇し、研修資料からその方法を理解し、家庭で活用した事例が確認された。その農家自身の能力や関心に依拠する面もあると思われるが、サクセス・ケースの農家の中には、研修で配布された資料を用いながら、周辺農家に学んだ知識・技術を普及しているとの声も聞かれており、研修資料自体も理解しやすい内容になっていると考えられる。

「(中間農家・男性) 以前は自分一人で計画を立てていたため、実行に問題が生じることが多く、予期せぬ問題が起きたときに妻が計画を知らないために対立することがありました。私が「厳格な父親」のように一方的に決定を下し、妻は何も知らされずに戸惑うこともありました。しかし研修を受けてからは、共同で計画する意義を実感しました。」

「(中間農家・女性) 以前はお金を無駄に使ってしまい、子どもが病気になったときにお金がないということがありました。(研修後、) 家に帰ってから、座って話し合いました。夫も内容を理解していたので、私が提案すると彼も同意しました。以前のやり方が間違っていたことに気づき、変える必要があると感じていました。収穫後、夫が全てのお金を持っていても、生活は改善しません。でも一緒に学んだことで、今では一緒に座って計画を立てるようになりました。」

栄養・衛生、HIV/AIDS 予防：家ですぐに活用できる知識・技術

栄養・衛生や HIV/AIDS 予防に関しては、サクセス・ケースの農家の中でも学んだ内容として言及する農家とそうでない農家がいた。ただし、アマランサスという葉物野菜を使用した調理実習に関しては、サクセス・ケースもそうでない農家も、多くの人が覚えていた。家ですぐに活用できる知識・技術であったことが、各農家の関心に応じて、理解を促進したと考えられる。

なお、本調査では、先行案件にてジェンダー課題別研修に栄養・衛生と HIV/AIDS 予防が含まれた経緯を確認できなかったが、文献レビューでは、KATC2 のベースライン調査にて、栄養改善の研修ニーズが指摘されていた。また、タンライス 2 のジェンダー研修のガイドラインでは、HIV/AIDS が社会的・文化的課題や慣習に関わるものであり、感染することで農作物の生産量や医療費に影響することが言及されている。いずれも、稲作等の土台となる家族の健康の改善に寄与することが念頭にあると思われる。

参考：段階的・継続的に進むジェンダー研修

タンライス 2 当時の GTG リーダーは、タンライス 2 のジェンダー研修の良かった点として、農家へのジェンダー研修が段階的・継続的に進む点を挙げた。具体的には、まず稲作技術研修のベースライン調査でジェンダー課題を把握し、集合研修及び現場研修で「ジェンダー・センシタイゼーション」を実施し²⁴、コメの収量でよい成果が出た灌漑地区を対象に、5 日間のジェンダー課題別研修を実施した。ジェンダーに関する変化は、稲作技術に比べると、1 度の研修で発現するものではなく、段階的に、かつ、継続的にジェンダーに関する研修を行ったことが、農家の変化に貢献したと考えている、とのことである。

「(タンライス 2 当時の GTG リーダー) 案件の財政的な制約により調整が必要になることは理解しています。しかし、ジェンダーに関する取組は、一度行えば永続的な変化が得られるというものではありません。ジェンダーは伝統や文化に深く関わっており、変化には時間がかかるのです。例えば日本では、子どもの頃から身につけた『お辞儀をして挨拶する』習慣を、たった一度の研修でやめるように言われても、すぐには変えられないでしょう。同様に、タンザニアのコミュニティでも、ジェンダー役割は長い伝統によって形作られています。男性に掃除や育児などの役割を求めても、社会がその意図やプロセスを理解していなければ、その人は周りから『変わっている』あるいは『愚かだ』と見なされてしまうかもしれません。だからこそ、意味のあるジェンダー変革には、継続的で現地の人々を尊重した、段階的な関わりが必要なのです。こうした地道で一貫した研修の積み重ねこそが、真に持続可能なインパクトを生み出すのです。」

(4) 研修した知識・技術の活用に影響した要素

まずサクセス・ケースに関して、すべての農家が、一般研修で学んだ内容を活用している。回答内容は農家によって多少の差異はあるが、種の選別・準備、育苗や苗床の準備、正条植え（まっすぐ等間隔に苗を植えること）、適切なタイミングでの肥料の使用などが挙げられている。また、一般研修のジェンダー・センシタイゼーションやジェンダー課題別研修で学んだ知識・技術の活用に関しては、すべてのサクセス・ケースの農家が、夫婦共同での家計管理の導入と家事での協力を挙げており、その他の内容の回答はばらつきが見られた。

サクセス・ケースの農家が「技術・知識を稲作／家庭で活用する」の段階に至るうえで影響したと考えられる要素は、以下のとおり。

²⁴ Mafuleta 地区での集合研修ではジェンダー・センシタイゼーションが含まれておらず、現場研修のみで実施されている。改訂版研修では、現場研修のみで行うことになっている可能性がある。

稲作技術・家計管理：新しい技術を活用した成果を見る機会（デモ圃場、成功農家の水田、新しい家などの目に見えるインパクト）

サクセス・ケース（中核農家・中間農家）は、新しい技術を学びたい人々が選ばれており、活用の意欲はもともと高かったと言える²⁵。そのうえで、デモ圃場での研修を通じて、新しい技術の活用の成果を見ることができ、自分の水田で実践する意欲がさらに高まったとの声が聞かれた。また、サクセス・ケースの農家は、自ら中間農家や周辺農家に技術普及も行っているが、自分たちの水田での成果を見て、技術を教えてほしいと頼まれたり、同じ技術を使える労働者を紹介してほしいと頼まれたりすることが多いとのことであった。デモ圃場や成功体験者の存在が、稲作技術の普及・活用を促進していると言える。

また、このことは、家計管理にも共通して言える。サクセス・ケースの農家は、稲作技術と夫婦共同の家計管理が、自分たちの成功に貢献したと考えており、両方の研修が必要であったと力説している。そのため、友人や隣人が新しく建てた家を訪ねてきて、「どうやってこんな家を建てられたのか」と聞かれると、稲作技術と家計管理の両方を伝えるとのことである。そして、それらを伝えた相手は、家計管理も導入する傾向にある（ただし、伝えた相手の配偶者の考え方にも左右される）。新しい家の建築など、周辺農家からも目に見える変化があることが家計管理の普及・活用を促進していると言える。

稲作技術：知識・技術の実践に関して、相談できる又は教えあえる人の存在

サクセス・ケースの農家は、学んだ稲作技術の実践に関して困ったことがあれば、ほかの中核農家・中間農家に相談したり、教えあったりしている。また、タンライス 2 では稲作技術研修に普及員も参加しており、サクセス・ケースの農家は普及員に技術的なことを聞くこともあった（現在は、両地区ともに、当時の普及員は引退している）。なお、KATC の教官（普及・モニタリング TG リーダー）も、担当する普及員の能力が低いと、その灌漑地区における技術の活用率も低くなる傾向があると指摘していた。同教官によると、Gonja Maya 地区及び Mafuleta 地区のタンライス 2 当時の普及員は良い普及員であったとのことである。

稲作技術：新しい技術の活用に必要な資金があること

サクセス・ケースの農家は、新しい稲作技術はそれぞれ適切な実施タイミングがあり、計画的にやらなければ収量に影響が出ると考えており、そして、計画的に行うには予算の計画が重要であるとの声が聞かれた。他方、非サクセス・ケース（女性・中核農家）やコメの収量が増えなかった周辺農家（女性）の中には、ほかの農家に比べて収入が低いために予算の計画が困難である、肥料を購入する資金がなかったと回答するケースが見られた。サクセス・ケースと非サクセス・ケースの収入源を比較すると、サクセス・ケースの方が代替の収入源の種類が多い、あるいは、数量が多い傾向が見られる。その観点では、より収入レベルの低い農家にも成果が発現するためには、追加的な取組が必要な可能性がある（ただし、投入資金の確保のみではなく、灌漑設備の状態が関連している場合もある（後述））。

²⁵ 中には、日当を目的に参加している農家もいると話す回答者もいたが、本調査ではそのような個別事例は確認できていない。

ジェンダー（再生産活動での協力）：夫婦間の良好な関係性、女性の負担への気づき、伝統的なジェンダー観を変えうることへの気づき

Gonja Maya 地区で実施された Narrative Impact Assessment 報告書を見ると、生産活動での夫婦間の協力の増加を示す情報は多く見られたが、再生産活動での協力に関して何かしら回答している農家は、調査者が確認した範囲では 38 人中 12 人程度であった。その観点では、家事での協力は、稲作での協力に比べると変化が起こりにくい傾向にあると考えられる。本調査のサクセス・ケースでは、研修前から家事での協力があったと回答した 1 名を除き、ほぼ全員が研修後、家事での夫婦間の協力が増えたと回答している。

一方、参考情報とした農家や周辺農家の中で、家事での協力に変化がなかったケースが複数見られた：①夫が研修に参加し、研修後、家事での協力をし始めたと回答した一方、妻が家事は基本的に女性の仕事と回答したケース²⁶、②夫が研修に参加し、妻に稲作技術や家計管理に関しては共有したが、家事での協力に関しては共有しなかったケース（ただし、妻自身、家事は女性の仕事と考えている）、③妻が研修に参加し、稲作技術は夫に共有したが、ジェンダー課題別研修の内容について料理以外を覚えていなかったケース（夫は文字の読み書きをできず、トラブルメーカーであると回答しており、夫婦間の関係性が良好でないことが考えられる）。

これらのことから、家事での協力において変化がある際には、①研修前から良好な夫婦関係にあること、②研修を通じて女性の過度な負担への気づきを得られたこと、③夫婦ともに、研修後、家事は女性の仕事であるとの伝統的なジェンダー観は変えうる（男性も家事を行うことができる）ことに気がついたこと、が影響したのではと推測される。

ジェンダー（家計管理）：稲作での重要性、演習での無駄遣いへの気づき・過去の失敗経験、成功要因としての紹介、夫婦間の良好な関係性、各家庭の考え方

サクセス・ケースである農家は、全員、夫婦共同での家計管理を導入し、かつ、夫婦共同で行うことの重要性を指摘している。まず新しい稲作技術は適切なタイミングで実施することが収量に影響すると理解しており、適切なタイミングで行うためには、予算の計画が重要であると考えている。また、ジェンダー課題別研修の演習を通じて、自分たちのこれまでの支出の仕方では、お金の無駄遣いが多いことに気がついたこと、そして、過去に予算を計画していないために、子どもの医療費や教育費、食料の確保等でお金の工面に苦労した経験を有していたことが言及されている。また、サクセス・ケースの農家は、周辺農家から自分たちの成功の要因を聞かれた際に、稲作技術の導入と夫婦共同での家計管理の両方を教える傾向にあり、教わった農家も活用しているとのことである。

反対に、参考情報とした農家や非サクセス・ケースの農家の中に、少数であるが、夫婦共同での家計管理を導入していないケースが見られた。①妻が研修に参加した一方、ほかの農家に比べて自分たちの収入レベルが低く、予算の計画が困難と考えているケース、②夫が研修を受け、家計管理は導入したが妻は関与していないケース（妻自身も稲作経験が浅いためか、収入は夫のものと考えており、また夫の決める予算計画に不満がないと回答している）。

これらのことから、家計管理は適切なタイミングで各稲作技術を実施したいと考える農家に

²⁶ 研修当時の妻は、研修後に他界しており、現在の妻はその後に再婚した女性。今の妻は稲作の経験が浅く、夫から習っている最中と回答しており、家事は自分が行い、夫には稲作に集中してほしいと考えているとのことであった。

とって、導入しやすいものであり、また、サクセス・ケースの農家が活用による効果を実感し、ほかの周辺農家に普及することで、夫婦共同での家計管理が広まっている。他方、収入レベルや各家庭の考え方によっては、予算の計画が困難、あるいは、妻が関与しないケースが見られた。

「(周辺農家(中間農家の妻)) 以前は夫がお金を管理し、すべての決定を下していました。しかし、夫が研修を受けた後から、一緒に予算を立てるようになり、夫が農業で得た収入の管理を私に任せるようになりました。夫が私にお金の管理を任せてくれたときは、本当に驚きました。一緒に計画する方が良いです。お互いを責める事がなくなります。」

「(中核農家・女性) 私は夫に優しく説明しました。『私たちは二人とも田んぼに行き、自分たちで耕し、自分たちで種をまき、自分たちで収穫している。だから、稼いだお金の使い道と一緒に計画してもいいのではないか。』夫も理解してくれました。この家計管理を学ばなければ、私は何も達成することができませんでした。」

(5) 研修した知識・技術の活用後、コメの収量増加や目に見えるインパクト発現に影響した要素

サクセス・ケースの農家が技術・知識を稲作／家庭で活用後、「コメの単収が増加する」やその他の目に見えるインパクト発現の段階に至るうえで影響したと考えられる要素は、以下のとおり。

稲作：長年の蓄積に基づく稲作技術研修

コメの収量の増加に関して、新しい稲作技術の活用は必ず回答されるものである。長年の蓄積に基づき、コメの生産性が向上する技術研修パッケージが開発・改善されてきたことは、最初に挙げるべき影響した要素である。

稲作技術：知識・技術について教えあえる又は教えてくれる人の存在

稲作技術の活用に影響した要素と重なるが、サクセス・ケースの農家は、稲に異常が発生した際に、その対処法に関して相談したり、教えあったりできる人がいたことが分かった。特に、Gonja Maya 地区及び Mafuleta 地区それぞれの元普及員（タンライス 2 実施当時の普及員で、現在は引退している）の名前が挙がるが多かった。中には、普及員の引退後も、稲の病気や害虫について、電話で問い合わせ、対処法を聞いている農家もいた。他方、非サクセス・ケースの農家は、いずれも何か問題が発生した際に、誰かに相談することはなかったと言う。普及員と農家の関係性や、普及員の能力も影響していると言える。また、Mafuleta 地区のサクセス・ケースの一人は、村での定期会合や、自分の田んぼで作業しているときに、よく他の農家から個別に相談を受けると回答していた。農家の多くは、稲の病気や害虫への対処法がわからない傾向にあり、助言をしているとのことである。地域ごとの細かい課題は、研修で取り扱いきれていない可能性もあり、対処法を相談できる人がいることが重要と言える。

稲作：灌漑設備が整っていること

非サクセス・ケースの農家に関して、灌漑設備が不十分であることをコメの収量が上がらない要因として指摘したケースが複数見られた。例えば、Mafuleta 地区の非サクセス・ケースの農家は、取水用の水路はあるが、排水路がなく、水が田んぼに滞ってしまうことを指摘した。同地区での調査に同行した、Korogwe Rural 県の普及員によると、稲作の各段階には適切な水の

量が必要であり、水が多すぎて排水されないと、稲が水没し、肥料の効果が出ないとのことであった（Gonja Maya 地区でのサクセス・ケースの農家も水の管理の重要性を指摘していた）。タンライス 3 の日本人専門家からもこの点は指摘されており、稲作技術の活用がコメの収量の増加につながるためには、灌漑設備が整っていることが必要であると言える。

ジェンダー：夫婦共同での家計管理

サクセス・ケースの農家は、自分たちの成功（コメの収量の増加、新しい家の建築等）が実現するためには、稲作技術と夫婦共同での家計管理の両方が必要であったと口をそろえて言っている。①各稲作技術には適切な実施タイミングがあり、計画的な農作業のためには予算の計画が不可欠であること、②家計の計画があることで、衣服・食料や医療費、子どもの教育費などが確保され、新しい家の建築や家財の購入なども計画的に行えること、③夫婦共同で計画することで、お金を巡る争いが減り、家庭内の信頼関係が強化され、安定すること、④家庭内の安定が稲作や発展の土台となること、などが指摘された。中には、予算の計画を話し合う際、夫婦間で何を優先すべきかの考えが異なることが分かったが、話し合うことで家族にとってより良い計画を立てることができた経験を回答する農家もいた。また、周辺農家の中には、「収入の使い道における意思決定に関与できなければ、新しい稲作技術の活用へのモチベーションが低下する」と回答した女性農家もいた。

「(中間農家・男性) 夫婦で一緒に立てる方が良いです。一人で立てて失敗した場合、問題になりますが、二人で相談して決めたことであれば、納得できます。たとえ失敗しても、お互いに責任を押しつけることはありません。」

「(中核農家・男性) ある時、私はその時の収入を見て、子どもの教育費を確保することが難しいと考えました。そして、予算を計画する際、妻に子どもの教育費よりも、私は鉄の建材を購入したいと言いました。しかし、妻が言いました。『予算は十分にあります。子どもを専門学校に行かせましょう。』私は再度計算してみて、農業や家庭のニーズをまかなえろと考えました。そして、追加の資金を確保するために、牛を一頭売ることにして、その子を学校に行かせることに決めました。」

ジェンダー：家事における男女の協力

家計管理と比べると、家事における家庭内の協力を自分たちの成功体験の要因として挙げた人は少ない印象ではあるが、家事を家族で分担することで、①一緒に水田に移動できる（分担しなければ、妻の到着が遅くなる）、②妻が野菜栽培にかけられる時間が増えて収入の向上につながる、③夫婦一緒に稲作作業に従事できる時間が増えて、その分、外部の労働者を雇うコストが減る（参考情報とした農家）、④夫婦間の関係性がより良くなり、良い作業につながる、といった声が聞かれた。

「(下記農家の妻(周辺農家)) 夫は農作業から帰ってくると、水を汲みに行ったり、家畜の世話をしたり、私の帰りが遅いときには料理もしてくれるようになりました。」

「(中核農家・男性) 私が家事を手伝えれば、妻が野菜を育てて収入を得ることができます。農業と家庭を分担することで、より良い収穫にもつながっています。」

(6) その他のジェンダー関連の効果

その他のジェンダー関連の効果として、シングルマザーの経済的なエンパワメントの事例が確認された。タンライス 2 の中間農家として選定された Y.M.氏（女性・39 歳）は、選定当時、12 歳、10 歳、3 歳の子どもがいたが、夫が亡くなり、とても困難な状況にあったとのことである。ただ、夫が土地を残してくれたため、稲作に従事しており、中核農家の一人から研修に招待された。稲作技術に加え、家事を子どもたちと分担することなどを活用し、コメの収量が増え、家のリフォームや家財の購入ができ、何より長女を大学に進学させることができたこと誇らしげに話した。研修を通じて自信が付き、周辺農家への稲作技術の普及も行っている。7 年間、シングルマザーとして子どもたちを育てていたが、近年、今の夫と再婚したとのことである。

タンライス 2 は、あくまでジェンダー活動統合案件であり、女性のエンパワメントや保護を主目的とした案件ではないが、研修参加者の中にはこのような事例もあり、脆弱な立場にある女性の経済的なエンパワメントに貢献していると言える。研修後に離婚し、シングルマザーとして子育てをしているサクセス・ケース（中核農家）の事例もある。ただし、いずれの事例も、土地を所有している女性であり、灌漑地区には土地を所有していないより脆弱な立場にある女性がいる可能性は否めない。そのため、もしもより脆弱な立場にある女性を意図的に対象に含める場合は、追加的な取組が必要になる可能性がある。

なお、タンライス 2 で意図しなかったジェンダー関連の効果として、日本人専門家及び実施機関の双方から、農業研修所で策定している学生向けのカリキュラムの改訂において、ジェンダーが小項目から大項目に位置づけられ、同改訂に GTG の教官が従事した点が挙げられた。農業省農業研修・研究局によると、このカリキュラムは、タンザニア全土の 29 の研修所で使用されており、約 2,000 名の学生に指導されている。学生たちは、将来、公的機関や民間機関等で普及員になることが期待されており、農業研修や普及サービスにおいてジェンダー視点が統合されることを促進するものであるとのことである。

5.7 類似案件の形成・実施に資する教訓

本調査の結果は、典型的には稲作技術を含む農業分野で、家族経営の小規模農家の生産向上を目指す「ジェンダー活動統合案件」の参考になると考えられる。タンライス 2 はジェンダー活動統合案件として、プロジェクト目標実現のための課題と、ジェンダー課題が重なる場所を特定し、限られたコンポーネントの中で稲作の活動とのバランスを取りながら、稲作技術の普及制度に効果的なジェンダー視点を組み込むことを図ったものであり、本調査においてもその効果発現の一端を確認できた。そのうえで、農業を切り口とした、女性のエンパワメントや保護を主目的とする案件（女性を主な裨益対象とする案件）にとっても示唆となりうる情報もあった。本調査の結果から示唆される、類似案件の形成・実施の際の教訓は、以下の通り。

・教訓 1：ジェンダー活動統合案件の形成においては、①対象セクターの専門家とジェンダー専門家が連携の上、②プロジェクト目標の実現する上での課題とジェンダー課題の重なる場所を特定し、③限られた人員・期間の中で対応可能かつ効果的なジェンダー活動及び指標の組み込みを行うことが重要である。

本調査では、タンライス 2 の案件形成時を知る関係者へのインタビューは行えなかったが、タンライス 2 当時の JICA 担当者、稲作の長期専門家及びジェンダー短期専門家へのインタビューや文献レビューより、上記教訓の 3 点が、タンライス 2 及びその先行案件がジェンダー主流化に

成功した要因となっていることが分かった。この点は、ジェンダー案件の形成において基本となる点ではあるが、タンライス 2 及びその先行案件は、それを具体的に実践した先駆けの事例として、他のジェンダー活動統合案件の参考となる。

例えば、本事例分析で整理した、コメの適正技術の活用及び収量の向上に関するジェンダー課題は、各国で家族経営の小規模農家の生産向上の課題を特定するうえで参考となる（ただし、各国・地域のジェンダー状況によるものであるため、そのまま適用できるものではなく、ジェンダー分析を行うことが重要である）。また、指標を設定する際、中核農家・中間農家の男女比率に関して、活動の中で目指す比率は 50:50 としつつ、指標では女性が 45%以上としている。この点は、他の類似案件において、異なるジェンダー概況を有する対象地域を含み、地域ごとに女性の研修参加の難易度が異なる場合に、参考となる工夫である。加えて、具体的なジェンダー活動や工夫を検討する際には、本事例分析で整理した①研修への参加、②知識・技術の理解、③知識・技術の活用、④コメの収量増加や目に見えるインパクト発現、のそれぞれの段階ごとで影響した要素を満たすための活動・工夫を組み込むことが、サクセス・ケースを増やすことにつながりうる。

・**教訓 2：家族経営の小規模農家では、「夫婦共同での家計管理」を導入することで農業とジェンダーの両方で相乗効果を得られる²⁷。**

本調査では、サクセス・ケースの農家の変化のプロセスから、夫婦共同での家計管理は、家計に関する意思決定やお金の管理における女性の関与を増加させるとともに、コメの単収の増加に直接的に貢献していることが分かった。加えて、夫婦共同での家計管理は、稲作だけではなく、新しい家の建築や家庭内の安定など、目に見える中長期的な変化にも貢献しており、そのことが周辺農家への稲作技術及び家計管理の普及を促している。家計管理は、農業の生産性向上とのつながりが分かりやすく、農家にとって実践的な知識・技術であり、財務の意思決定やお金の管理におけるジェンダー格差を是正するきっかけとなりうる。他の家族経営の小規模農家の生産向上を目指す案件において取り入れやすいトピックであり、取り入れる際にはタンライス 2 で行っているような、「予算の計画」と「夫婦（家族）で取り組む」重要性への気づきを促す演習が有効である（ただし、そのやり方は対象国・地域のジェンダー概況に応じて検討する必要がある）。

なお、タンライス 2 では、すべての対象灌漑地区で実施する一般研修において、以前はジェンダー・センシタイゼーションと家計管理を組み込んでいたところ、より効率的・効果的な改訂版研修を検討する中で、家計管理が無くなり、最終的にはジェンダー・センシタイゼーションのみとなった。そのうえで、一般研修実施後に一定の収量の増加が確認された灌漑地区を対象に、家計管理研修を含むジェンダー課題別研修が実施されていた。他方、本事例分析では、すべてのサクセス・ケースが、成功要因として稲作技術と家計管理の両方が必要であったことを挙げており、改訂版研修に家計管理研修を戻すことが、サクセス・ケースを増やすことにつながると考えられる。あるいは、ジェンダー課題別研修の実施地区数を増やすことも一案となる（現行の 5 日間のパッケージでは、コストの観点で実施地区数を増やすことが難しい場合は、ジェンダー・センシ

²⁷ なお、タンライス 2 にてジェンダー短期専門家及び国際協力専門員（運営指導調査）として従事した日本人専門家によると、本事例分析で確認された家計管理研修によって生じたサクセス・ケースの変化は、同専門家が他国の案件で実施している「家族で話し合って共通の中長期的な目標（例：3 年後に家族がどうありたいか）を立て、その目標のために必要な活動を行う」というよりシンプルな研修でも同様の効果を得られるとのことであった（2019 年に同専門家が作成した運営指導調査においても、「ビジョニング (Visioning)」の実施を提案している）。

タイゼーションと家計管理に特化したミニマムパッケージを検討することも一案となりうる。）

・**教訓 3**：「再生産活動における女性の負担の是正」を促すためには、研修の中でコメの生産性向上や収入増加への貢献を強調しつつ、夫婦ともに研修に参加することを推奨することが望ましい。

本調査で特定したサクセス・ケースは、研修参加者が夫のみ、妻のみ、夫婦両方であるケースが見られたが、研修後、いずれのケースも家事における夫婦の協力が増加していた。いずれの夫婦も、研修前から良好な関係性であったことが伺われ、また、夫のみが参加した場合には、妻の家事負担の大きさや男性でもできる家事があることへの気づきから行動を変えたもので、稲作におけるメリットを理由として挙げた農家はいなかった（結果的に、家事における協力が、効率的な稲作やその他の収入創出活動に貢献したと答える農家はいた）。一方、家事において変化が生じなかった非サクセス・ケース及び参考情報とした農家は、夫婦のどちらかのみが参加しており、稲作技術や家計管理は妻に伝えたが、ジェンダー・センシタイゼーションで学んだことは伝えなかったケースや、研修に参加しなかった妻の伝統的なジェンダー観や夫婦間の関係性に影響を受けているケースが見られた。

これらのことから、より多くのサクセス・ケースを増やすためには、研修時に、家事における女性の労働負担の是正がコメの生産性向上や収入増加に貢献することを強調すること（例：ジェンダー・センシタイゼーションの最後に、サクセス・ケースの言葉を引用するなど）や、ジェンダー課題別研修には夫婦そろっての参加を推奨することが望ましい（全日が難しい場合には、ジェンダー・センシタイゼーションを行う日のみ、周辺農家に位置づけられている配偶者の参加を可能とする、または、オブザーバー参加を推奨するなど）と言える。

・**教訓 4**：より脆弱な立場にある女性へは追加的なアプローチが必要となる。

本調査の結果から、タンライス 2 の一般研修及びジェンダー課題別研修は、稲作とジェンダーの両面で効果が発現したサクセス・ケースを生んでいることが分かった。他方、非サクセス・ケースの農家との比較から、サクセス・ケースの農家は一定の条件を満たしていたことが示唆された。また、シングルマザーである女性農家の経済的エンパワメントに貢献した事例が確認されたが、彼女らは土地を所有している点が共通していた。これらの点から、より脆弱な立場にある女性（例：収入レベルが低く、投入資金の確保や予算の計画が困難である、土地を所有していない、夫婦関係が良好ではない、研修参加に反対する配偶者がいる）の研修参加の促進や経済的エンパワメントに貢献するためには、追加的なアプローチが必要と考えられる。この追加的なアプローチは、案件の枠組みに応じて、同案件の中で検討する場合や他の開発アクターとの連携を検討する場合が考えうる（例：研修参加者の男女比 50 : 50 の実現が困難な傾向にある地域では、一般研修のベースライン調査時（中核農家の選定基準の説明時）にジェンダー・センシタイゼーションを取り入れる、女性のエンパワメントや保護を主目的とする案件を実施している国際機関や NGO 等に、対象灌漑地区でのジェンダー・センシタイゼーションや女性のマイクロファイナンスへのアクセスや土地所有に係る活動を打診し、相乗効果を図る）。

・**教訓 5**：事業介入によるジェンダー関連の効果及びその発現プロセスを把握する上では、定量的手法と定性的手法を組み合わせることが有用である。

事業介入によるジェンダー関連の効果の把握について、タンライス 2 では、一般研修の研修前後における①生産活動における男女の役割の認識、②再生産活動における男女の役割の認識、③

家の財務や稲作作業における意思決定における男女の役割の認識、の変化を定量的に測る取組を行っている。そのうえで、Narrative Impact Assessmentのように、定性的にジェンダーの効果発現状況や稲作への貢献を確認する取組を行っている。これらの取組は、他の類似案件においてジェンダー関連の効果の把握の方法を検討するうえで、大いに参考になる。

定量的方法の課題としては、タンライス2の運営指導調査報告書（2019年）でも指摘されているが、一般研修のベースライン調査時（まだ中核農家・中間農家が確定していない段階）と、モニタリング時に質問票を配布しているため、必ずしも同じ人物の変化を把握できておらず、あくまで灌漑地区レベルの傾向をみるものとして活用されている点が挙げられる。他方、稲作関連のデータは、現場研修時とモニタリング時に確認することで同じ人物の技術の活用やコメの収量の変化を把握しているとのことである。ジェンダー質問票も、同様に、現場研修時とモニタリング時に配布することが一案と考えられる。また、タンライス2のジェンダー短期専門家やGTGリーダーによると、ジェンダー質問票の配布を必ずGTGメンバーがしているわけではなく、ほかの教官がしている場合があり、その場合、回答方法を適切に説明できていない可能性があることが指摘されている。この点に関しては、現在、タンライス3において指標の改訂が行われているとのことだが、GTGメンバーではない教官でも容易に集めやすい指標を設定することが一案と考えうる。例えば、「夫婦共同での家計管理（収穫前後での予算の計画）を導入している世帯数」が一案となりうる。

また、定性的な効果把握としては、ジェンダー課題別研修を実施済みであり、かつ、個別農家レベルのRice Farming Statisticsがある灌漑地区において、コメの収量の増加があり、かつ、ジェンダー質問票で変化が確認された農家（サクセス・ケース）を特定し、本調査のように個人インタビューを行うことで、サクセス・ケースの効果発現プロセスにおけるジェンダーの貢献を明らかにして、周知することが一案となる。本調査では、サクセス・ケースに周辺農家が成功要因を尋ね、稲作の技術及び夫婦共同での家計管理が継続的に普及されている様子が見られた。上記の調査結果を研修等で取り入れることで、サクセス・ケースから学びたい周辺農家のジェンダー関連の変化を促進しうる。また、このような調査結果の蓄積は、新しくGTGや稲作技術研修を担当することになった教官の稲作におけるジェンダーの重要性の理解・実感につながる。

定性調査の実施タイミングとしては、案件実施中に、実施コンサルタントあるいはJICA専門家が実施する方が、案件終了後と比べて、サクセス・ケースの特定がしやすく、農家の記憶がより鮮明でより具体的な学びを得られる可能性がある。例えば、タンライス3では、稲作技術研修パッケージに含まれる研修実施1年後に行うモニタリング時や、過去に研修を実施した地域を対象に行うフォローアップ調査時、あるいは、タンライス2で実施したNarrative Impact Assessmentのように単独で実施することが考えうる。実施期間が3年程度の単発の案件では、例えば、研修実施1年後や終了時レビューを行う際に実施することで、将来の類似案件への学びとなりうる。ただし、タンライスのような長期の協力であれば、先行案件で研修を実施した地域を対象とすることで中長期的な変化を確認することができるが、後者の単発の案件では短期的な変化を確認することに留まる面はある。事後評価等で定性調査を行うことも一案となるが、その場合はサクセス・ケースの特定を容易にするデータがあることが望ましい（受益者へのGoogle Form等による簡易サーベイが可能な場合には、同サーベイでサクセス・ケースを特定することも一案となる）。

別添資料1：調査対象国のジェンダーに関する一般情報の整理

(1) パキスタン

パキスタンにおける一般的なジェンダー概況

<全体的な概況>

- **ジェンダー・ギャップ指数**: 世界経済フォーラムの報告書によると、パキスタンは常に下位に位置している（2022年の報告書では、146カ国中145位で、最下位のアフガニスタンに次いで低かった）。これは、政治、経済、教育、健康など、あらゆる分野で男女格差が大きいことを示している。
- **文化・宗教的要因**: 伝統的な文化や宗教観が、女性の社会進出を阻む要因の一つとなっている。女性は家庭にいるべきという考え方が根強く、教育や就労の機会が限られている。

<教育>

- **識字率**: 女性の識字率は男性に比べて大幅に低い（2023年時点で男性：約70%、女性：約50%）。特に農村部ではその傾向が顕著で、教育機会の不平等が深刻な問題となっている。
- **就学率**: 女子の就学率は男子に比べて低く、中等教育以降に進むにつれてその差はさらに大きくなる。

<経済>

- **労働参加率**: 女性の労働参加率は約22%（2023年）と男性の約70%に比べて非常に低い。多くの女性が家事や育児に従事しており、経済活動に参加する機会が限られている。
- **非正規労働**: 女性は非正規労働（農業など）に従事することが多く、不安定な雇用状況に置かれている。また、統計に現れない非公式な労働（家庭内労働など）に従事している女性も多く、その実態は把握しにくい状況である。

<政治>

- **政治参加**: 女性の議会参加は憲法で一定数が保証されている（議会の議席の17%が女性に割り当てられている）が、実際の女性の政治参加は限られている。国会議員や地方議員に占める女性の割合は低く、意思決定の場における女性の発言力は限定的である。

<健康>

- **妊産婦死亡率**: 妊産婦死亡率は高く、出産におけるリスクが高い。特に農村部で適切な医療へのアクセスが限られていることが、その要因の一つとして挙げられる。
- **家族計画の普及**: 家族計画サービスの利用率は低く、多くの女性が自分の意思で避妊を選択する自由を持っていない。

<その他の課題>

- **ジェンダーに基づく暴力**: 家庭内暴力や性的暴力など、ジェンダーに基づく暴力も深刻な問題である。特に家族の「名誉」を守るために女性が殺害される「名誉殺人」がいまだに報告されており、法的取り締まりが不十分といえる。
- **トランスジェンダー**: トランスジェンダーの人々は社会的な偏見や差別に直面しており、就労や教育の機会が限られている。しかし、パキスタンは2009年に他国に先駆けて第3の性としてトランスジェンダーを法的に認めるなど、進歩的な側面もある（例：本事例分析で訪問したPKTIは、トランスジェンダーを対象とした美容師育成コースを実施中）。

出所： Punjab Women Development Policy 2018 等に基づき、IDCJ 作成

経済開発分野：繊維産業の位置づけ・ジェンダー概況・パキスタン政府関係機関の取組
<パキスタンにおける繊維産業の位置づけ>

パキスタンの繊維産業は、GDP の約1割、総輸出額の約5割を占め、また製造業従事者のうち約4割を雇用する等、製造業部門では最大のセクターとなっている。

<繊維産業におけるジェンダー概況>

高付加価値製品を生産するアパレル産業分野では、手先の器用な女性労働力に対する需要が高い傾向にあるが、パキスタンはバングラデシュ等他のアジア諸国と比しても女性労働力が十分に育成されていないため、特に女性労働者の技能の底上げを通じた生産性の向上が課題となっている。

<パキスタン政府関係機関による取組>

パキスタン商業省繊維局では 5カ年政策である「Textiles Policy 2014-19」の中で、高付加価値繊維製品の輸出においてリーディングカントリーになるといったビジョンを掲げ、5 年間で繊維製品の輸出額を倍増するという目標を打ち出し、官民間連携が連携して各種施策を実施している。

出所：事例分析案件の事業事前評価表に基づき、IDGJ 作成

経済開発分野：JICA 及び他の開発アクターのジェンダーに関する取組
【JICA】

・日本の対パキスタン国別援助方針では、経済基盤の改善を重点分野と捉え、その支援の一環として「製造業の競争力向上、輸出促進」に取り組む方針が示され、開発課題への対応方針として、「産業構造の多様化・高付加価値化に対する支援を行う」こととしている。

【他の援助機関】

・国際労働機関 (ILO) とドイツ国際協力公社 (GIZ) により、国家職業・技術訓練委員会 (National Vocational & Technical Training Commission, NAVTTC) に対し、技術教育・職業訓練改革の一環として、統一的な職業訓練カリキュラム開発に向けた支援が行われている。またILO、GIZともに繊維産業における国際労働基準に対するコンプライアンス強化に向けた支援を実施している。アパレル産業における女性の雇用拡大については、ILOのPromoting Gender Equality for Decent Employment (GE4DE) プログラムによる女性対象の研修、及び UNDPのGender Promotion プロジェクトによる地域への意識啓発活動が実施されている。

・繊維セクターに対するドイツ国際協力公社 (GIZ) の支援には、「パキスタンの繊維産業における労働・社会・環境基準の改善」 (TextILES IIプロジェクト、2024年1月～2026年12月) と、そのスピノフである「パキスタンの繊維産業における女性のエンパワメントを通じた雇用促進」 (WEプロジェクト) などがある。両プロジェクトとも事務所はラホールにあり、WEプロジェクトの責任者は、以前「パキスタンの繊維産業における労働・環境基準」 (TextILES) プロジェクト (2021年1月～2023年12月) に携わっていたこともあり、JICAプロジェクトを熟知している。繊維産業を持続可能な産業にするために、繊維・ファッション産業における低賃金、女性差別、セクハラや暴力からの不十分な保護といった課題を追加した上で、TextILES IIプロジェクトは、結社の自由、団体交渉、労働安全衛生を含むパキスタンの労働基準を改善したいと考えている。GIZが繊維産業を重視する理由は、豊田織機が最終的にトヨタ自動車に発展したように、繊維産業が他の製造業の発展につながると考えているからである。またGIZカンボジアで

は、Sustainable Textile of Asia Region (STAR) Networkというアジア7カ国（インド、バングラデシュ、パキスタン、カンボジア、中国、ミャンマー、ベトナム）及び今後加盟予定のタイとトルコとの9カ国の生産者団体のネットワーク・プラットフォームを支援しており、パキスタン代表としてはファイサラバードにあるPakistan Textile Exporters Association (PTEA)、PKTIの経営母体であるラホールにあるPakistan Hosiery Manufacturers & Exporters Association (PHMA)、同じくラホールにあるTowel Manufacturers Association of Pakistan (TMA)が参加しており、6ヶ月ごとに開催される地域会合に出席し、アジア地域における繊維産業の問題点（たとえばEUの輸入規制について、など）について協議している。

出所：事例分析案件の事業事前評価表や現地調査結果に基づき、IDCJ 作成

(2) タンザニア

タンザニア²⁸における一般的なジェンダー概況

<全体的な概況>

- **ジェンダー・ギャップ指数**: 世界経済フォーラムの報告書によると、2024年のタンザニアのジェンダー・ギャップ指数は0.734であり、順位は日本よりも高い146カ国中54位である（アフリカでは10位）。保健と教育ではそれぞれ0.970、0.963と高い指数を維持しており、経済（0.703）と政治（0.300）においてジェンダー格差があるとされている。
- **文化・宗教的背景**: タンザニアには異なる方言を話す約130の民族が混在するが、ほぼすべてのタンザニア人が国語・公用語であるキスワヒリ語を話すとされている。また、特定の宗教を国教として掲げず、国民の礼拝の自由を認めている。国内で信仰されている主な宗教は、イスラム教、キリスト教、伝統宗教などであり、少数派としてヒンドゥー教、シーク教、仏教、バハイ教、ユダヤ教なども信仰されている（ザンジバルではイスラム教徒が9割以上を占める）。各民族はそれぞれ異なる慣習や価値観を持っており、それが主に男女の関係を決定づけ、ジェンダー不平等をもたらすことが多い。

<法制度・政策>

- **法制度・政策・国際条約**: タンザニア政府は、持続可能な開発のためにはジェンダー平等が不可欠であること認識し、農業を含むあらゆる分野におけるジェンダー主流化を推進している。これらは、性別を含むあらゆる差別を禁ずる憲法を始め、多くの政策（タンザニア開発ビジョン2025、国家5か年計画（FYDP III 2021/22-2025/26）、成長と貧困削減のための国家戦略（NSGRP I and II）、2000年の女性とジェンダー開発政策、2013年の国家農業政策など）に反映されている。また、タンザニア政府は、市民的及び政治的権利に関する国際規約、女子差別撤廃条約（CEDAW）や南部アフリカ開発共同体（SADC）のジェンダーと開発議定書など国際及び地域レベルの人権文書を批准している。他方、後述する刑法や結婚法のように、憲法や国内法にはCEDAWに沿っていない条項や女性差別的な条項が多く残っている。加えて、慣習法や宗教法も存在しており、女性が不利な状況に置かれている。

²⁸ タンザニアは、タンガニーカ共和国（本土）とザンジバル（島嶼）が合邦してできた連合共和国である。連合共和国大統領は本土および島嶼ザンジバルの有権者の直接投票により選出されるが、ザンジバルには、連合共和国政府とは別の独自の司法・立法・行政自治権があり、独自の大統領を有する。また、ザンジバルや沿岸地域はイスラム教徒が多く、本土はキリスト教徒が多いなど、文化・宗教・歴史的な違いがあり、ジェンダーに関する概況も異なる。本別添資料では、主にタンザニア本土に関する情報を取りまとめている。

- **ナショナル・マシーナリー**：2022年、ジェンダーのナショナル・マシーナリーとして、コミュニティ開発・ジェンダー・女性・脆弱グループ省（Ministry of Community Development, Gender, Women and Vulnerable Groups）が新設されている（ザンジバルでは、社会福祉・高齢者・ジェンダー・子ども省）。他方、同省が他の省庁や地方自治体にどの程度影響を与えることができるかは、依然として課題であると指摘されている。各政府機関はジェンダー・フォーカル・パーソン（GFP）を指名し、ジェンダー、女性、障害者問題に取り組むためのジェンダー委員会を設置している。しかし、地方自治体も含めて、技術的・財政的能力が限られており、ドナーが資金を提供するプロジェクトに促されない限り、ジェンダーの優先事項のための予算編成が行われない傾向にあるとされている。州および県レベルでは、コミュニティ開発官（CDO）や社会保障官（SWO）が、ジェンダーを含む事項を担当しているが、労働環境が劣悪であるとともに、人数も限られている（2020年時点、CDOは必要とされている人数の3%しかおらず、SWOの不足率は45%とされる）。

<教育>

- **全体**：フォーマル教育におけるジェンダー格差が、女性の開発計画や意思決定機関への参加を阻害する要因となっている。
- **識字**：2022時点で、15歳以上の全体の識字率は82%である中、男性の識字率は85.5%、女性は78.7%である。15～24歳の識字率では、男性88.8%、女性85.1%であり、格差は縮まってきている。ただし、州によっては格差が大きい場合がある。
- **就学前・初等・中等教育**：タンザニアでは、就学前及び初等教育における就学率では、男女格差はほとんど見られない。しかし、2017年時点で、中等学校への就学率は女子が男子をわずかに上回り、小学校及び中等学校における中退者は男子の方が多かった（初等教育の中退者のうち、男子生徒は55%、女子生徒は44.9%）。男子生徒中退者の大部分が深刻な貧困が原因で学校を中退しており、彼らの多くは、早い段階で漁業、農業、工業、鉱業に従事している。また、女子生徒の中退者は、児童婚、若年妊娠、家事などが要因となっており、2017年の小学校中退生徒のうち、1,040人（1.6%）は妊娠が原因であった。
- **高等教育**：高等学校や大学では、わずかながら男性が優位となっている。科学、技術、工学、数学（STEM）教育や技術教育、職業教育訓練（ANFE）プログラムへの女性の参加は遅れている。家庭での意思決定は主に男性が担っており、それが子どもの教育選択に影響を与えていると言われている。

<経済>

- **就業**：タンザニア本土では、農村部（男性83.6%、女性74.6%）、都市部（男性79.4%、女性66.8%）のいずれにおいても、女性の就業率の方が低い。また、失業率に関しても女性の方が高く、農村部では男性が5.2%、女性が9.3%、都市部では男性が4.6%、女性が14.6%である。
- **賃金**：タンザニア本土では、男女間の賃金格差が大きく、都市部及び農村部ともに、女性の平均給与は男性より低い（農村部：平均給与318,629TZS、女性の平均給与297,613TZS、男性の平均給与TZS326,872、都市部：平均給与407,065TZS、女性の平均給与389,384TZS、男性の平均給与416,669TZS）。
- **無償労働**：タンザニア本土では、15歳以上の女性は男性よりも一日あたりの無報酬のケア

労働に費やす時間が長い（女性 4.5 時間、男性 1.5 時間）。また、年齢や地域によっても異なるが、既婚女性や配偶者と同居している女性は、その他の女性に比べて、一日当たりの無償の家事・ケア労働に費やす時間が男性よりも長い（女性 5.1 時間、男性 1.5 時間）。

- **金融サービス**：2017 年時点で、タンザニア全体の女性の 60% が正式な金融サービスを利用でき、9% が非公式の金融サービスを利用でき、30% が金融サービスを利用できなかった。一方、男性の 70% が正式な金融サービスを利用することができた。
- **資産の所有**：様々な資産において、女性世帯主の所有が低い傾向にある。例えば、携帯電話の所有率は、女性世帯が 56%、男性世帯が 68% であり、ラジオの所有率は、女性世帯が 49%、男性世帯が 68% である。自転車は、全世帯の 40% が所有しているが、男性世帯が 48% である一方、女性世帯は 26% である。同様に、テレビ、コンピューター／ノートパソコンを所有する女性は少なく、インターネット設備へのアクセスも少ない。

<政治>

- **政治参加**：2024 年 2 月時点で、国会の議席の 37.4% を女性が占めており、2021 年にはタンザニア初の女性大統領が誕生した（2025 年に大統領選が実施される予定）。1985 年にクオータ制（女性特別議席制度）が導入されたことで、国や地方レベルの政治的意思決定機関における女性の数は増加した。他方、有権者から直接選出される女性はわずか 9.8% であり、その他の女性は特別枠や大統領任命によって選出されている。また、選挙に立候補する女性は男性に比べて少なく、2020 年の選挙における 1,257 人の議会候補者のうち、女性は 298 人（24%）であったのに対し、男性候補者は 959 人（76%）であった。郡レベルでは、女性議員は 29.24% を占めているが、地区から直接選出された女性議員はわずか 6.5% である。

<健康>

- **家族計画**：2022 年時点、既婚女性（15～49 歳）の現代的な避妊法を用いた避妊普及率（CPR）は 31.1% であった。15 歳から 49 歳の現在結婚している女性（出産を控えたい、または制限したいが、現在避妊をしていない女性）において家族計画のニーズが満たされていない割合が 21% である。避妊具の使用が限られている一因として、女性の避妊使用に対する差別的な態度が挙げられている（全国レベルでは、人口の 32% が、女性に避妊をするかどうかを決める権利があることに反対、または強く反対している）。
- **妊産婦死亡率**：妊産婦死亡は、女性の死亡の主な要因の一つとなっている。15～49 歳の女性の妊産婦死亡率は、1,000 人年あたり 0.94 人である。妊産婦の死亡の主な直接要因として、出血、感染症、危険な中絶、妊娠高血圧症候群、難産が挙げられている。HIV/AIDS やマラリアがこれらの要因を助長している。

<その他の課題>

- **FGM**：タンザニア刑法の性犯罪特別規定法第 8 号（1998 年）は、18 歳未満の女性への女性器切除（FGM）を禁止しているが、18 歳以上は法の保護を受けていない。減少傾向にあるが、全国レベルでは発生率が 12% となっている。地域による差が大きく、中央部（45.6%）と北部（21.7%）での実施率が高い。
- **児童婚・若年妊娠**：18 歳未満の女儿のうち、3 人に 1 人が 18 歳未満で結婚していると言われている（2015-2016）。1971 年の結婚法は、婚姻に関して、男性の最低年齢を 18 歳と規定

する一方、女性は 15 歳として、かつ、裁判所と親の特別の許可があれば、14 歳でも婚姻可能としている（なお、CEDAW では婚姻の最低年齢を 18 歳としている）。

- **ジェンダーに基づく暴力:** 身体的および性的なジェンダーに基づく暴力は、最も蔓延している虐待形態のひとつである。10 人のうち 7 人の男女が、幼少期に身体的暴力を経験している。女性への身体的、性的、心理的暴力の発生率は農村部や低学歴層で高い。2018 年時点において、15～49 歳の女性の 24.3%が、過去 12 ヶ月間に現在または過去の親密なパートナーから身体的暴力および／または性的暴力を受けたと報告した。
- **気候変動への脆弱性:** 女性と子どもは、男性と比べて、気候変動に起因する自然災害の影響を不釣り合いに受けている。資源、特に土地の利用に関して決定権がないなど、ジェンダーの不平等が脆弱性の強度を高めている。

出所：FAO (2023) *National gender profile of agriculture and rural livelihoods - United Republic of Tanzania*、UN Women “Country Fact Sheet-United Republic of Tanzania”、UN Women (2023) *Abridged Multisectoral Country Gender Profile Tanzania Mainland*、World Bank “Gender Data Portal”、JICA (2016 年)「2015 年度国別ジェンダー 情報整備調査タンザニア国 最終報告書」に基づき、IDCJ 作成

農業・農村開発分野：農業の位置づけ・ジェンダー概況・タンザニア政府関係機関の取組

<タンザニアにおける農業の位置づけ>

- タンザニアにおいて、農業は主要産業の一つであり、国内総生産（GDP）の約 4 分の 1 を占めるとともに、雇用人口の約 7 割を占める。また、2021 年時点で、農業労働力に占める女性の割合（69%）は男性（64%）より大きい。しかし、2021 年の農業 GDP 成長率は 3.5% と低く、また、農業の GDP への寄与率も減少傾向にある。生産性の低さが課題となっている。

<タンザニア政府による取組>

- 2011 年、タンザニア政府は、それまでセクター毎に設定していた開発戦略を統合した長期計画として「タンザニア開発ビジョン 2025（以下、ビジョン 2025）」を策定した。ビジョン 2025 では、2025 年までにタンザニアが中所得国入りすること、一人あたり名目 GDP が 3,000 ドルに達すること、生産性の低い農業経済から近代化された生産性の高い農業活動が牽引する準工業経済に移行することなどが掲げられている。加えて、ターゲットの一つである「国民生活の質の向上」を達成するうえで、「あらゆる社会経済的、政治的、文化的関係におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」を実現すべき戦略の一つとして挙げている。
- ビジョン 2025 の実現に向けた具体的な行動計画として、国家開発 5 年計画（Five Year Development Plan：FYDP）が策定されており、FYDPI（2011-2015）、FYDPII（2016-2020）を経て、2025 年 6 月時点では FYDPIII（2021-2025）が最新である。FYDPIII では、取り組むアウトプットの一つとしてジェンダー平等を明記するとともに、農業面では、2025 年までに農業セクター全体の成長率を 5.0%から 6.1%に、作物サブセクターの成長率を 5.1%から 5.7%に上昇させることを目標にすると共に、農産物の生産性と収量を高める科学、技術及びイノベーションの適用を掲げ、FYDPIII が取り組む優先作物として、コメを含む次のものを挙げている：メイズ、コメ、綿花、カシューナッツ、紅茶、コーヒー、タバコ、サイザル麻、パーム、小麦、大豆、ココア、キャッサバ、サトウキビ、園芸作物、ヒマワリ。
- FYDPII の下で 2016 年に策定された 10 年間プログラム、「農業セクター開発プログラム

フェーズ2 (ASDP II)」では、生活向上、食糧安全保障、栄養改善に向けて、農業セクター（農作物、畜産物、漁業）における生産性の向上、商業化の推進及び小規模農家の収入増加への転換を目標として掲げている。「ジェンダーと若者」を横断的課題として挙げ、ASDP II のすべてのプログラムの計画・実施において主流化することを明記している。

- 2019年に策定された国家稲開発戦略フェーズ2 (NRDS II、2019～2030年)では、①コメの自給を維持すること、②地域のコメ自給に貢献すること、③コメ市場におけるリーダーとなること、④品質、生産量、付加価値の面でコメの競争力をさらに高めることを目標としている。また、稲作の自給的生産から商業的農業への転換を目指す ASDP II に沿って、次の戦略的柱を掲げている：①2030年までに、稲作面積を110万ヘクタールから220万ヘクタールに倍増する、②2030年までに、農場での米の生産性を2トン/ヘクタールから4トン/ヘクタールに倍増する、③2030年までに、付加価値を高め、収穫後のロスを30%から10%に削減する、④アグリビジネスと市場。これらの目標及び戦略を達成する際の介入要素の一つとして「ジェンダー平等の推進」を明記している。また、戦略的柱①の主要な介入の一つとして「土地所有におけるジェンダー平等の強化」を挙げている。

<農業・農村開発分野におけるジェンダー概況>

- **全体的な性別役割の傾向**：タンザニアにおける農業では、男女が異なる役割を担う傾向にある。女性は、家族の世話や家事労働を担っており、収入創出活動に従事できる時間を制限している。男性は商業用作物の生産に従事し、女性は自給用作物の生産を担当する傾向にある。これは、伝統的に男性が家族を保護し養う大黒柱とみなされ、女性が家族の食事を用意する者と捉えられることが背景にある。しかし、FAOによると、経済的な圧力、都市及び女兒・女性の教育へのアクセスの向上により、性別役割は徐々に変化してきており、女性もフォーマルセクターで雇用されたり、零細中小企業を経営したりする女性もいる。
- **農業への従事・報酬**：農業労働者の中で女性が高い割合をしめ、家庭レベルでの食用作物の生産において、さまざまな役割を果たしている一方、女性は男性世帯主の補佐 (helpers) をしていると捉えられる傾向にある。そのため、農業に従事しても報酬はほとんど得られないことが多い。
- **意思決定・リソースのコントロール**：女性は意思決定に十分に関与しておらず、農業分野で働くことで得られる収入や利益をほとんどコントロールできない。
- **土地の所有・資産の相続**：1999年土地法第4号と1999年村土地法第5号は、土地の入手、保有、使用、所有における男女平等を認め、慣習法による女性に対する差別を容認しないと規定している。1971年の結婚法は、女性が平等に土地を管理し、担保として土地を利用する権利を認めている。村土地法第5号は、郡レベルでの土地の分配は、3名の女性を含む7名の委員会が決めるとしている。このように、国内法上は男女平等の土地の権利を規定しているが、実際の土地の分配、所有、利用にはジェンダー格差が見られる。例えば、女性の土地所有者は男性の73%に対して27%に留まり、そのうちの93%の保有している土地面積が5エーカー未満に留まる。これは、法制度の脆弱な実施戦略や既存の法制度が知られていないことが要因として挙げられ、特に農村部では慣習法が依然として土地の分配を支配し、女性による土地の所有や相続をはじめ、司法へのアクセスをも妨げている。例えば、伝統的に、女性は結婚すると夫の一族に土地を譲渡することがあるため、女性の土

地の相続が認められていない。これは土地だけに限らず、ほかの資産の相続に関しても、息子と娘がいる場合は、大部分が息子に渡る傾向がある。さらに、慣習法上、離婚した女性が土地へのアクセスを失ったり、寡婦や娘が、死別した夫や父親の財産の相続を妨げられたりすることもある。

- **普及サービスへのアクセス**：普及サービスや普及員は、一般的に、主に世帯主である男性農民に知識を提供し、彼らの生産技術を向上させることで女性農民にも波及することを期待する傾向がある。また、女性は一日当たり 12～18 時間働いていると言われ、8 時間～10 時間働く男性に比べて、時間の制約がある。その結果、男性世帯主の世帯に属する女性や女性世帯の女性は、近代的な農業技術や機械化、イノベーションへのアクセスを有しない可能性がある。さらに、一部の文化的規範は、女性が普及サービスにアクセスすることを制限したり、女性普及員のみならず女性農家との対話を認めていたりする。
- **技術へのアクセス**：大部分の小規模女性農家は、農業技術や農業機械へのアクセスが欠如している。例えば、伝統的に灌漑技術や関連する農業器具へのアクセスを男性が有する傾向にあり、男性に比べて、女性農家の小規模・大規模の灌漑インフラや技術へのアクセスは低い。
- **女性の労働負担**：女性は、家庭、農場、地域社会で多くの責任を負っており、男性よりも労働負担が大きい。社会サービスの改善や、女性世帯の近くに水源を特定するなどの時間や労力の節約方法、農業技術の利用可能性やアクセスを確保することで、労働負担を軽減する必要がある。
- **金融サービスへのアクセス**：農業生産性の向上のためには、改良品種の種子、肥料及び耕具の導入等を要するが、そのコストが特に農村部の小規模農家、特に女性農家にとって課題となっている。インフォーマルやセミフォーマルのマイクロファイナンス機関への参加、デジタル化や女性が関心を持つ商品・サービスの開発等により、金融包摂におけるジェンダー格差は縮まりつつある。ただし、マイクロファイナンス機関の利用者は女性の方が多く、商業銀行の利用者は男性の方が多いというジェンダー格差がある。

出所：FAO (2023) *National gender profile of agriculture and rural livelihoods - United Republic of Tanzania*、UN Women “Country Fact Sheet-United Republic of Tanzania”、UN Women (2023) *Abridged Multisectoral Country Gender Profile Tanzania Mainland*、JICA (2025 年)「タンザニア連合共和国 JICA 国別分析ペーパー」、JICA (2022 年)「タンザニア国コメ振興能力強化プロジェクト詳細計画策定調査(2 回目)報告書」に基づき、IDCJ 作成

農業・農村開発分野（稲作）：JICA 及び他の開発アクターのジェンダーに関する取組

【JICA（ジェンダー視点を取り入れた稲作支援）（詳細は、本報告書の本文を参照）】

- ・キリマンジャロ農業技術者訓練センター（KATC2）（2001 年～2006 年）
- ・灌漑農業技術普及支援体制強化計画（タンライス 1）（2007 年～2012 年）
- ・コメ振興支援計画プロジェクト（タンライス 2）（2012 年～2019 年、本事例分析の対象案件）
- ・コメ振興能力強化プロジェクト（タンライス 3）（2023 年～2028 年、現在実施中）

【他の援助機関】

- ・FAO：Capacity Development and Experience sharing for Rice Value Chain through South-South and Triangular Cooperation (SSTC)（2020 年～2024 年）

韓国農林畜産食品部（Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs）の支援の下、コートジボ

ワール、タンザニア、フィリピンを対象国として、南南協力及び三角協力の枠組みを活用したプロジェクト。対象各国におけるコメのバリューチェーンの競争力を強化するために、制度的な能力を強化し、コメのバリューチェーンの競争力を高めるための政策環境の整備を促進することを目的とした。コメのバリューチェーンに関連する国の研修機関、研究機関、普及機関、ならびに小規模農家、精米業者、流通業者、国内のコメ専門家を対象としており、主にフィリピンから、コートジボワール及びタンザニアへの優良事例の普及に重点を置いた。タンザニアでは、活動の一つとして、タンザニア農業研究所（TARI）と連携し、研究者、普及員、小規模農家に対して、持続可能な生産システムへ移行することを支援するために設計された「持続可能な稲作プラットフォーム（SRP）」の基準及びパフォーマンス指標に関する研修を実施した（内容例：水の効率的な利用、環境に配慮した害虫管理技術、公正な労働慣行、社会的責任）。ジェンダー視点に立った取組としては、ラインマーカー、手押し除草機、手動の田植機など、時間及び労力の節約につながる、ジェンダー・フレンドリーな農業資材の調達・配布を行った。加えて、コメのバリューチェーンに関わる主要な関係者間でのナレッジ・マネジメントと情報共有を目的とした啓発セッションを実施しており、女性、男性、そして若者が、それぞれの課題や成果について平等に発言できる機会とした。

・FAO：Joint Programme on Accelerating Progress towards Rural Women Economic Empowerment（2022年～2027年）

稲作は活動に含まれていないが、ジェンダー・トランスフォーマティブ・アプローチを導入している案件として紹介された。FAO、IFAD、UN Women 及び WFP の協働で実施しているプログラムで、農村部の女性の生計、権利、レジリエンスの確保を目的として、次の4つの成果を掲げている（対象地域：ドドマ、シンギダ、ザンジバル）：①農村部の女性とその世帯の食料安全保障と栄養状態の改善、②農村部の女性の収入増加、適切な雇用、経済的自立の促進、③農村部の女性の声と主体性の強化により、完全かつ平等な参加とリーダーシップの実現、④農村部の女性が生活基盤、権利、レジリエンスを確保するための支援環境を整備するため、ジェンダーに対応した法的枠組み、政策、機関の強化。活動の一つとして、ヒマワリ、ソルガム、野菜、園芸作物（バナナなど）などの作物生産を通じた経済的エンパワメントに取り組んでおり、気候変動に適応した農業技術の普及を進めている。意味のある、かつ、持続可能な変化を起こすためには、ジェンダー・トランスフォーマティブ・アプローチが不可欠と考え、プロジェクトの設計段階からジェンダー視点を組み込んでいる。同アプローチは、家庭レベルでのジェンダー平等と共同意思決定を促進するため、女性と男性の両方を巻き込むことを重視する。例えば、タンザニアでは、女性は伝統的に移植、除草、収穫に従事している一方、男性がクレジットや収入へのアクセスをコントロールしている。本案件は、女性の資源、情報、土地、意思決定へのアクセスを確保することで、格差の是正を図っている（活動に女性の土地所有権の強化を含む）。

・世界銀行：Expanding Rice Production Project（2015年～2021年）

タンザニア本土のモロゴロ州とザンジバルを対象地域として、米の生産と販売を増加させ、農村部の収入と食糧安全保障の改善につながり、改良された灌漑と水管理システムの支援を通じて気候変動への適応に貢献することを目的とした。同案件では、①持続可能な種子システムの確保、②灌漑と作物管理の改善による作物生産性の向上、③革新的なマーケティング

戦略の採用、④灌漑計画のブロック管理の取組、⑤投入資材の一括購入の促進、⑤倉庫保管プログラムを通じた作物販売の調整などの活動を実施した。本案件の事業完了報告書によると、直接受益者の女性の比率を50%以上とすることを目指し、事業完了時に女性比率51%を達成した。その他、モロゴロ州とザンジバルの女性のうち、それぞれ77%と98%が、プロジェクトが普及した稲の改善品種を採用したこと、新しい灌漑・排水サービスから恩恵を受けた水利用者のうち、43%（1,238人）が女性であること、合計99人の女性農家が稲の収穫前・収穫後管理に関する訓練を受け、これにより稲の貯蔵が改善され、商品化促進が促され、買い手との連携が強化されたことが確認されている。

【NGO】

- Care International：農業省研修所（MATIs）、畜産研修所（LITA）、職業教育・訓練（Vocational Education and Training）などの農業関連の研修機関において、ジェンダー主流化に取り組んでいる。

出所：FAO（2023）*National gender profile of agriculture and rural livelihoods - United Republic of Tanzania*、World Bank（2021）*IMPLEMENTATION COMPLETION AND RESULTS REPORT for Tanzania - Expanding Rice Production Project*、各援助機関のウェブサイト及び現地インタビューに基づき、IDCJ作成

別添資料2：調査対象者リスト

(1) パキスタン

<国内（オンライン）>

対象	氏名（所属）	対象案件との関わり
プロジェクト関係者	藤田めぐみ (株式会社 アジア共同設計コンサルタンツ)	アパレル産業人材育成/女性の経済的エンパワーメント専門家（第1期、第2期、2016-2022）、業務主任者/アパレル産業人材育成/女性の経済的エンパワーメント（第3期、2022年）

<現地>

Visited Organization	Name	Position	Method of Interview
Islamabad			
JICA Islamabad Office	Mr. Naoaki Miyata Ms. Yuko Kuno Ms. Mayuko Tanaka	Chief Representative Senior Representative Representative (in charge of gender issue)	KII
Federal Ministry of Commerce	Mr. Mudassar Raza Siddiqi Mr. Abdul Hafeez Mahesar Mr. Umar Farooq	Director General (Textile) Deputy Secretary (Textile) Section Officer, Textile Wing	KII
GIZ Islamabad Office	Ms. Romina Kochius	Coordinator, Sustainable Economic Development, Training and Employment	KII
Lahore			
Pakistan Knitwear Training Institute (PKTI)	Mr. Shahid Qazi Mr. Muhammad Hafeez	Acting Principal (Accounts Officer) Head of Stitching Department	KII, FGD (teachers, students)
A 社	Mr. U.N.	Digitizer(サクセス・ケース M.H.氏のデザイン課の同僚)	KII, FGD (colleagues)
Pakistan Readymade Garments Technical Training Institute (PRGTI)	Dr. Kamran Yousef Sandhu	Project Director	KII, FGD (teachers, students)
T 社	Mr. A.A.	General Manager (Production) (サクセス・ケース M.A.氏の上司)	KII, FGD (colleagues)
Women Chamber of Commerce and Industry, Lahore	Ms. Falahat Imran	President	KII
Faisalabad			
The Faisalabad Chamber of Commerce and Industry (FCCI)	Mr. Rehan Naseem Bharara	President	KII
The Faisalabad Garments City Corporation (FGCC)	Mr. Naseem Bharara Ms. Fakhar un Nisa	Chairman Training Manager (Principal of Female Exclusive Training Institute (FETI))	KII, FGD (teachers, students)
S 社	Mr. W.A. Mr. F.M.	General Manager (Operation)(サクセス・ケース I.M.氏の上司) Manager, Knitwear I.E.	KII, FGD (colleagues)

Pakistan Textile Exporters Association (PTEA)	Mr. Azizullah Goheer Mr. Tariq Tayyab	Secretary General Additional Secretary	KII
---	--	---	-----

注: KII=Key Informant Interview, FGD= Focus Group Discussion

(2) タンザニア

<国内（オンライン）>

対象	氏名（所属）	対象案件との関わり
プロジェクト関係者	・白石 健治（タンライス3 長期専門家 チーフアドバイザー） ・糟谷 聡志（タンライス3 長期専門家 業務調整/モニタリング（ジェンダー担当））	・タンライス2：長期専門家（稲作普及/モニタリング） ・タンライス3より参画
	・山口 綾（インテムコンサルティング株式会社 社会開発部）	・タンライス2：ジェンダー短期専門家（2015年）、運営指導調査（2016、2017、2019年）
	・本間 まり子（早稲田大学社会科学総合学 術院 社会科学部 講師）（タンライス3：運 営指導調査）	・タンライス2：ジェンダー短期専 門家（2014、2016、2017年）
JICA 関係者	・天目石 慎二郎（JICA 経済開発部農業・農 村開発第二グループ第四チーム（CARD 事 務局 General Coordinator））	・2008年～2010年：JICA タンザ ニア事務所 企画調査員（タン ライス1担当） ・2011～2016年：JICA 農村開発部 課長（タンライス2担当）

<現地>

Visited Organization/ Farmer	Name	Position/ Farmer Status in TANRICE2	Method of Interview
Online interview			
Ministry of Agriculture	Dr. Mashaka Mdangi	Assistant Director, Agricultural Training Curriculum Management and Research, Agricultural Training and Research Division	KII (online)
MATI Ilonga	Ms. Mariam J. Marianda	Tutor, GTG TG leader (TANRICE3)	
MATI Ukiriguru	Mr. Kiva Francis Mbemba	Acting Principal (Gender TG Leader at TANRICE2)	KII (online)
Dar es Salaam			
FAO Tanzania Office	Ms. Beatha Fabian Ms. Leila Kihwele	National Consultant-Land Food System Specialist & Gender Focal Person	KII
JICA Tanzania Office	Ms. Dally Ridda Mr. Seizaburo Asano	Senior Program Officer (Agriculture Sector) Senior Representative	KII
Moshi			
KATC	Ms. Upendo W. Nkya	Agricultural Tutor I TANRICE3 Gender TG member	KII (individual)
	Mr. Baraka G. Mwakipesile	Tutor TANRICE3 Project Focal Person of KATC/Extension & Monitoring TG leader	KII (individual)
Gonja Maya Irrigation Scheme, Same District, Kilimanjaro Region			
Same District Office	Dr. Cainan Luponelo Kiswaga	District Agriculture, Livestock and Fisheries Officer (DALFO) Agricultural Officer (AO)	KII

	Ms. Debora Samwel Mtati		
The retired extension officer	Ms. H.M.*	The retired extension officer who was in charge of Gonja Maya during TANRICE2	KII (individual) *By Phone
Irrigator's Organization (Maya Group)	Mr. R.M. Mr. H.S. Mr. A.F.	Chairman (Other Farmer) Advisor (Intermediate Farmer) Member and water distribution	FGD
Farmer No.1 Wife of Farmer No.1 Farmer trained by Farmer No.1	Mr. H.M Ms. H.S. Ms. Y.M.	Key Farmer Intermediate Farmer Intermediate Farmer	KII (individual)
Farmer No.2 Farmer trained by Farmer No.2 Farmer trained by Farmer No.2	Ms. A.M. Mr. P.N. Ms. A.A.	Intermediate Farmer Other Farmer Other Farmer	KII (individual)
Farmer No.3 Wife of Farmer No.3 Farmer trained by Farmer No.3	Mr. Y.M. Ms. A.H. Ms. H.K.	Intermediate Farmer Intermediate Farmer (recently assigned) Intermediate Farmer	KII (individual)
Farmer No. 4	Mr. K.S.	Intermediate Farmer	KII (individual)
Farmer No.5	Ms. M.M.	Intermediate Farmer	KII (individual)
Farmer trained by Key Farmer Farmer trained by Key Farmer Farmer trained by Farmer No.5	Mr. E.K. Ms. N.K. Ms. N.M.	Intermediate Farmer Intermediate Farmer Other Farmer	FGD
Farmer No.6 Wife of Famer No. 6	Mr. A.M. Ms. B.A.	Key Farmer Other Farmer	KII (individual)
Farmer No. 7 Wife of Farmer No.7*	Mr. H.R. Ms. S.M.*	Intermediate Farmer Other Farmer	KII (individual) *By phone
Mafuleta Irrigation Scheme, Korogwe Rural District, Tanga Region			
Korogwe Rural District Office	Mr. Wyicliffe Peter Massolwa Mr. Stanley A. Barnabas	District Agriculture, Livestock and Fisheries Officer (DALFO) Extension Officer (who was in charge of the Mombo irrigation scheme during TANRICE2)	KII
Irrigator's Organization (CHAUMAFU (Mafuleta Irrigation Association))	Mr. M.B. Mr. A.M. Mr. K.B. Ms. M.M. Ms. R.A. Ms. H.Y. Mr. R.M. Ms. S.J.	Vice chairman/Other Farmer Member/Intermediate Farmer Treasurer/Other Farmer Member/Other Farmer, Member/Key Farmer Member/Key Farmer Secretary/Other Farmer Member/Intermediate Farmer	FGD
Farmer No. 8 Farmer trained by Farmer No. 8 (Farmer No.11)	Ms. R.R. (Ms. H.J.)	Key Farmer Intermediate Farmer	KII (individual)

Farmer No. 9 Wife of Farmer No.9 Farmer trained by Farmer No. 9	Mr. A.R. Ms. M.K. Mr. A.S.	Intermediate Farmer Other Farmer Other Farmer	KII (individual)
Farmer No.10 Wife of Farmer No.10 Farmer trained by No.10	Mr. Z.M. Ms. F.S. Mr. H.L.	Intermediate Farmer Other Farmer Other Farmer	KII (individual)
Farmer No.11 Sister of Farmer No.11 Husband of Farmer No.11	Ms. H.J. Ms. M.S. Mr. J.M.	Intermediate Farmer Other Farmer Intermediate Farmer	KII (individual)
Farmer No.12	Ms. Z.M.	Key Farmer	KII (individual)

別添資料3：現地調査団・調査日程

(1) パキスタン

<現地調査団>

No	氏名	所属	部署・職位	現地調査参加期間
1	田中 清文	(株) 国際開発センター	社会開発部 主任研究員	2025年4月12日 ～26日
2	Ms. Shabana Shaikh	現地調査補助員 (個人コンサルタント)	—	2025年4月12日 ～26日
3	小松 勇輝	JICA	評価部 事業評価第二課	2025年4月12日 ～18日

<現地調査日程>

Date			Survey details	Stay
April	12	Sat	<i>Departure from Tokyo (TG683 HND 10:35 – BKK 15:05), Arrival in Islamabad via Bangkok (TG349 BKK 19:00 – ISB 22:10)</i>	Islamabad
	13	Sun	Prepare documents at the hotel 10:00-11:00: Meeting with Local Consultant	Islamabad
	14	Mon	9:30-10:30 JICA Pakistan Office (Mr. Naoaki Miyata, Ms. Yuko Kuno, Ms. Mayuko Tanaka), 12:00-13:00 Federal Ministry of Commerce (Textile Wing) (Mr. Mudassar Raza Siddiqi, DG (Textile) and Mr. Umar Farooq, Section Officer) 15:00-16:30 Meeting with GIZ Islamabad Office (Ms. Romina Kochius of TexIKES I)	Islamabad
	15	Tue	<i>8:00-14:00 Move from Islamabad to Lahore by 4WD Rent-a-Car (500 km, 5-6 hours)</i> 14:00-16:30 Pakistan Knitwear Training Institute (PKTI), Lahore, 1-a) 14:00-15:00 Interview with Principal (Mr. Shahid Ramzan Qazi), 1-b) 15:30-16:30 Group Discussions with trainees,	Lahore
	16	Wed	1-c) 9:00-10:00 Group Discussions with teachers, 1-d-1) 10:15-11:15 Company/Success Case A (Ms. M.H.) (PKTI): Interview with female ex-trainee at Company (A 社) 1-d-2) 11:30-12:30 Company/Success Case A (Ms. M.H.) (PKTI): Group Interview with female ex-trainee's colleagues at Company (A 社) 1-e-1) 14:00-15:00 Self-business/Success Case B (Ms. T.U.) (PKTI): Interview with female ex-trainee (Ms. T.U.) at her home 1-e-2) 15:00-16:00 Self-business/Success Case B (Ms. T.U.) (PKTI): Group Interview with her families and community at her home	Lahore
	17	Thu	9:30-12:30 Pakistan Readymade Garments Technical Training Institute (PRGTTI), Lahore. 2-a) 9:30-10:30 Interview with Principal (Dr. Kamran Yousef Sandhu), 2-b) 10:45-11:45 Group Discussions with teachers, 2-c) 12:00-12:30 Group Discussions with trainees, 2-d-1) 14:00-15:00 Self-business/Success Case C (Ms. A.M.) (PRGTTI): Interview with female ex-trainee at her home or others 2-d-2) 15:00-16:00 Self-business/Success Case C (Ms. A.M.) (PRGTTI): Group Interview with families and community at her home	Lahore

18	Fri	2-e-1) 9:30-10:30 Company/Success Case D (Ms. M.A.) (PRGTTI): Interview with female ex-trainee at Company (T 社) 2-e-2) 11:00-12:00: Company/Success Case D (Ms. M.A.) (PRGTTI): Group Interview with female ex-trainee's colleagues at Company (T 社) 2-e-3) 13:00-14:00 Company/Success Case D (Ms. M.A.) (PRGTTI): Group Interview with families/community (Mr. Komatsu leaves for Islamabad Airport, then move to Tokyo.) 1-d-3) 15:00-16:00 Company/Success Case A (Ms. Maria Maroof) (PKTI): Group Interview with families/community	Lahore
19	Sat	Organize collected information and materials	Lahore
20	Sun	12:00-15:00 Move Lahore to Faisalabad by 4WD Rent-a-Car (195km, 2 hours and 50 minutes, with an armed policeman arranged by JICA)	Faisalabad
21	Mon	8:00-9:00: Move from the Hotel to FETI 9:30-12:30: Female Exclusive Training Institute (FETI), Faisalabad, 3-a) 9:30-10:30 Interview with Principal (Ms. Fakhar-un-Nisa), 3-b) 10:45-11:45 Group Discussions with teachers, 3-c) 12:00-12:30 Group Discussions with trainees 3-d-1) 14:00-15:00: Company/Success Case E (Ms. I.M.) (FETI): Interview with female ex-trainee at her company (S 社) 3-d-2) 15:30-16:30: Company/Success Case E (Ms. I.M.) (FETI): Group Interview with female ex-trainee's colleagues & supervisors at Company (S 社)	Faisalabad
22	Tue	10:00-11:00 Faisalabad Chamber of Commerce & Industry (FCCI) (Mr. Rehan Naseem Bharara, President of FCCI and Chairman of Faisalabad Garment City Company (FGCC)) 3-d-3) 13:00-14:00: Company/Success Case E (Ms. I.M.) (FETI): Group Interview with female ex-trainee's family/community 3-e-1) 15:00-16:00 Self-business/Success Case F (Ms. S.B.) (FETI): Interview with female ex-trainee at her home (no father/mother and husband is out of town)	Faisalabad
23	Wed	12:00-13:00 Pakistan Textile Exporters Association (PETA), Faisalabad . (Mr. Azizullah Goheer, Secretary General and Mr. Tariq Tayyab, Additional Secretary) 13:00-16:00: Move from Faisalabad to Lahore by 4WD Rent-a-Car 195km, 2 hours and 50 minutes)	Lahore
24	Thu	11:00-12:00: Women Chamber of Commerce and Industry (WCCI), Lahore (Ms. Falahat Imran, President) 12:00-18:00 Move from Lahore to Islamabad by 4WD Rent-a-Car (500 km, 5-6 hours)	Islamabad
25	Fri	12:00-13:00: Federal Ministry of Commerce (Textile Wing) (Mr. Abdul Hafeez Mahesar, Deputy Secretary (Textile) and Mr. Umar Farooq, Section Officer), 14:00-15:00: JICA Pakistan Office (Mr. Naoaki Miyata, Ms. Yuko Kuno, Ms. Mayuko Tanaka) Leave Islamabad for Japan via Bangkok (TG350 ISB 23:20 - BKK 6:20 (+1day))	(in flight)
26	Sat	Arrival at Tokyo, Japan (TG676 BKK 07:35 – NRT15:45)	Tokyo

(2) タンザニア

<現地調査団>

No	氏名	所属	部署・職位	現地調査参加期間
1	神宮司 真奈	(株) 国際開発センター	社会開発部 研究員	2025年5月3日～17日
2	Mr. Juda- Thadeus John Lyamai	現地調査補助員 (Scope Inter-consult)	— (Director)	2025年5月4日～16日
調査同行者				
3	Ms. Upendo W. Nkya	KATC	Agricultural Tutor I TANRICE3 GTG member	2025年5月7日～14日 (Gonja Maya, Mafuleta)
4	Ms. Debora Samwel Mtati	Same District Office	Agricultural Officer	2025年5月7日～9日 (Gonja Maya)
5	Mr. Stanley A. Barnabas	Korogwe Rural District Office	Extension Officer (タンライス2実施 当時は、Mombo 灌漑 地区を担当)	2025年5月12日～14日 (Mafuleta)

<現地調査日程>

Date		Schedule	Stay
2025/5/3	Sat	Narita (22:30)	
2025/5/4	Sun	-> Julius Nyerere International Airport (13 : 55)	Dar es Salaam
2025/5/5	Mon	12:00-13:00: FAO 14:30-15:30: JICA Tanzania Office	Dar es Salaam
2025/5/6	Tue	(Precision Air) Julius Nyerere International Airport (9:00) -> Kilimanjaro Airport (10 : 20) 13:30-14:30: Kilimanjaro Agricultural Training Center (Ms. Upendo, GTG member) 15:00-16:00: Kilimanjaro Agricultural Training Center (Mr. Baraka, Focal person, extension and monitoring TG leader)	Moshi town
2025/5/7	Wed	<i>Moving to Same town</i> Courtesy Call to Same District Office <i>Moving to Gonja Same IS</i> Farmer No.1 Wife of Farmer No.1 Farmer trained by Farmer No.1 Irrigator's organization Focus Group Discussion <i>Moving to Same town</i>	Same town
2025/5/8	Thu	<i>Moving to Gonja Same IS</i> Farmer No.2 Farmer trained by Farmer No.2 Farmer trained by Farmer No.2 Farmer No.3 Wife of Farmer No.3 Farmer trained by Farmer No.3 Farmer No.4 <i>Moving to Same town</i>	Same town

2025/5/9	Fri	<i>Moving to Gonja Same IS</i> Farmer No.5 Farmer trained by Farmer No.5 Farmer trained by Key Farmer Farmer trained by Key Farmer Farmer No.6 Wife of Famer No. 6 Farmer No. 7 <i>Moving to Same town</i>	Same town
2025/5/10	Sat	reviewing documents, preparing the preliminary report and phone interviews	Same town
2025/5/11	Sun	<i>Move to Korogwe town</i> reviewing documents and phone interviews	Korogwe town
2025/5/12	Mon	<i>Moving to Korogwe Rural office</i> Courtesy call to Korogwe Rural office <i>Moving to Mafuleta IS</i> Irrigator's organization Focus Group Discussion Farmer No. 8 Farmer trained by Farmer No. 8 (Farmer No.11 as well) <i>Moving to Korogwe town</i>	Korogwe town
2025/5/13	Tue	<i>Moving to Mafuleta IS</i> Farmer No.9 Wife of Farmer No.9 Farmer trained by Farmer No. 9 Farmer No.10 Wife of Farmer No.10 Farmer trained by No.10 <i>Moving to Same town</i>	Korogwe town
2025/5/14	Wed	<i>Moving to Mafuleta IS</i> Farmer No.11 Sister of Farmer No.11 Husband of Farmer No.11 Farmer No.12 <i>Move to Mosi town</i>	Moshi town
2025/5/15	Thu	Reviewing documents and preparing preliminary report (Precision Air) Kilimanjaro Airport (17:55) -> Julius Nyerere International Airport (19:15)	Dar es Salaam
2025/5/16	Fri	10:00-11:00 JICA Tanzania Office Julius Nyerere International Airport (15:25) ->	Dar es Salaam
2025/5/17	Sat	Narita (17:35)	