

CLAIR REPORT No.454

ASEAN 諸国のジェンダー政策 ～ミャンマー・カンボジア・フィリピン～

Clair Report No.454 (May 10, 2018)
(一財)自治体国際化協会 シンガポール事務所



一般財団法人

自治体国際化協会

「CLAIR REPORT」の発刊について

当協会では、調査事業の一環として、海外各地域の地方行財政事情、開発事例等、様々な領域にわたる海外の情報を分野別にまとめた調査誌「CLAIR REPORT」シリーズを刊行しております。

このシリーズは、地方自治行政の参考に資するため、関係の方々に地方行財政に関わる様々な海外の情報を紹介することを目的としております。

内容につきましては、今後とも一層の改善を重ねてまいりたいと存じますので、ご意見等を賜れば幸いに存じます。

本誌からの無断転載は御遠慮ください。

問い合わせ先

〒102-0083 東京都千代田区麹町 1-7 相互半蔵門ビル
(一財)自治体国際化協会 総務部 企画調査課

TEL: 03-5213-1722

FAX: 03-5213-1741

E-Mail: webmaster@clair.or.jp

はじめに

2013年4月19日、安倍総理は「成長戦略スピーチ」において、女性の活躍を成長戦略の中核を成すものと位置づけ、「女性が輝く社会」を目指すと言明した。また、2014年9月25日、第69回国連総会では、「20世紀には、戦争により女性の名誉と尊厳が、深く傷つけられた歴史があった。女性というだけで医療や教育といった基本的サービスを受けることができず、自立の機会に浴せないという忌まわしい状況が世界の至る所に存在していること、日本は、世界中のそうした女性たちに寄り沿う国として、心に大きな傷を受けた女性たちの自立を応援し、支えていきたい」と述べている。

それらの発言を受け、2016年5月20日、あらゆる分野における女性の参画を促進し女性が公平にその恩恵を受けることで、女性の活躍と質の高い成長を目指し、我が国の国際協力分野における女性活躍推進のための新たな戦略である「女性の活躍推進のための開発戦略」が策定された。

国際社会においても2014年3月8日、潘基文国連事務総長は「国際女性の日」にちなみ、「ジェンダー平等を推進することは、単に公正さや基本的人権の問題であるだけでなく、その他多くの領域での前進を左右する問題であり、女性の参画を促進することがより高い経済成長と重要な社会問題に関する法律を多く成立させている。これらは女性にとっての平等が全ての人に前進をもたらすという明らかな証拠である」と発言している。

ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの推進は、国際社会において強靱な社会と国を構築していく上で不可欠な要素である。しかしながら、依然として男女の格差があり、貧困や様々な制約に阻まれ潜在力を発揮できない女性たちが世界各国に存在している。

また、日本においては、安倍総理のイニシアチブの下、女性活躍の流れを加速していくという方針に大きく舵取りを始め、自治体でも様々な取り組みが始まっている。折しも、経済成長著しいASEAN諸国に対する自治体の関心は高まりをみせており、他国と交流するにあたり、経済、歴史、文化、社会的背景等、複合的に相手国を理解する過程でジェンダーは避けて通れない要素となっている。

このような状況を背景に、シンガポール事務所が所管するASEAN諸国の中から、男女格差が大きいミャンマー連邦共和国（以下、ミャンマー）とカンボジア王国（以下、カンボジア）、及び、男女格差が小さいフィリピン共和国（以下、フィリピン）の3か国において2年間に渡りジェンダー政策の現状と課題について調査した。

今回、政府や女性関連機関、NGOや関連施設等への聞き取りを行い、各国が実施しているジェンダーに関する取り組みや、それらの取り組みを通じて女性の意識、彼女たちを取り巻く社会や環境がどのように変化しているかを考察した。

本稿を、女性たちが自信と誇りを持ち、力強くしなやかに時代を生きるための一つの道しるべとしてご活用いただくとともに、内容改善のためのご指摘やご教示をいただければ幸いである。

一般財団法人自治体国際化協会シンガポール事務所長

目 次

はじめに	1
概要	4
第1章 日本と世界のジェンダー	6
第1節 日本	6
第2節 世界	7
第3節 戦後の世界と日本のジェンダー政策の歴史	8
第2章 ミャンマーの女性たち	10
第1節 ミャンマーの概要	10
第2節 ミャンマーの女性概況	14
1 各種統計	14
2 歴史的背景	16
3 政治的背景	16
4 社会的背景	18
第3節 ミャンマーのジェンダー政策	19
1 国の取組み	19
2 ミャンマー女性関係機関とその取組み	28
3 日本政府関連機関及び日系企業とその取組み	34
第4節 経済的自立にむけて	40
第3章 カンボジアの女性たち	42
第1節 カンボジアの概要	42
第2節 カンボジアの女性概況	45
1 各種統計値	45
2 歴史的背景	48
3 政治的背景	49
4 社会的背景	52
第3節 カンボジアのジェンダー政策	53
1 国の取組み	53
2 カンボジア女性関係機関とその取組み	54
3 日本政府関連機関及び日系企業とその取組み	82
第4節 経済的自立にむけて	85
第4章 フィリピンの女性たち	86
第1節 フィリピンの概要	86
第2節 フィリピンの女性概況	90
1 各種統計値	90
2 歴史的背景	92
3 政治的背景	92

4	社会的・文化的背景	94
第3節	フィリピンのジェンダー政策	95
1	国の取組み	95
2	フィリピン女性関係機関とその取組み	97
3	日本政府関連機関及び日系企業とその取組み	102
	おわりに	105
	※参考文献	
	※用語解説	

概要

ミャンマーとカンボジアは、経済成長が著しいが ASEAN 諸国の中で男女格差が大きい国とされている。それを打破するためジェンダー政策の取組において類似点がみられるが、その目的はそれぞれ異なる。

ミャンマーでは、ジェンダー政策に対する取組みを、民主化プロセスの一環として国際社会へ示すための広報戦略にも位置付けていることが特徴の一つであると考えられる。国連世界女性会議への出席は、女性の地位向上の各国の先進的な取組みを学ぶためではなく、同国が女性に対し女性の地位を保つためにいかに支援し、尽力してきたとする姿勢をアピールする場であった。

また、軍事政権下にあったミャンマーにおいて、アウン・サン・スー・チー女史が推進する民主化運動は政府に対する大きな抵抗勢力であった。それに対抗する手段として「政府は真剣に女性に対する政策を考えている」というメッセージを国民民主連盟（NLD）らの女性に向けて示すことで、彼女たちを政府側に取り込むためにジェンダー政策が作られたという部分もあると言えるであろう。

また、カンボジアでは長期間にわたる内戦で多くの男性が死亡し、男女のバランスが大きく崩れ、女性が国家社会を支える重要な労働力として働かざるを得なかった。国の復興を急速に行わなければならなかったカンボジアでは、世界各国からの支援に頼らざるを得ない状況にあり、その支援を通して外貨を得るために、様々な政策が立てられた。ジェンダー政策も、援助を得るための一つ手法であったと考えられる。

類似点としては、両国とも「女性」というキーワードを利用価値が高い政治的ブランドとして考え、ジェンダー政策を国の重要政策とし他ことである。その取組みを広く国際社会にアピールすることで国の存在感を示し、支援を受ける際に援助国からの評価を高め、経済成長を促進するための一つ的手段として捉えている。

両国の様々な取組みにより、法律や制度が整い、教育や保健、労働市場における男女の格差は是正されてきた。しかしながら、固定的な性別役割概念や女性規範に基づく差別的な慣行や伝統的な考え方、しきたり等、社会の多くの面で依然として大きな格差がある。それらの要素は複雑に絡み合い、女性から教育の機会を奪い精神的・経済的自立を阻害している現状がある。

一方でフィリピンは、男女格差が小さい国とされている。16世紀のスペインによる植民地化以降、家長制度というスペイン的な男女の理想像により女性は従属的な立場となった。しかし、1946年の独立、マルコス大統領による独裁政権以降、急速にジェンダーに関する政策が動き出し、国が主導してジェンダー平等の社会を作り上げていった。その背景には、16世紀の植民地化以降、現在に続く貧富の格差と、働く女性を支える大家族の存在がある。特に地方の貧しい家庭の男子は、農業等の働き手となり学校に通えなくなるため、女性の方が就学率が高い。国の政策的な働きかけによる国民の意識の変化もあり、教育を施され能力がある女性が、収入を得るために社会に出て働くことに関し、周囲は寛容になっている。また、フィリピンでは祖父母、両親、子ども、孫といったように、大家族で生活して

いるため、女性が働きに出ている間も他の家族が子育てを行えるという環境も整っている
のである。

第1章では、日本と世界の現状と動向をまとめ、各国がどのようにジェンダー政策に関
わっていたのか、また世界の動向に対比させ、日本はどのような政策をとっていったのか
をまとめた。

第2章では、ミャンマーの概要と女性の概況をデータと各種統計を用いて説明し、それ
に基づいた国のジェンダー政策や、政府や女性関係機関等の取組みの紹介と、訪問先イン
タビューから見えたジェンダーに関する意識や意識の変化をまとめた。さらに、自立した
女性の生き方のモデルとして女性起業家を紹介した。

第3章では、カンボジアの概要及び女性の概況に関する説明と、現地での調査結果をま
とめると共に、海外に出稼ぎに出た女性へのインタビューを通して新たな女性の生き方を
探った。

第4章では、フィリピンの概要及び女性の概況に関する説明と現地での調査結果をまと
めた。

今回は、政策に関する調査にとどまらず、各国におけるインタビューを通し、「生の声」
を聞き出すことに重点を置いている。特に第2章、第3章及び第4章第3節では、各国政
府関連機関、現地女性関連機関、日系機関の取組みを、第2章及び第3章第4節におい
ては経済的自立に向けた女性個人の取組みを取り上げている。ここでは主に訪問先でのイン
タビューから得られた情報を基に記述しているため、インタビュー対象者の私見が含まれ
ていることを申し添える。話者のその時点での状態に左右される可能性もあるが、だから
こそ真に迫っており、聞き甲斐も伝え甲斐もあるものとして記載した。

なお、当レポートにおけるジェンダーに関する用語については、巻末に整理した。

第1章 日本と世界のジェンダー

第1節 日本

2017年10月、世界経済フォーラムが、世界男女格差報告書(Global Gender Gap Report)内で、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数(Gender Gap Index: GGI)による男女格差ランキングを発表した。日本のランキングは、過去最低水準であった2016年からさらに順位を3位落とし、114位と更に過去最低水準を下回った。今回日本のランキングが下がった原因として、女性の国会議員数の少なさや、女性管理職の割合の低さ等が挙げられている。

2013年に安倍総理が女性の活躍を成長戦略の中核を成すものと位置づけ、また、翌年2014年には国連総会において女性の地位向上に向けて日本が本気で取り組む旨のメッセージを発信した。この総理の発言は、日本のトップが国際社会の場で公に宣言したとして世界中から注目され、その後の動向を見守っていた中での今回のランキング結果であった。

このジェンダー・ギャップ指数は、経済参加率と機会・教育達成度・健康と生存・政治的能力の4つの分野を指数化し、順位付けしたものである。

ジェンダー問題に関しては、日本でも様々な対策や法整備等が行われてきた。1986年には、「男女雇用機会均等法」が施行されたが、これは、職場で当たり前のように男性優位であった時代から差別撤廃へと向かう流れを作った画期的な法律である。また、1999年には性による差別の撤廃という人権の視点から作られた「男女共同参画社会基本法」が施行された。2000年を過ぎたころからは、少子化対策が加わった。その後、女性を「有益な人的資源」という認識に基づき、女性の活力が国の経済成長をけん引するという考えのもと2015年8月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が施行された。

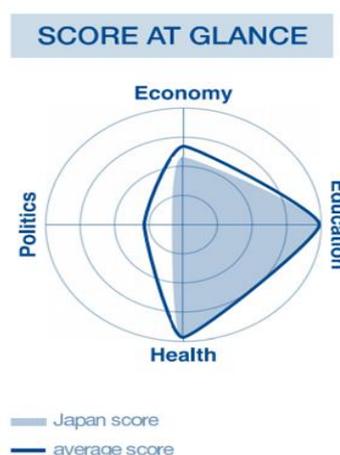
しかし、これらの取り組みや法整備を行ってきたにもかかわらず、今年も過去最低のランキングという結果を見ると、日本の取り組み以上に世界が急速に進んでいることが伺える。

各項目における順位の推移(日本)

	2006	2015	2016	2017
総合	80位	101位	111位	114位
経済	83位	106位	118位	114位
教育	60位	84位	76位	74位
保険	1位	42位	40位	1位
政治	83位	104位	103位	123位

【参考】 The Global Gender Gap Report 2017

2017年各指標のバランス(日本)



【出典】 The Global Gender Gap Report 2017

第2節 世界

世界の男女格差ランキングで2017年度の1位はアイスランドであり、上位5か国（アイスランド・ノルウェー・フィンランド・ルワンダ・スウェーデン）の内4か国を北欧の国が占めている。欧米でも40年ほど前までは男性優位の風潮が強かったが、欧米の女性の社会進出が進んだ背景として、各国が国際社会の中で生き延びるための現実策として、このような方向に舵取りをせざるを得なかった点が挙げられる。

ジェンダー政策の発展の背景には大きく3つの契機があった。グローバル化を含む経済の変化、少子高齢化や市民運動等の国民を取り巻く社会の変化、そして戦争である¹。

まず、経済の変化に社会を適応させていくための女性の活用について述べたい。1970年代、欧米はいち早くグローバル化が進み、国際社会の競争に勝つために人件費の安い途上国へ製造業を中心に工場を移転する方針をとった。その結果、産業の空洞化が進み、その穴埋めと企業活性化を図るため、サービス産業に力を入れるという産業構造の変化が起きた。サービス産業は知的能力があれば対応が可能で、女性に適した職業の一つである。そのため、女性の活用が産業の再生に不可欠という考えが常識となっていった。

具体例を挙げると、スウェーデンの場合、1960年代の産業勃興による好景気と高福祉社会政策推進により人手不足になり、女性の労働力が必要となった。女性に働いてもらうために、家事・育児・介護といった無償労働の負担を軽減する政策が必要となり、女性たちの要望を十分に反映させることを必要とする社会構造が生まれたのである。そのため、意思決定の場に女性を送り込む必要があり、結果的に女性の社会進出が促進された。

次に、少子高齢化や市民運動等の国民を取り巻く社会の変化によるジェンダー政策の背景について述べる。フランスでは1970年代に急激な出生率低下による少子化が大きな社会問題になり、少子化対策として、女性が家庭と仕事を両立するための支援に力が入られた。アメリカでは高学歴の女性ですら、男性たちの雇用の調整弁程度に考えられていたが、1960年代から黒人差別撤廃運動が盛んになり、性差別を含む全ての差別を撤廃しようという公民権運動が拡大していった。オランダでは1990年代になると不況により生計費が不足し、女性も働かなくてはいけない状況となり、男性も女性も同一労働同一賃金で短時間働くオランダモデルが出来た。

最後に、戦争の影響であるが、1945年第二次世界大戦の反省から悲惨な戦争を繰り返さないための国際協議・協調の場として国際連合が発足した。当初から女性問題を重視してきた国連は、平和の構築のためには女性の参加が不可欠とし、国連憲章の中に国際文書として初めて男女同権が明文化された。さらに1995年、北京で開催された第4回世界女性会議から、女性の参加を具体的に見える形に数値化し、順位付けが発表されるようになった。

¹ 【出典】『女性を活用する国、しない国』2010年 岩波新書 竹信 美恵子

1990年代になると、内戦による大量虐殺を経験したルワンダでは2003年に国連の指導下で新憲法が制定された。そこでは意思決定機関に女性の割合を最低30%とするクォータ制が定められた。南アフリカも同様にクォータ制が導入されている。戦争や虐殺を繰り返さず、あらゆる差別の撤廃を目指すためには、政治への女性の意思決定が不可欠との考えがより一層広まっていったと言える。

第3節 戦後の世界と日本のジェンダー政策の歴史

西 暦	世 界	日 本
1945	<ul style="list-style-type: none"> ・国連発足 国連憲章が戦後世界における人権保障の展望を開き、初めて女性の人権が尊重されるようになる（男女同権の明文化） 	<ul style="list-style-type: none"> ・第二世界大戦終戦 ・選挙法の改正により20歳以上の男女全てに選挙権が与えられた ・市川房枝ら戦後対策婦人委員会結成
1946	<ul style="list-style-type: none"> ・国連女性の地位委員会（UN Commission on the Status of Women：CSW）創立 	<ul style="list-style-type: none"> ・婦人民主クラブ結成 ・戦後初の衆議院選挙で女性39人当選
1947	<ul style="list-style-type: none"> ・国連女性の地位委員会第1回会議開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・第1回参議院議員選挙女性10人当選 ・労働基準法制定（男女同一賃金、女子の時間外労働制限、産前産後・育児休暇等母性保護規定含む） ・刑法改正、不敬罪・姦通罪の廃止 ・民法改正（結婚及び離婚の自由と平等の確保、家族制度廃止、妻の相続権を認める）
1948	<ul style="list-style-type: none"> ・世界人権宣言 	
1952	<ul style="list-style-type: none"> ・婦人の参政権に関する条約の採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・全国地域婦人連絡協議会結成
1975	<ul style="list-style-type: none"> ・第1回世界女性会議がメキシコシティで開催・国際婦人年の制定 	<ul style="list-style-type: none"> ・国際婦人年をきっかけに、「行動おこす女たちの会」が結成
1976	<ul style="list-style-type: none"> ・国連女性開発基金（UNIFEM）と女性の地位向上のための国際研究所（INSTRAW）発足 	<ul style="list-style-type: none"> ・民法改正・施行、離婚後における婚氏続称制度の新設、離婚後の姓の自由
1979	<ul style="list-style-type: none"> ・女子差別撤廃条約の採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・民法改正、配偶者の遺産相続が二分の一に
1982	<ul style="list-style-type: none"> ・女子差別撤廃委員会（CEDAW）発足 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働省、育児休業制度普促進月間の設定
1985	<ul style="list-style-type: none"> ・ナイロビで「国連婦人の10年、世界婦人会議」開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・女子差別撤廃条約の批准
1986		<ul style="list-style-type: none"> ・男女雇用機会均等法施行

1991		・育児休業法の制定（1992年施行）
1995	・第4回世界女性会議（北京）開催 ・女性の地位向上のための北京行動綱領採択	・育児・介護休業法 成立 （男女同等の家庭的責任と権利）
1996		・男女共同参画推進会議発足 ・男女共同参画推進連携会議発足 ・男女共同参画2000年プラン 策定
1997	・国連ジェンダー問題特別顧問事務所（OSAGI）設置	・男女雇用機会均等法及び労働基準法一部改正（性別求人禁止、セクハラ防止措置の義務化、女性の深夜勤務可）
1999	・第43回国連女性の地位委員会、「女子差別撤廃条約の選択議定書」採択	・男女共同参画基本法 公布、施行
2000	・女性2000年会議開催 ※ミレニアムサミットでミレニアム開発目標の採択	・ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法） 施行
2001		・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV防止法) 施行
2002		・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）の一部を改正する法律一部 施行 ※子どもの看護休暇制度導入、育児・介護休暇の取得理由の不利益取扱い禁止等を盛り込む
2003	・ルワンダ新憲法制定（クォータ制の導入）	・次世代育成支援対策推進法 施行 ・少子化社会対策基本法 施行
2006	・東アジア男女共同参画大臣会合開催	・教育基本法から「男女共学」削除
2010	・UN Women の設置 ・フランスで女性役員比率を最低40%とする法案が下院を通過	・育児休業、介護休業法の大幅な改正、父親の育児休業の取得を促進
2015	・第59回国連婦人の地位委員会開催 ※2030年までに完全なジェンダー平等の達成を目標とする	・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、女性活躍推進法）の制定
2017		・育児休業、介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正

【参考】内閣府男女共同参画局、国立女性教育会館及び柏市インターネット男女共同参画センター資料

第2章 ミャンマーの女性たち

第1節 ミャンマーの概要

各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index（GGI））によると2017年のミャンマーの男女格差ランキングは世界第83位である。分野別に見ていくと、経済参加率と機会が26位、教育達成度が95位、健康と生存が66位、政治的能力が132位となっている。

この中で特に注目すべき点は、教育と社会的地位の関係である。教育達成度において、初等教育は男性の比率が高いが、中等、高等教育に上がるにつれて女性の数値が男性よりも高くなっている。また、勤労者も女性が高い一方で、雇用者や管理職以上、議員、閣僚といったような社会的に高い地位には、男性が極めて高く、自営業者も同様に男性が高いという特徴がある。

正式名称	Republic of the Union of Myanmar ミャンマー連邦共和国	
国 旗	 <p>背景の黄色は「国民の団結」、緑は「平和と豊かな自然」、赤は「勇気と決断力」をそれぞれ表しており、中央の白い星は国家の統一を象徴している²。</p>	
地 理	<p>東南アジアの西に位置し、国土の西側はインド洋に面し、バングラデシュ、インド、中国、ラオス、タイと国境を接している。</p> <p>広い国土に豊富な天然資源を有し、天然ガスや鉱物の採掘が可能で、肥沃な大地では農業が盛んに行われている³。</p>	
首 都	ネーピードー（Nay Pyi Taw）	
人 口	5,148万6,253人（ミャンマー国勢調査，2014年） ※海外在住の公務員を含む。※海外在住の出稼ぎ労働者は除く。	
面 積	676,577 km ²	
民 族	ビルマ族（68.96%） シャン族（8.47%） カレン族（6.22%） ラカイン族（4.5%） 他 135 の少数民族（ミャンマー国勢調査，1983年）	

² 自治体国際化協会（2004）「CLAIR REPORT No.403 ミャンマーの地方行政」，p1

³ 自治体国際化協会（2004）「CLAIR REPORT No.403 ミャンマーの地方行政」，p1-2

言 語	ミャンマー語及び多数の少数民族ごとの独自言語
宗 教	仏教（約 90%）、キリスト教（5.6%）、イスラム教（3.8%）、 ヒンドゥー教（0.5%）、精霊信仰（1.2%）等 （2006 年ミャンマー国政調査）
気 候	熱帯気候（夏期・雨期・乾期）
通 貨	Kyat（チャット）
略 歴	11 世紀半～ 諸部族割拠時代を経て、最初のビルマ族による統一王朝（バガン王朝：1044 年から 1287 年）が成立、その後タウンゲー王朝、コンバウン王朝、モン王国、ラキネス王朝等を経る 1886 年 英領インドに編集される 1948 年 ビルマ連邦として独立 1962 年 軍事クーデターによる社会主義政権樹立 1988 年 社会主義政権崩壊 1990 年 アウン・サン・スー・チー氏による国民民主連盟の圧勝 2011 年 ティン・セイン大統領の就任 国名をミャンマー連邦共和国に変更 2015 年 国民民主連盟（新政権）の発足
政 体	大統領制、共和制
元 首	ティン・チョウ大統領 （2016 年 3 月 30 日就任・任期 5 年）
議 会	国民代表院（下院）及び民族代表院（上院）の二院制 国民民主連盟（NLD）1,141 名（上下院・地方議会） 連邦連帯開発党（USDP）117 名（上下院・地方議会） アラカン民族党（ANP）45 名（上下院・地方議会） シャン民族民主連盟（SNLD）40 名（上下院・地方議会） 【出典】在ミャンマー日本国大使館提供資料（2016 年）
政 府	大統領：ティン・チョウ 副大統領：ミン・スエ、ヘンリー・ヴァン・ティオ 国家最高顧問及び外相：アウン・サン・スー・チー

<p>地方自治制度</p>	<h2 style="text-align: center;">地方制度</h2> <p>各郡から2名・少数民族から1名選出 軍人議員が25%</p> <p>議員の中から地域議会又は州議会の承認を得て 大統領が指名</p> <p>【出典】自治体国際化協会シンガポール事務所 「ミャンマーの概要」</p> <p>地方行政区画は、少数民族が多数居住する州（State）7つ及びビルマ族が多数居住する地域（Region）7つの総計14州・地域に大別され、各地域・州の下に県(District)、地区（Township）、区（Ward）、村落郡（Village Tract）が置かれている。</p>
<p>司 法</p>	<p>最高裁判所と下級裁判所（地域・州、県・地区）裁判は3審制</p>
<p>主要産業</p>	<p>農林水産業（国内総生産の30%を占め、労働人口の60%強が従事する）米、豆類、胡麻等 天然ガス</p>
<p>経済成長率</p>	<p>8.25%（IMF, 2013/2014年）</p>
<p>インフレ率</p>	<p>9.6%（ミャンマー中央統計局, 2014/2015年）</p>
<p>名目GDP</p>	<p>740億米ドル（IMF, 2015/2016年）</p>
<p>一人当たり名目GDP</p>	<p>1,416米ドル（IMF, 2015/2016年）</p>
<p>失業率</p>	<p>4.0%（IMF, 2016/2017年度）</p>
<p>総貿易額</p>	<p>輸出 125億米ドル 輸入 166億米ドル （ミャンマー中央統計局, 2014/2015年）</p>
<p>主要貿易品目</p>	<p>輸出 天然ガス 豆類 衣類 チーク・木材 米 輸入 機械部品 精油 製造品 化学品 食品</p>
<p>主要貿易</p>	<p>輸出 タイ 中国 インド シンガポール 日本</p>

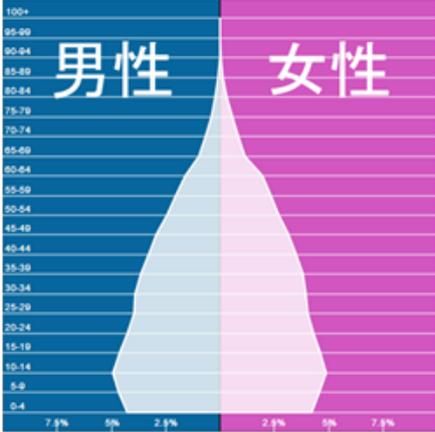
相手国	輸入 中国 シンガポール タイ 日本 マレーシア (ミャンマー中央統計局, 2013/2014年)																									
在留邦人数	1,946人(1,378世帯) (在ミャンマー日本国大使館提供資料, 2016年4月27日現在)																									
日本人学校	生徒・児童数147人(小学部119人、中学部28人) 幼稚部34人 (ヤンゴン日本人学校, 2016年4月25日現在)																									
教 育	義務教育は小学校5年間 小・中・高は、5・4・2制。 大学は4～7年(学部により異なる) <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>就学年数</th> <th>就学年齢</th> <th>学校数</th> <th>生徒数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>小学校</td> <td>5年</td> <td>5～9歳</td> <td>37,130校</td> <td>520万人</td> </tr> <tr> <td>中学校</td> <td>4年</td> <td>10～13歳</td> <td>3,275校</td> <td>233万人</td> </tr> <tr> <td>高校</td> <td>2年</td> <td>14～15歳</td> <td>2,397校</td> <td>67万人</td> </tr> <tr> <td>大学</td> <td>3～6年</td> <td>16～21歳</td> <td>154校</td> <td>50万人</td> </tr> </tbody> </table> <p>※学校数には、僧院付属学校を含む。また小学校には拡大小学校(中学2年まで)を含む ※大学の学生数の内、約55%は通信大学生 (ミャンマー教育省提供資料, 2014年)</p>		就学年数	就学年齢	学校数	生徒数	小学校	5年	5～9歳	37,130校	520万人	中学校	4年	10～13歳	3,275校	233万人	高校	2年	14～15歳	2,397校	67万人	大学	3～6年	16～21歳	154校	50万人
	就学年数	就学年齢	学校数	生徒数																						
小学校	5年	5～9歳	37,130校	520万人																						
中学校	4年	10～13歳	3,275校	233万人																						
高校	2年	14～15歳	2,397校	67万人																						
大学	3～6年	16～21歳	154校	50万人																						
学 費	2010年度から2016年度までに小学校、中学校、高校の授業料の無償化を導入。																									
進 級 制 度	1～11年生までの進級及び11年生修了時に各教科修了テスト及び学年末試験により児童生徒の学力を評価する「学力継続評価制度」を実施。大学入試は全国共通試験が実施される。																									

【参考】

田村克己・松田正彦(2013)『ミャンマーを知るための60章』明石書店
日本学術振興会(2015)『カントリーレポート2014「ミャンマー国の高等教育基礎事情」』
自治体国際化協会シンガポール事務所「ミャンマーの概要」
在ミャンマー日本国大使館提供資料(2016)
ミャンマー教育省提供資料(2014)
外務省「ミャンマー連邦共和国(Republic of the Union of Myanmar)基礎データ」,
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/myanmar/data.html#section2>
ヤンゴン日本人学校 <http://neoyjs.web.fc2.com/>

第2節 ミャンマーの女性概況

1 各種統計

男女比率 (人口)	男性 48.2% 女性 51.8% (UNFPA, 2015年)
人口 ピラミッド	 <p>【出典】国連「2015 Revision of World Population Prospects」を基に https://populationpyramid.net/が作成</p>
合計特殊 出生率	2.29% ⁴ (UNFPA, 2015年)
男女平均寿命	男性 63.9歳 女性 69.9歳 平均 66.8歳 (UNFPA, 2015年)
乳児死亡率	6.2% (UNFPA, 2015年)
識字率	男性 92.6% 女性 86.9% 平均 89.5% (UNFPA, 2015年)
労働参加率	男性 79.9% 女性 72.4% (World Bank, 2014年)
国会議員数 (男女比)	上院 224人 (軍指名 56人) 女性 4人 1.79% 下院 432人 (軍指名 110人) 女性 25人 5.79% 合計 656人 女性 29人 4.42% (Inter-Parliamentary Union, 2015年)

⁴東南アジアの平均出生率 2.5人を下回る

連邦政府各省庁の職員数と男女比率 (30 省庁)	【連邦政府各省庁の男女職員比率】			
		職員数 (人)	女性職員数 (人)	女性比率 (%)
	合計	676,868	353,883	52.2
	教育省	178,029	138,504	77.7
	内務省	83,288	17,178	20.6
	【連邦政府各省庁の管理職の男女比率】			
	管理職 課長以上 (人)	女性 課長以上 (人)	女性比率 (%)	
合計	9,369	3,663	39.1	
	(社会福祉・復興・開発省提供資料, 2016 年)			
労働参加率 都市部と 地方	【地方と都市部の男女労働参加率比率】			
	割合	合計 (%)	男性 (%)	女性 (%)
	全体	67.0	85.2	50.5
	都市	62.6	80.5	46.8
	地方	71.4	89.7	52.2
	【男女別労働参加率及び就労年齢比較】			
	(ミャンマー国政調査, 2014 年)			

【参考】

UNFPA 「Myanmar Annual Report 2015」,

<<http://myanmar.unfpa.org/publications/unfpa-myanmar-annual-report-2015>>

ミャンマー社会福祉・復興・開発省提供資料 (2016)

2 歴史的背景

古代王朝時代において、ミャンマーの女性の地位は高かった。2世紀から9世紀にかけて統治していたビュー王朝時代には、女性たちが宮殿の女官、乳母、王の秘書等として重要な任務を負っていたこと等、女性に対する地位の高さや人々の生活の中で大きな役割を担ってきたことが歴史的に証明されている。

また、11～13世紀まで栄えたバガン王朝においても、女性が王の世話や重要な任務を託されてきたこと示す石碑が残っている。更に、モン王国ではシンサウプー王女が1453年から1472年まで統治し、それ以外のラキネス王朝においても統治するのは王であったが、金銭的な事から重要な決定に至るまで、クワイピ女王が大きな影響を及ぼしたと記されている。

しかし、11世紀の半ば、バガン統一王朝を樹立したアノーヤタ王が、モン族の都タトンからスリランカ系上座部仏教をバガンに招致した。上座部仏教の教えでは、男性と女性にはそれぞれに従うべき慣習があることから、僧侶になれるのは男性のみと限られたように、社会全体が上座部仏教の男女観に影響され始めた。やがて、上座部仏教がミャンマー国家の指導原理や社会編成原理に大きな影響を与え、国家や社会の仕組みはもちろん、婚姻、相続、財産、家族習慣までも仏教倫理や道徳的価値によって規定されていった。

このようにして、古代王朝時代には高かった女性の地位は、歴史の中で、徐々に低くなっていったのである。

3 政治的背景

ミャンマーの政治的背景とジェンダー政策は、とても興味深い関係がある。まずは、独立以降の政治とジェンダー政策を比較していきたい。

ミャンマーは、上座部仏教の導入により女性の地位は男性より低く見なされるようになったが、それでも男女の均等相続はミャンマー仏教習慣法で守られ、婚姻中に形成及び取得した財産は夫婦平等に分配され、財産相続は男女平等であったりする等、周辺国と比べると、ミャンマーの女性の地位は高く、社会的に恵まれた立場であった。1935年には、アジアの諸国の中で一番早く、女性が選挙権を取得した。その後、イギリス植民地から日本の支配を経て1948年に独立した。

ネーウィン政権（1962～1988）時代は、「ビルマ式社会主義」政策に基づき経済ナショナリズムを取るが、役所、国营工場での勤務、賃金体系における男女平等は徹底していた。そのため、男女賃金格差がみられず、女性にも就業の機会が男性と同様に与えられていた。

その後、ミャンマーでは、クーデターが起こり、社会主義政権から軍事政権へと移り変わっていく。軍隊の強化が行われ、州や区、郡等の閣僚や官僚のトップは全て軍人で占められるようになった。

男性優位の軍事政権時代、1991年に設立されたミャンマー母子福祉協会を皮切りに、

女性に関する組織が次々に結成されたことが、この国の大きな特徴であると言える。

ただし、政府による女性団体の設立の理由として、ミャンマー母子福祉協会の会長にキンニョン第一書記（当時）の妻が就任し、その他の団体も重要ポストに政府官僚の妻たちが就任しており、女性の地位向上というよりも、民主主義の女性や国民民主連盟（NLD）に対抗するための団体としての性格が強かったと言えるであろう。

また、政府がジェンダー政策を進めたもう一つの大きな理由として、軍事政権による文民統制に対する国際社会からの批判、少数民族への迫害や地域紛争等への対応が挙げられる。これらの問題を抱えたミャンマーは、国家の秩序を整え、国民の誇りを守り一つにまとめるために「ミャンマー文化」を守る必要があった。

そのため、女性たちは、ミャンマー国民として自国の文化規範を保持する役割を担わされた。一例を挙げると、ミャンマー女性は伝統衣装であるロンジーの着用を強制され、それ以外の洋装や飲酒、奔放な異性関係等は厳しく禁止されたり、テレビや各種メディアでも女性の服装露出度がチェックされたりした。更に、再婚や結婚の際の純潔に対し、女性にのみ厳しい規定が課せられ、それは現在も続いている。

このように、2011年の民主化以前のミャンマーのジェンダー政策は、①同国が文化的・歴史的に男女同権で女性は社会的にも公的にも独立した高い地位を保ち、政府はその女性たちを支援するために尽力してきたということを示す、②同国の文化や伝統を、女性を通して保持することにより国民のナショナリズムを高め、アウン・サン・スー・チー女史が推し進める民主化政権に対抗する、という2つの大きな目的の手段として位置付けられていた。

このような背景があるため、軍事政権時代において政府寄りの女性団体にとっては活動がしやすかったが、民主派の団体にとっては弾圧の対象となり、女性問題を積極的に取り扱うことはできなかった。そのため、この時代には、より積極的な活動を行おうとする団体は海外に流出した。その結果、海外において多くの民主派女性団体が誕生したのである。海外で組織された主な民主派女性団体としては、民主化派、少数民族や政治亡命者、留学生を中心にビルマ女性同盟や在タイカチン民族女性協会、またタイや日本等においてもビルマ女性同盟の支部がある。これらの団体は、ミャンマーの軍事政権による経済制裁等の影響で国内の経済が停滞したことにより増加した出稼ぎ労働者、人身売買や性的暴行等の問題に巻き込まれた女性たちへの援助を行うようになっていった。

また、女性の政治の分野への進出に関しては、軍政主導で準備された憲法草案に、国会議員の4分の1が軍人枠という条項が含まれていたため、1990年に実施された国政選挙で選出された女性の数は、485名中13名と全体の2.68%であった。

1993年及び2005年から2008年に開催された全国党大会（National Convention）においても女性の参画が制限され、2006年、2007年には1,080名の出席者のうち、女性の出席は67名（6.2%）であった。

2008年には、新憲法に基づく総選挙が行われ、2010年に上下二院制による議員選挙が実施された。しかし、上下院の議席の4分の1を占める軍の指名枠には女性は自動的に締

め出された形となり、当選者のうち女性は43名（3.7%）、2012年の補欠選挙では、1,153議席のうち女性議員の割合は46名（4.0%）であった。女性議員の数は若干増えたものの、国連ミレニアム目標で定められた「国会議員の30%⁵を女性から選出する」という目標は、未だ達成されていない。

閣僚への女性抜擢も始まり、2011年に女性閣僚としてミャンマー社会福祉・救済・復興省大臣（37ポスト中1人）と、社会保障・救済・復興省、保健省、文化省、国家計画経済開発省、労働・雇用・社会保障省副大臣が誕生した（54ポスト中6人）。男女差は依然として大きいですが、1948年の独立時から2012年までの70年近く、女性閣僚は1人も就任していなかったことを考えると、この女性の抜擢は大きな変化であった。

4 社会的背景

東南アジアのミャンマー、タイ、カンボジア及び南アジアのスリランカは、「上座部仏教」の国である。これらの国々では、厳しい戒律を伴う仏教が、あらゆる面で人々の生活や習慣に深く浸透している。特にミャンマーは人口の90%が上座部仏教徒で占められているため、タイやスリランカ等の国と比較しても人口比において、最も多くの僧院と最も多い出家者を有しており、仏教の影響を強く受けている。

上座部仏教では、釈尊（ブッダ）の教えをそのまま引き継いでおり伝統的な社会観を現代まで引きずっている。そのため、その教えが社会生活に未だに大きな影響を与えているのである。

例えば、仏教の「悟り」がある。仏教では、悟りへの唯一の道程である正式な出家は男性に限られている。そのため、男性は女性より大きな徳を有する尊い存在であり、男性として生を受けることは、過去世で積んだ功德の結果と考えられているのである。

一方、女性は、月経に象徴される女性が持つ出産に関する性的な力は「大きな脅威」を持つと考えられている。そのため、パゴダや男性の身体に宿る徳を減じるものとして危険視されているため、女性はシュエダゴン・パゴダの基壇に上ることや、チャイティーヨー・パゴダに直接触れることを厳しく禁じられている。

このような考えが伝統的に人々の生活や考えに浸透しているため、日常生活においても、男性が女性用腰巻の下をくぐったり、自分の体の右側に女性を寝かせたりすると、男性の体に宿る徳は失われると考えられている。ミャンマーでは、女性用腰巻は他の衣類とは必ず別の桶で洗い、男性がその下をくぐらないよう干す場所を考慮する等、その取扱いに関して、細心の注意が払われている。

このように、男性はミャンマーで一番位の高い僧侶になることができるため「男性は女性より高貴である」と言われ、女性の地位は男性より一段低いと見なされている。そのため、日々の暮らしの中で、たとえ女性を中心に生活が営まれていたとしても、最終的な

⁵ 30%は、少数派が全体の中で影響力を持つことができる最低比率であり、日本でも政府が「2020年までに意思決定層に占める女性の割合を30%にする」という目標を掲げている。

決定に関しては、男性の意見に従い、女性たちは、男性の後ろに下がらねばならない。

一方で、女性就労者について見てみると、1973年の女性人口に対する女性就労者は39.9%、1983年は48.4%、1990年は46.0%、2014年は50.5%（男性85.2%）と男性よりも低い割合ながらも、徐々に比率が上がりつつある。

また、国家中央機関及び各省勤務公務員数に占める女性の割合⁶も、1999年の40%から、2016年には52.2%と全体で12.2%の伸びを見せている。国家中央機関や各省庁での女性の社会進出は一見進んでいるかのように見えるが、ミャンマーでは公務員や教員の給与が低いため、優秀な男性ほど国外に職を求めたり、国内に留まったとしても、給与の高い外資系企業や金融関係企業に勤めたりする傾向が強いことから、女性比率が高くなっている面があることに留意が必要である。

以上のことから、ミャンマーでは、数字上では女性の社会進出が進みつつあると見ることができ、男性優位という伝統的な考えが人々の生活に根を下ろしており、女性を取り巻く課題は多く残っている。

第3節 ミャンマーのジェンダー政策

1 国の取組み

(1) ミャンマーにおけるジェンダー格差是正の取組み

西暦	国におけるジェンダー是正の取組み
1991	・ミャンマー母子福祉法成立 ・ミャンマー母子福祉協会設立
1995	・第4回世界女性会議(北京)出席後、北京行動綱領に署名 ・ミャンマー女性起業家協会設立
1996	・ミャンマー国家女性問題委員会が社会福祉・救済・復興省によって設立 ・ミャンマー国家女性問題運営委員会設立 ・北京行動綱領に基づき5年間の国家行動計画作成
1997	・女子差別撤廃条約及び国際子どもの権利条約を批准 ・女性と子どもの人身取引対策国家行動計画を策定 ・女性の地位向上のための行動計画の策定
1998	・7月3日を「女性の日」と設定
2000	・国連ミレニアム目標を批准
2001	・ASEAN子ども宣言へメンバー国として合意
2003	・ミャンマー女性問題委員会を改名し、ミャンマー女性問題連盟を設立
2004	・国際的な組織犯罪の防止に関する国際連合条約を補足する人(特に女性及び児童)の取引を防止し、抑止し及び処罰するための議定書(国際組織犯罪防止条約人身取引議定書) パレルモ議定書を批准

⁶ 国家計画経済省中央統計局調べ

	・女性と子どもの人身売買に関する撲滅宣言へのメンバー国として合意
2005	・人身取引対策法の制定 ・人身取引対策国家行動5か年計画（2007-2011）の策定
2008	・新憲法制定
2012	・人身取引対策第二次国家行動5か年計画（2012-2016）の策定 ・新憲法に基づいたミャンマー国家女性事業委員会再設立
2013	・女性の地位向上のための国家戦略計画（2013-2022）を策定 ・女性に対する暴力防止法を策定中

【参考】 JICA 「国別情報整備調査ミャンマー国報告書」 (2013)

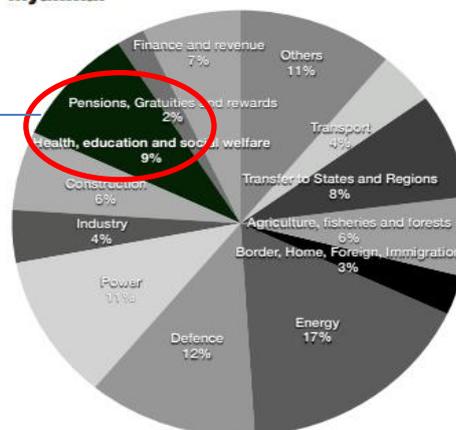
〈http://open_jicareport.jica.go.jp/pdf/12153433.pdf〉

ミャンマー政府社会・救済・復興省、Gender Equality Network(GEN)及び
United Nations Population Fund (UNFPA) 提供資料

(2) 2015年のミャンマーの国家予算内訳と保健・社会福祉・教育に関する比率

・ミャンマーは、国家予算に対する保健・福祉・教育に関する予算は少ない。2015年の予算は、3分野を合計しても全体の9%であった。
・一方、2015の軍事予算は全体で12%と、エネルギーに次いで2番目に大きな割合を占めている。

Figure 2: Overview of Budget Allocations for Myanmar

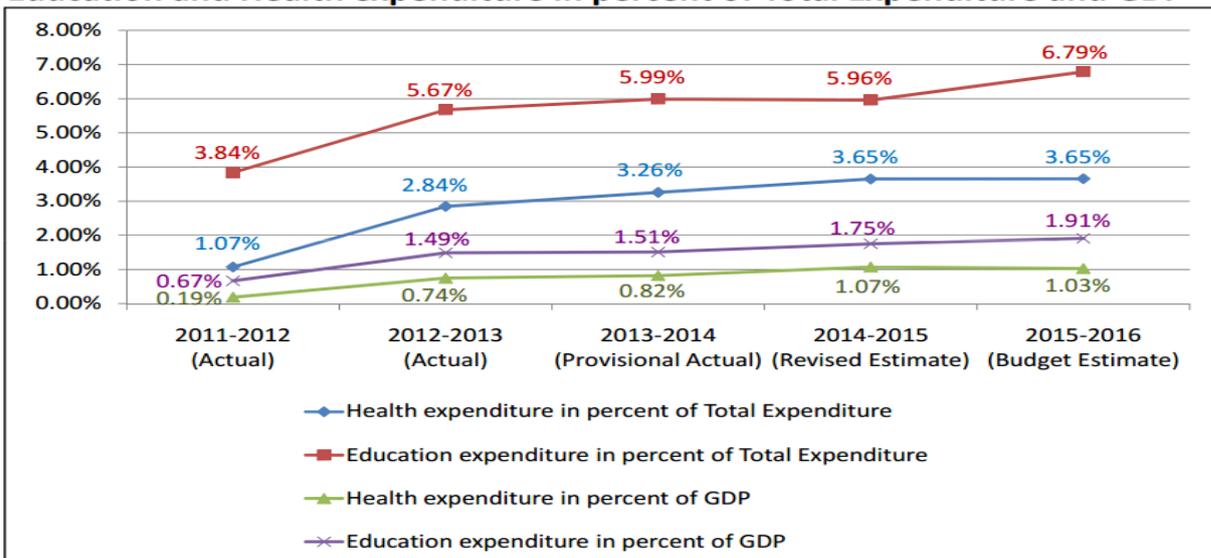


Source: Oo, Bonnerjee et al., 2015, p. 20



上の表が示すとおり、ジェンダーに関する予算配分は、全体と比較し、非常に少ないことがわかる。また、2015-2016年度の教育費予算のGDP比は、1.91%であり、アジアの近隣諸国の近隣のアジア諸国2.7%~5.9%と比較すると著しく低い。また、保健予算については、2015-2016年度は1.03%であり、近隣国（カンボジア5.6%、ラオス4.5%）と比較しても低いことが伺える。【出典】World Bank 「Myanmar Overview」 (2015)

Education and Health expenditure in percent of Total Expenditure and GDP



Source: Budget Department, Ministry of Finance, Myanmar

(3) ジェンダー平等に関する政府の取組み

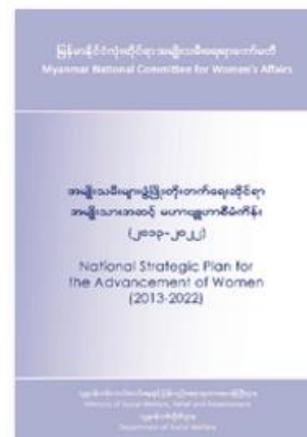
訪問先：ミャンマー社会福祉・救済・復興省

面談者：Ms. Naw Tha Wah (Director)、Ms. Yin Yin Pyone (Deputy Director) 他

【女性の地位向上のための国家戦略計画 2013-2022 (NSPAW)】

ミャンマーは、2008年に制定されたミャンマー連邦共和国憲法において、民族、出生、宗教、社会的地位、身分、文化、性別及び貧困に基づく差別が禁止されている。

2013年10月、ミャンマーにおける全ての女性が①政府の支援のもとにエンパワーメントされ権利を享受できること、②女性の向上・ジェンダー平等・女性の権利の実現を可能にするシステム・体制の整備と実践を目的として、「女性の地位向上のための国家戦略計画 2013-2022 (National Strategic Plan for the Advancement of Women (NSPAW))」が策定された。これは、北京行動綱領の12重大問題領域を全て包括している。



NSPAW (2013-22)

※12 重大問題領域は、以下のとおり。

- ① 貧困 (livelihood) ② 教育 (education) ③ 訓練 (training) ④ 健康 (health)
- ⑤ 女性に対する暴力 (violence against women) ⑥ 武力紛争 (emergencies)
- ⑦ 経済 (the economy) ⑧ 権力及び意思決定 (decision-making)
- ⑨ 人権 (human rights) ⑩ メディア (media) ⑪ 環境 (environment)
- ⑫ 女兒 (girls and children)

社会福祉・救済・復興省では、女性の地位向上には、教育、社会性、リーダーシップ、判断力の育成が必須と考えており、NSPAW に基づき、確実にその計画を実施するため、国内にある 100 以上の NGO に権利を与え、それらの団体と協力しながら研修を実施している。具体的には、①情報を NGO 等に積極的に提供し参加を呼び掛ける、②研修参加者に対する補助の実施等、③研修参加者が様々な情報を地方レベルで周知するための機会の提供とその支援等、ジェンダーに関する情報が末端まで届くような仕組みを作っている。

このように仕組みは整えられつつあるが、今回訪問した同省の面談者にとっては、実施状況はまだ満足のものではない。理由としては、予算が少ないこと、民主政権 (NLD) に代わってから日が浅く、依然として軍事政権体制が政府内で強く残っていることがあげられ、末端まで計画の趣旨が伝わり理解されるまでに多くの時間を要するのではないかとのことであった。

(4) ミャンマーにおけるナショナル・マシーナリー (国内本部機構)

「国内本部機構 (ナショナル・マシーナリー)」とは、ジェンダー平等に関する直接の政策立案・調整機関である。形態は、女性省や女性課題省等の省庁の他、行政機関や議会内の委員会、オンブズマン、大統領付きのアドバイザー等国によって異なる。

国内本部機構

(ア) 社会福祉・救済・復興省 (Ministry of Social Welfare, Relief and Resettlement)

(イ) ミャンマー国家女性問題委員会

(Myanmar National Committee for Women Affairs (MNCWA))

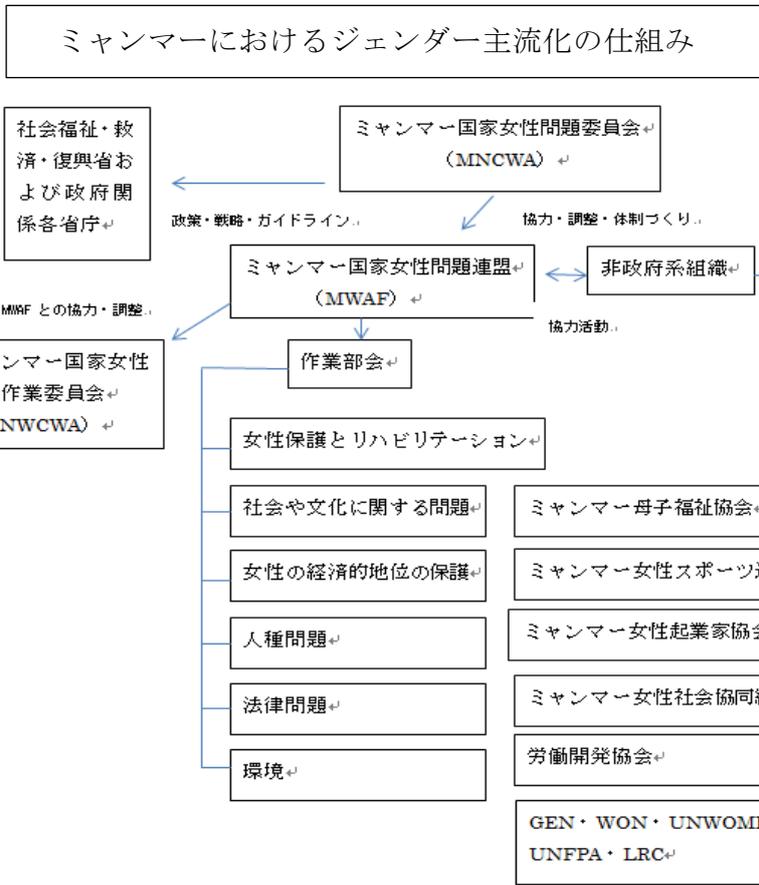
(ウ) ミャンマー国家女性事業作業委員会

(Myanmar National Working Committee for Women Affairs (MNWCWA))

(エ) ミャンマー女性問題連盟 (Myanmar Women's Affairs Federation (MWAF))

(オ) その他の主な組織

- ・ Gender Equality Network (GEN)
- ・ UNWomen Myanmar
- ・ Women's Organization Network (WON)
- ・ Local Resource Center
- ・ UNFPA Myanmar
- ・ Myanmar Women's entrepreneur association



【参考】ミャンマー保健省及び UNFPA 提供資料

(5) 教育と訓練に対する取組み

ミャンマー政府は基礎教育の拡大を国の重要な政策課題としており、女性の地位向上のための国家戦略計画 (NSPAW) においても、女性及び女子の教育へのアクセスの促進が明記されている。また、今回「教育」が女性の地位向上の重要な要素という言葉が、社会福祉・救済・復興省訪問時のインタビューを通し、キーワードとして頻出した。そのため、国家戦略計画の中の重要項目の一つであるミャンマーの教育制度について述べたい。

教育に関しては憲法において「全てのミャンマー国民が教育を受ける義務」が明記⁷されている。

【ミャンマーの教育制度】

現在のミャンマーにおいて、基礎教育の拡大は重要な政策分野となっており、「基礎教育開発のための 30 年長期計画 2001-2030」に基づいて、基礎教育の普遍化のための取組み

⁷ 第 366 条において、全ての国民はミャンマー連邦が定めた教育に関する基本方針に従い、学習する権利を有する法理に規定された義務教育を受けなければならないことが明記されている。

が行われている。

ミャンマーの学制は、5－4－2制、及び大学は学部により異なる4年から7年である。5歳で小学校に入学し、9歳までの5年間は義務教育期間である。

小学校については2011年から、中学校は2014年から教育費やPTA費が無料となり、高校については2016年度から無償教育制度が導入された。教科書代は準中学校と呼ばれるGrade 7（中学1年）までが無料で、ノート代については、Grade 5（小学校5年）までが無料となっている。

教育省が所轄する学校数は、2013年教育省計画訓練局の調査統計によれば、全国に約42,300校である（日本のNGOが支援している僧院学校等は数に含まれていない）。内訳は、小学校約38,800校（92%）、中学校約2,200校、高等学校約1,300校（3%）である。ミャンマーでは、日本とは学校の捉え方が異なり、小中高と分かれているわけではなく、公立の高等学校は中学校と小学校を含み、中学校は小学校を含んでいる。

小学校の就学率は高いものの、中学校や高校と上級の学校に行くにつれて極端に減少する。世界子ども白書2016によると、2010年から2014年の初等教育の総就学率⁸は、男子100%、女子98%であるのに対し、中等教育では、男子48%で女子は49%である。

高等教育への進学率は、同調査によると、小学校から中学校は約45%であるが、中学校から高等学校へは約28%と減少している。この傾向は特に農村部で顕著にみられ、学校の不足で遠距離通学を強いられることや、家の経済的事情によって退学が多いことが原因としてあげられる。

また、授業料は無料であっても、義務化されている制服や副教材、食事代や先生への謝恩費、寄付金等の支出があるため、これが家計の負担となっている。そのため、小学校最終学年である5学年の残存率は56%と低い。学校に最初から入学しない子どもも含めると約50%の児童が小学校を修了していない。

中学校や高等学校に進学する際に、それぞれ進級テストが設けられているが、進級テスト用の指導ができる優秀な教員は、高校または高校分校と呼ばれる学校に配置されるため、これも教育格差を生む原因の一つとなっている。

また、教員のうち初等教育は83.9%、中等教育は85.13%⁹が女性であるが、管理職等、組織や地域コミュニティのリーダーの多くは男性である。これは、女性がリーダーに向かないというよりも、地域社会が女性のリーダーや上司を好まない傾向が強いからである。

ミャンマーの教育を語るうえで、もう一つ特徴的なことは、僧院学校の存在である。僧院学校は、学校に行く経済的余裕のない子ども達や、学業途中で退学した生徒たちを救済している。熱心な仏教国であるミャンマーでは都市部、農村部を問わず地域社会における僧院学校の地位は高く、僧侶は教師以上に人々の尊敬の対象とされている。

僧院学校では、宗教や義務教育を施すだけでなく、地域の人々のコミュニティや生涯学

⁸ 初等教育総就学率：年齢にかかわらず初等学校に就学する子どもの人数が、公式の初等学校就学年齢に相当する子どもの総人口に占める割合。

⁹ 2010年 World bank 調査

習の場にもなっている。ミャンマーの識字率が東南アジア諸国に比較して非常に高いのは、僧院学校の担ってきた役割の賜物と言えるであろう。

2011年のJICAの調査によると、僧院学校は1,515校あり、小学校1,108校で在校生191,504人、中学校405校で17,901人、高校は2校で3,301人が在籍している。2009年の時点では1,402校であるため2年間で113校も増加していることになる。

僧院学校が増加している要因は、①ミャンマーは仏教国であるため幼年の修行僧の教育のために寺院が学校を開くケースが増えていること、②貧しい子どもが公立学校に通えないため、子どもの救済のために寺院が学校を開くこと、③僧侶が仏教を普及する目的があることである。僧院学校は宗教省の管轄下にあるが、カリキュラム、学校制度は教育省の公立学校に準じている。

僧院学校の特徴は、①公立学校が家の近くにない場合、地区に住む子どもたちが学ぶ場である、②貧困世帯の子どもへの救済の場である、③通常のカリキュラムに加えて仏教教育が行われていること、が挙げられる。公立学校に通う場合、学費や教科書は無償であるが現実には試験前の補習代が徴収され、文具代、制服代を負担しなければならない。一方、僧院学校は一切無償である。教員の給与は宗教省からは一切出しておらず、寺院やコミュニティが支援している。

ミャンマー政府は、補完機能としての教育の場である僧院学校の例にみられるように、国家の重点政策の一つに教育をあげている。「女性の地位向上のための国家戦略計画2013-2022 (NSPAW)」においても、女性と女子が平等にフォーマル及びノンフォーマル教育にアクセスできるような制度や体制を整備し、取組を行うことが明記されている。更に、2012年から2014年にかけて、教育省により包括的な教育セクターレビューが実施されており、ジェンダーに関する事項を各省庁への横断的な項目として、教育に関する調査が実施され、それに基づく政策策定が行われている。

現在のミャンマーでは、基礎教育に関する指標において男女の間に大きな格差はみられず、女子の教育への参加率は比較的高い。しかし、経済格差や農村と都市部等地域差による教育格差は依然として残り、今後の取り組むべき重点課題となっている。

(6) 暴力と人身取引に対する取組み

半世紀に及んだ軍政から民主化に舵を切ったミャンマーでは、女性の権利を強化する新法の制定が進められている。その一つが、ジェンダーに基づく暴力に関する法整備である。また、政府は、近隣国との経済格差が生じる中で、人身取引の被害者となる女性が増加している状況を重く受け止めている。

その動きを受け、2016年12月28日に政府高官の社会福祉局のノー・タ・ワ (Naw Tha Wah) 長官は、男性が妊娠させた女性と結婚しなかった場合に最高7年の実刑を科す新法案を策定していると発表した。これに関する一連の法案では、配偶者からの暴力 (ドメスティックバイオレンス) が初めて犯罪とみなされるようになり、また集団レイプに死刑が科されるようになる。法案が議会を通過した場合、女性と同居した後にその女性との結婚

を拒否した男性には最高5年の実刑も科される可能性がある等、大きなインパクトを与えている¹⁰。

以下では、ミャンマーの女性に対する暴力と人身取引に関する政府の取組を述べていく。

現在、女性に対する暴力については、憲法、刑法、人身取引対策法に基づきジェンダーの分野に暴力の防止と保護の取組みが行われている。一方、婚姻、離婚、相続等の個人的な事柄は、習慣法や宗教法によって扱われている。

家庭内暴力をはじめとした女性に対する暴力については、これまで刑法以外に法制度が整備されていない。2013年に社会・救済・復興省の社会福祉局により女性に対する暴力防止法案がNGOや政府関係機関と共に作成され、国会に提出されているが、2016年に入っても法案は通っていない。しかし、社会福祉・救済・復興省によると、軍事政権時と比較すれば状況は改善されつつある。例えば、以前は提出された暴力防止に対する法案のうち、3分の2程度は却下されていたが、民主化後は、新しい法案だけでなく、以前一度却下された法案の見直しを図られる等見通しは明るくなっている。

ミャンマーでは、近年、中国やタイ、最近ではインドネシアを受入国とする人身取引事案が増加している。2015年において、ミャンマー人身取引対策中央委員会（Central Body for Suppression of Trafficking in Persons (CBTIP)）が把握しているだけでも、617名の被害者が国境地域等で保護されており、政府に公式に認定されていない水面下の被害者も相当数いると考えられている。

1997年に「女性と子どもの人身取引対策国家行動計画」、2005年に「人身取引対策法」成立と、「人身取引対策国家行動5か年計画 2007-2011」を策定、2012年には「人身取引対策第二次国家行動5か年計画 2012-2016 (Second Five Year National Plan of Action to Combat Human Trafficking)」が策定された。ミャンマー政府は、人身取引の多い地域における重点的な予防対策、人身取引を国の重要な課題として位置づけ、対策のための国独自のファンドの設立、保護のためのシェルターの拡充、地域の監視グループの能力強化等の取組みを行った。このような取組みが国際社会でも評価され、2012年には「Tier2 監視リスト¹¹」に格上げされた。

¹⁰ APF 通信社記事（2016年12月28日配信）

¹¹ アメリカ合衆国が2000年に制定した人身取引保護法の中の人身取引対策で分類している基準である。アメリカの貿易促進権限法で、Tier 3の国との通商協定を結べないことになっている、またTier 3の国はTPPに加盟できない。

Tier 1：米人身取引被害者保護法(TVPA)が求める対策の最低基準を満たす国

Tier 2：最低基準は満たしていないが人身取引対策の努力がみられる国

Tier 2 監視リスト：最低基準を満たさず対策強化の努力をしているが、国内に多くの人身取引被害者がいる又は増加傾向にあり、前年より対策の強化が確認できない国

Tier 3：最低限の基準を満たしておらず対策努力がみられない国

【出典】

アメリカ合衆国国務省「人身売買に関する年次報告書」

JICA「JICA-CM 4 TIP 通信」(2015)

<https://www.jica.go.jp/project/thailand/016/newsletter/ku57pq00001ynwv-att/newsletter_04.pdf>

しかし、2016年7月に発表された米国国務省の人身取引報告書においては、子どもやイスラム教徒少数民族ロヒンギヤの強制労働問題のため再び最低ランクの Tier 3 に格下げされる等、厳しい評価を受けている。

ミャンマーでは、社会福祉・救済・復興省社会福祉局をはじめ、警察や NGO 等、関係各機関が被害者保護や社会復帰の各プロセス（受入国からの帰還、被害者認定、保護シェルターでの保護、家族捜索、社会復帰支援等）に携わる等体制を徐々に整えている。しかし、政府職員及びシェルター職員等の被害者保護や社会復帰支援に関する能力は依然として十分ではなく、また、人身取引対策に精通している政府職員の数も限られているため、専門的なカウンセリングや治療等は依然として海外の NPO や NGO 等に頼らざるを得ない。そのため、政府職員の人材育成や被害に遭った女性たちの社会復帰等、まだ多くの課題を残している。

(7) ジェンダーに関連する法律

ア ミャンマー連邦共和国憲法

第 21 条 全ての国民は、憲法の規定する自由、平等、法の下での平等の権利を享受する。

第 347 条 国家は、全ての国民に対し、法の下で平等な権利を与えなければならない。また法的保護を受ける権利も平等に与えなければならない。

第 348 条 国家は、如何なるミャンマー連邦の国民に対しても、民族、出生、宗教、社会的地位、身分、文化、性別及び貧富に基づく差別を行ってはならない。

第 349 条 国民は、以下の分野において平等な権利を享受するものとする。

①公務員によるサービス、②職業、③貿易、④営利事業、⑤技術教育を受け、技術職に就くこと⑥学術・科学技術の追求

第 350 条 女性は、同様の職種においては、男性と同等の権利を享受し、同等の給料を得る権利を有する。

第 351 条 母親、子ども及び妊娠中の女性は、法律に規定されている権利を享受する。

第 352 条 国家は、職務及び公務員の任命に際し、如何なるミャンマー国民に対しても、当該人物がその職務につくための規定された要件を満たしている限り、民族、出生、宗教、性別に基づき、差別もしくは優遇してはならない。ただし、本規定は男性のみが付くことが適切な地位に男性のみを任命することを妨げるものではない。

第 366 条 全ての国民は、ミャンマー連邦が定めた教育に関する基本方針に従い、①学習する権利を有し、②法理に規定された義務教育を受けなければならない

第 391 条 全ての国民は、選挙実施日の時点で満 18 歳に達し、法律により投票資格を喪失していない限り、投票権を有する。また、全ての国民は、法律により投票資格を喪失していない限り、議会選挙に立候補する権利を有する。

イ 休暇及び休日法¹²

7 A 条 妊婦は産前6週間、産後8週間の有給での休暇取得が認められる。対象となる労働者について、勤続期間等の要件は課せられていない。取得方法について、医療休暇と組み合わせて連続して取得することも可能である。

ウ 社会保障法（社会保障制度に加入している労働者）

第 25 条 妊娠及び出産の場合、許可された病院又は診療所において無料で治療を受けることができる。出産後 1 年間、子どもの治療を受ける権利を有し、出産前6週間、出産後8週間の産休を取得する権利を有する。

第 27 条 a 産休時に 1 年以上勤務しており、かつ、6 か月以上負担を支払っている労働者は、産休期間中に平均賃金の 70%を産休給付として受給できる。

第 27 条 b 出産時に、出産が 1 児の場合には平均賃金の 50%を、2 児の場合には平均賃金の 75%を受給できる。

第 28 条 妻が出産した男性は、幼児の世話のため、15 日間の休暇を取得でき、その間、妻が社会保障加入者の場合には平均給与の 70%を受給でき、妻が非加入者の場合には半額を受給出来る。

2 ミャンマー女性関係機関とその取組み

(1) 社会福祉・救済・復興省「Ministry of Social Welfare, Relief and Resettlement」

面談者：Ms. Naw Tha Wah, Director

社会福祉局 女性開発部

Ms. Yin Yin Pyone, Deputy Director

社会福祉局 女性開発部

他職員 2 名



社会福祉救済復興省外観

社会福祉・救済・復興省は、ミャンマー国内にある 29 の省庁の一つであり、ジェンダー平等を推進する

中心的な省である。女性を保護する法律、教育、能力開発、女性の地位向上等に関する政策立案や計画を立て様々なプロジェクトを実施している。また、国内にある 100 以上の団体に政策に沿ったプロジェクトを実施できる権利を与え、具体的な政策の実施を委ねている。

ヤンゴンを始めマンダレー等では、社会福祉・救済・復興省下に「女性と女子のためのセンター」や「女性と子どものためのエンパワーメントセンター」等が開設されており、これらのセンターにおいて、公的な教育が受けられなかった女性の教育と職業訓練の場の提供、及び保護を行っている。同様に、女性や子どもの保護施設でも教育やカウンセリング、社会復帰に向けての支援や復帰後のフォローアップに至るまでのきめ細やかで総合的

¹² 【出典】JETRO「ミャンマー労務ガイドブック」(2015)

な支援を実施している。

子どもの保育と発達に関しても、社会福祉・救済・復興省の管轄である。3歳以下の子どもの保育と開発サービスの運営が、2007年からユニセフミャンマーの支援を受け、始まった。現在190の母親サークルが全国にあり、子どもの発達に関するプロジェクトが母親サークルを通して実施されている。また、子どもの発達に関しては父親の関与も必要であるとの認識を社会に浸透させるため、両親が参加しての研修も実施している。政府は公立の保育園も運営しているが、公務員や病気を持つ保護者が優先して入園できる。

また、0歳から8歳までの保育者がいない子ども達や、障がいを持っている子どもの保育施設の運営も行っており、現在ミャンマーに5か所（ヤンゴン、マンダレー、マグウェ、モーラマイン、チェントン）整備されている。教育や日常の子どもの保育をはじめ、ミャンマーの法律に従い、必要に応じて養子縁組等を行っている。



省内保育園



省職員へのインタビュー

(2) ミャンマー国家女性問題委員会「Myanmar National Committee for Women's Affairs (MNCWA)」

ミャンマー国家女性問題委員会(MNCWA)は、1996年に、国家活動計画の促進と女性の地位向上、労働への完全参加を確立する非政府組織として、社会福祉・救済・復興省により設立された。その後、1995年の北京行動綱領に基づき5年間の国家プラン行動計画が作成され、更に女子差別撤廃条約を批准した。

ミャンマー国家女性問題委員会は新政権の成立とともに2012年に再設立され、現在は、2013年10月に策定された「女性の地位向上のための国家戦略計画 2013-2022(NPSWA)」の実施委員会を直接支援する組織として位置づけられている。

社会福祉・救済・復興省の大臣が議長を務め、社会福祉局(Department of Social Welfare)が運営の担当機関となっている。

MNCWAのメンバーは各省の副大臣、女性の権利や女性の開発に従事するNGO及び市民団体の代表であり、政府と非政府組織の間をつなぐ位置付けとなっている。

(3) ミャンマー国家女性問題作業委員会「Myanmar National Working Committees for Women's Affairs(MNWCWA)」

ミャンマー国家女性問題作業委員会は、国家女性問題連盟と連携し、中央や州以下の地方でジェンダー平等を推進する組織である。

(4) ミャンマー国家女性問題連盟「Myanmar Women's Affairs Federation (MWAFF)」

ミャンマー国家女性問題連盟 (MWFA) は、国家における女性の福祉と権利向上を促進することを目的とした、草の根レベルの活動を促進するためにミャンマー政府が正式に認可した NGO 団体の一つで、2003 年に設立された。主に政府関係者の妻を中心に組織されている。

現在は、国内及び国際 NGO との連携を強化し、以下の 6 つの目的を中心に活動を行っている。

- ① 平和的、合理的に先進国並みに女性の役割を強化
- ② 女性の権利を保護
- ③ 経済的自立、健康、教育、福祉を確立し、生活を支援
- ④ 文化遺産、伝統、習慣を理解した女性の育成
- ⑤ 暴力から女性を保護し、必要に応じてリハビリを支援
- ⑥ 女性や子どもの人身売買の根絶

(5) ミャンマー女性起業家協会「Myanmar Women Entrepreneurs' Association (MWEA)」

面談者：Khin Ohmmar Moe, Executive Committee Member

ミャンマー女性起業家協会 (MWEA) も、政府が正式に認可した代表的な NGO の一つである。軍事政権下で、第 4 回世界女性会議 (北京) に出席した代表が会議参加国の女性の活躍を見て、ミャンマーでもこのような組織が必要であると強く感じ、政府の協力を得て 1995 年に設立した。2016 年 6 月現在、会員は 1,720 名。会員は、中小企業、ローカルビジネス、縫製工場のオーナー、自営を含め全て女性の起業家であり、入会金 (10 米ドル) と寄付 (100 米ドル) を支払い加入する仕組みになっている。ミャンマー商工会議所の傘下であり、女性起業家や女性の地位向上に関する活動を推進している。

協会設立の目的は、女性起業家たちを束ね、起業家や企業の女性管理職、教育担当、国内外で女性の地位向上のために活発に活動している個人等へ、ビジネスを行う上での情報提供やアドバイス、リーダーシップ能力育成、会員同士の情報交換の場の提供等、女性がビジネスを行う上での様々な支援を行うことである。

政府の援助を受けず、経済的に自立している団体であるが、設立当初に、協会が入居している建物を政府から無料で譲り受けた。協会は、この建物の協会占有部分以外の不動産を売却し、その時の売却金と会員の寄付により運営されている。

協会では、女性の地位向上のための様々な活動を行っており、貧困が教育を妨げるといふ考えの下、①貧しい村に住む女子をモデルケースとして学校に通学させる女子学生への奨学金プログラムの提供、②村落の女性たちへの資金貸付けプログラム等の教育支援も実施している。

奨学金プログラムは大きな成果を上げている。プログラム実施前には初等教育すら満足に行けない生徒がいたモデル地区の村では、プログラム実施後、女子生徒は全員中学校を卒業することができた。

しかし、貸付けプログラムは実施地区の3ケースのうち2ケースが失敗しており、現在は1ケースのみを残している。

協会は、ミャンマー政府商工会議所に加入しているためミャンマーのビジネス界に強いネットワークを有しているが、同会議所は男性優位の組織であるため、女性の起業家はセミナーや情報交換会には参加できない。そのため、協会では女性の起業家たちにも対等な場を与え、悩みの共有、女性同士による情報交換やビジネスパートナーの紹介の場としてのネットワーキングづくり、女性のリーダーシップのための研修等を行っている。また、世界中にある30もの国際レベルの女性起業家協会と連携している。

2017年には、メンバー以外の起業家を目指す女性に対して、リーダーシップやマネジメント研修等を実施する場としてヤンゴン中心部ダゴン郡区のシュエダゴン・パゴダ通りに「女性起業家開発センター」を開設。そこでは、3か月のワークショップを通じて人間関係作りや、将来的な資金調達先となり得る銀行との関係作りの後押し、異業種の交流イベント等を実施している。起業したい女性たちをセンターで受け入れていくとともに、外国で研修を受けた人が知識を共有できる仕組みも取り入れていくことも検討中である。

(6) ジェンダー平等ネットワーク「Gender Equality Network (GEN)」

面談者：Kaythi Myint Thein, Senior Coordinator

Pansy Tun Thein Daw Toe Toe Yi, LRC Executive Director



GENのKaythi(左)代表とLRCのPansy代表(右)

設立のきっかけは、2008年5月にナルキスというサイクロンがミャンマーを直撃し多くの国民が避難を強いられたことである。災害時に一番影響を受けるのが、子どもや女性であるが、ミャンマーではその配慮が十分にされていなかった。そのため、子どもや女性等、立場が弱い者への支援を行う目的で、政府から依頼を受けて活動を始めた。

GENは127の組織（そのうち約33%が国際的活動をしている団体）と個人会員で構成され、女性の地位向上、暴力防止、女性に関する各種調査、GENのネットワークを拡大することを目的に12人のステアリングコミッティを中心に活動している。政府からの資金援助はなく、各国からの援助金が運営費となっている。

GENの活動の柱は、①女性の地位向上に対する主義主張とキャンペーン（Advocacy and Campaigns）、②能力開発（Capacity Development）、③調査と出版（Research and Publications）である。その柱を中心に、政府とどのような政策を作っていくべきかをアドバイスしたりメディアを活用したりする等、情報を伝える活動を通し、女性たちへ問題を提起している。この活動を地方まで広げていくためには、多くの団体や会員の草の根レベルの活動が欠かせない。そのため、地方でも活躍できるリーダーの育成にも力を入れている。

GENは、女性たちが社会の様々な分野で活躍しているにもかかわらず、組織や団体のトップに女性が少ないことや女性が意思決定をする機会が十分に与えられていないこと等が問題であると考え、どの分野においても女性の参加率を30%以上にすべきだと提唱している。この活動は徐々に成果が出つつあり、国会等においても、女性議員の数は2012年の5%から2015年には12%になった。しかし、GENが提唱する30%の目標値には至っていない。

（7）女性組織ネットワーク「Women's Organization Network (WON)」

面談者：女性職員3名

女性組織ネットワーク（WON）は、2008年設立の非政府組織で、現在は30以上の団体を束ねる支援活動をしている。GENと同様政府からの資金援助はなく、各国からの援助金で運営している。主な活動は、女性に関するネットワーキングと女性のリーダーシップ能力育成で、女性がリーダーシップを取るための法律や権限等についての調査や、ジェンダーに関する研修を実施している。また、2013年から政府は10年間の女性の地位向上のための



WONでの聞き取りの様子

国家戦略計画（2013-2022）を作ったが、まだ一般の国民や社会福祉・救済・復興省以外

の省庁まで浸透していない。そのため国民やジェンダーに関わる各省庁の職員がジェンダー問題をより理解しやすいように、GEN と共に冊子を作成し、多くの人々にこの戦略の趣旨が伝わるよう広報活動を行っている。

軍事政権下のミャンマーでは、女性に対する暴力が国内に存在することを否定していた。そのため、ドメスティックバイオレンスに関する特別法は存在せず、全て民法で裁かれてきた。WON では、GEN や他の NPO 団体や社会福祉・救済・復興省等と共に、その防止と被害者の更生を目指し、「女性に対する暴力から保護する法律」の成立に向けて活動を行っている。

WON では、ミャンマーの女性が現在抱えている一番の問題は、教育が平等に受けられないことだと考えている。女性が教育を受けられない理由として、貧困、通学の問題、学校不足、保護者の教育に対する認識不足等が挙げられる。そのため、地方を訪問し、子ども達や保護者に対して教育の大切さを教えるセミナーを開催しているほか、女性たちが学校に行けない場合でも自立して生活できるよう縫製等の職業訓練を行っている。

(8) 国連人口基金ミャンマー事務所「United Nations Population Fund (UNFPA) Myanmar」

面談者：Seng Aung Sein Myint, Gender Programme Analyst
Khin Zar Naing, Senior National Programme Officer

国連人口基金ミャンマー事務所は、①望まれる妊娠、②安全な出産、③若者の可能性を満たすという3つを大きな目的として、1973年に設立された国際的な組織である。国連人口基金のシンボルマークは、鮮やかなオレンジ色と、大小の丸で構成されたデザインが特徴である。オレンジ色は「若さ」のシンボル、大小の丸は「命」を表している。更に国連人口基金を優しく囲む大きな丸と横に並ぶ小さな丸は続いていく命、世代から世代へと受け継がれていく命の営みの大切さを象徴している。

国連人口基金 (UNFPA) は、①人口と開発 (Population and Development)、②性と生殖に関する健康及び権利 (Reproductive Health/Rights)、③ジェンダーの平等 (Gender Equality) の3つの重要な柱を中心として、社会的により弱い立場に置かれていることが多い女性のエンパワーメントを推進し、ジェンダーの不平等を是正していくことを活動の目標としている。



Ms Khin (左) と Mr Seng (右)



シンボルマーク

ミャンマーでは 2014 年に 30 年ぶりに国勢調査が実施され、UNFPA も実施に深く関わった。その結果は 2016 年度に発表された。国勢調査の際に教育調査も同時に実施したが、文字の読み書きができる人は 2010 年の男性 72.9%女性 76.5%から男性 92.6%女性 86.9%へと改善された。しかし、都市部と地方の間には格差が依然として大きい。

UNFPA も女性の自立と地位向上には教育が欠かせない要素であると考え、治安の悪い地域にも支援センターを置き、女性が地域でリーダーシップを取れるように教育をしている。また、女性への暴力やレイプ、ドメスティックバイオレンスに関しては、ミャンマーでは被害に遭う女性が悪いという考え方が根底にあるため、社会一般の意識を変えていくための活動や教育、法整備が必要。

ジェンダーに関する NGO 団体である GEN や WON 等と共に「女性に対する暴力から保護する法律」の法案をまとめたほか、これまで 200 以上の法案を提出している。軍事政権下ではその半分も認められていなかった法案も、民主化以降は政府から再提出の要請が来るようになり、法律制定へ向けて確実に動きつつある。

3 日本政府関連機関及び日系企業とその取組み

(1) 独立行政法人国際協力機構 (JICA) ミャンマー事務所

面談者：所員 池田亜美 氏

1954 年の「賠償及び経済協力に関する協定」で始まったミャンマーに対する日本の経済協力のもと、JICA ミャンマー事務所は 1981 年に当時の首都ヤンゴンに開設された。以来、ODA を通じてミャンマーに対する建設的な関与を続けている。

JICA は、ジェンダーに関する取組みとして、各地域や社会の開発及び平和の定着における重要な「担い手」(主体)として女性の役割や能力を認識し、女性たちが自分自身の生活や人生を決定する力を身に着け、家庭や職場、政治等さまざまな意思決定過程に参加し、社会や環境を変えていく力をもつことができるよう、女性たちのリーダーシップと社会参画を推進している。

JICA では、プロジェクト実施におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメントにおいて優先開発課題としている 5 つの柱¹³を掲げている。

- ①女性の経済的エンパワーメントの推進
- ②女性の人権と安全の保障
- ③女性の教育と生涯にわたる健康の推進
- ④ジェンダー平等なガバナンスの推進
- ⑤女性の生活向上に向けた基幹インフラ整備



JICA 職員の池田氏

¹³ JICA website

ミャンマーにおける JICA プロジェクトの一例

プロジェクト名：初等教育カリキュラム改訂プロジェクト

協力期間：2014年5月1日から2019年9月30日

相手国機関：教育省教育計画訓練局

【プロジェクトの背景】

ミャンマーでは基礎教育の拡充が 2011 年に発足した新政権の重点課題の一つであり、国際水準の教育を標榜し、国家教育法の制定や教育基本法の改訂、学制改革や基礎教育行政の地方分権化等、大規模な教育改革に着手している。

初等教育(1年生から5年生)における中退率は学年が進むに連れて上昇することから、初等教育においても、継続して学習することが困難であるといえる。これは、家庭の貧困や親の季節労働等による影響と並んで、教育内容の質の低さや教員の能力不足が学習に対する子どもの興味・関心を阻害していることも原因と考えられる。

【取組みの概要】

日本は、ミャンマーが ASEAN に加盟した 1997 年から、同国教育省が進める児童中心型教育 (Child-Centered Approach (CCA)) の導入を支援すべく、先方からの要請に基づきカリキュラム提言や教員研修等、基礎教育の質的向上に資する協力を続けてきた。この取組は、直接ジェンダー配慮に関するものとは言えないが、初等教育カリキュラム改訂プロジェクトと関連がある。

ミャンマーでは、2000 年の初等教育カリキュラム改訂で理科・社会・総合学習の 3 科目が我が国の提言により導入された。更に、上記 3 科目を対象とした技術協力プロジェクト「児童中心型教育強化プロジェクト・フェーズ 2」(2008 年～2012 年) 終了後には、教育省の独自予算により協力成果品(教師用指導書)が全国配布され、CCA 研修の全国展開も開始された。

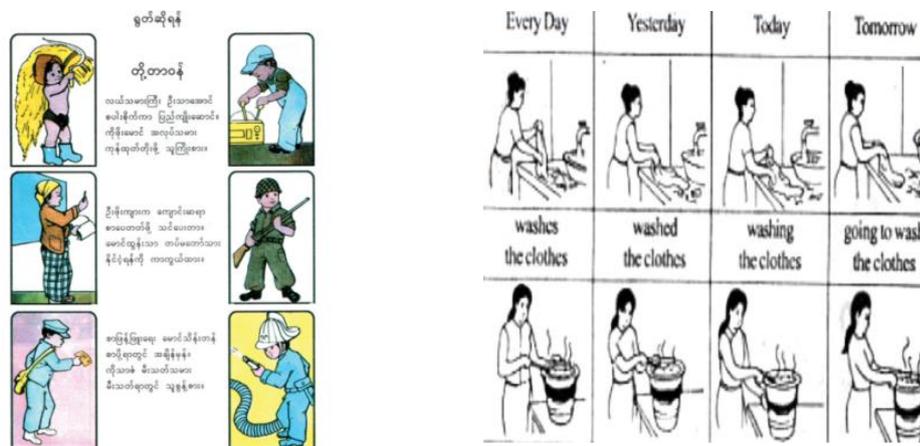
しかし上記の通り児童中心型教育の普及を継続的に支援してきたものの、半数以上の教科で 10 年以上改訂されていない教科書に基づき授業が実施され、評価も依然として暗記中心の状況であり、児童中心型教育の定着の障害となっている。

そのためプロジェクトでは暗記型の授業から子どもが主体的に考え、答えを見つける授業に転換するための教師用の教科書、また生徒用には、ジェンダーに配慮した内容等をジェンダーバイアスがかからないようミャンマー教育省やユニセフと連携し、小学 1 年～5 年生用の教科書の改訂を行っている。2016 年現在、改訂が終了しているものは 1 年生の教科書のみである。

全ての教科書の改訂が終了する 2019 年を目途に、ミャンマーにおいて、新しい教育課程、教科書、教員用指導書、評価、教員養成カリキュラムが実施される予定とのこと。

従来の教科書の多く、特に歴史教科書等は、王様や英雄を中心とした戦闘や支配の物語

が中心で、これは男性中心社会の視点から書かれたものであった。しかし、新しい教科書では主要テーマは変わらないが、当時の人々の生活や食事、王公や貴族の衣食住といった従来の歴史教科書とは違う視点から社会を描き、改訂作業も女性を中心に行われている。



男女の固定的役割を前提としていた旧教科書【出典】GEN「Raising the curtain」

(2) ミャンマー日本人材開発センター (MJC)

～ビジネス人材を育成するミャンマー日本人材開発センター

面談者：プロジェクトコーディネーター田島ひさし 氏

講師 向山光弘 氏

ミャンマー日本人材開発センター (MJC) は、2013年2月に、JICA とミャンマー政府との間で交わされた実施合意文書により、ミャンマー商業省及びミャンマー商工会議所連盟の協力の下、当地の産業人材育成や、現地法人と日系企業が共に取り組む場を提供することを目的として設立された。

センターは、2016年現在、加盟企業 30,000 社以上を有しミャンマー経済界を代表する組織であるミャンマー商工会議所連盟 (UMFCCI) のビル内に位置している。主に、中間管理職層を中心とした経営管理層を対象としてビジネスコースを実施し、ミャンマー経済の発展を支える産業中核人材の育成を行うほか、日本・ミャンマー間の経済関係強化に貢献し得るビジネス情報・ネットワークの拠点としての役割を担っている。また、ミャンマー政府からのニーズに応え、ミャンマー第二の経済都市であるマンダレーを含む地方への展開にも取り組んでいる。

軍事政権時代のミャンマーは、優秀な人材の大部分が軍に属していたため、民主政権に代わったとはいえ、現在もその勢力はかなり残り国政に影響を与えている。その



MJC 外観

ため現在のミャンマーに必要な国をけん引する能力と技術を身に着けた人材の育成が、国の重要課題である。

研修コースは、一般ビジネス、起業家育成、地方特設コース等があり、平日夜間から土日のコースまで生徒のニーズに合わせて開設している。どのコースもすぐに満員になるほど人気があり、2015年までに累積6,491名の参加者がコースやセミナーを受講した。

ミャンマーの教育は、一方通行の詰め込み型であることが一般的であるが、センターでは日本から専門家を派遣し、日本の経営哲学と手法を取り入れた参加型の研修プランを特徴としている。



センター職員へのインタビューの様子

MJCの研修対象者は、中間管理職以上を想定したコースが多いが、民主化後の多くの日系企業の進出に伴い、簿記コース等、実務を学ぶ研修等も開講している。MJCでは受講生の男女比は半々であるが、企業の総務経理事務職には女性が多く就労していることから、簿記等コースによっては受講生の9割が女性で占められているものもある。

ミャンマーでは、女性が非常に優秀で、大学試験でも成績順に並べると上位をほとんど女性が占有する。そのため、男女のバランスをとるために、男性に配慮した選抜をすることもある。受講生は、社会人の割合が高く、就業後にいくつも学校を掛け持ちしながら学ぶ人が多い。ビジネスコースを受講後の学生に対しMJCがアンケートをしたところ、74%は収入が増加し、52%はビジネスが拡大したと回答している。

今後の取組みとして、MJCでは日本の経団連や関経連と連携し、既に開始している優秀な学生に対する奨学金制度のほか、ビジネスアイデアコンテスト、ASEANセミナー、ヤンゴンに来ることができない学生のための地方特設コース（One Dayセミナー）等を計画している。

奨学金制度は2014年から開始され、全受講生の約1割の優秀な学生に授与される。奨学金をもらった生徒の中から、更に公開プレゼンテーション大会が行われ、最終的に15名に2週間の日本での研修プログラムが提供される。研修では、日系会員企業の協力の下、センター講師として話してもらう等の取組みも行っている。また、コースで学んだ後も、ネットワーキングを大切にしており、研修修了後も情報交換をしたり、ビジネスパートナーを紹介したりしている。それがここで学ぶ大きなメリットになっているという。

加えて、MJCでは、センターで学んだ学生が日本を更に深く知るため、毎年「ジャパントリップ」も実施している。

MJCで簿記の講座を受講していた女性によると、現在日本



MJCで学ぶ学生

企業で就労しており、日本語検定試験 1 級も持っているが、働きながら日本語の勉強を継続しており、将来は日本に住み、さらに勉強を深めたいとのこと。女性が将来の希望を話せることから分かるように、ミャンマーでは男女の格差を感じたことがなく、教育においても給与面でも男女平等であるとのことであった。

(3) 公益財団法人日本財団ミャンマー駐在員事務所

面談者：プログラムマネージャー 田中麻里 氏

日本財団は、1976 年に笹川記念保健協力財団と共に WHO を通じて、ミャンマーの保健省と協力し、ハンセン病制圧のための支援を始めた。軍事政権時代になると、各国の経済制裁が始まり、特に少数民族地域や障がい者への支援が極端に減少した。そのような中、日本財団は教育、保健衛生、障がい者支援に関する人道援助を続けた結果、現在もミャンマーの人々と深い信頼関係を築いている。



田中プログラムマネージャー

日本財団は、教育に関する支援としては学校建設を通じた地域開発支援とミャンマーの偉人伝記漫画の配布を行っている。

シャン州とエーヤワディー地域は 2016 年現在も、135 の民族が存在していると言われており、言語や生活習慣もそれぞれ異なるため教育に関する課題も多い。特に、地方の少数民族地域は学校も少ないため、通学と貧困の問題から子どもたちが教育を受けにくい状況がある。

日本財団の支援は、学校建設というハードのみならず、建設後の持続的な運営を支えるソフト（教員、教科書、トイレ等）整備を含めた地域開発に主眼を置いているため、プロジェクト実施においては、学校建設と同時にマイクロファイナンス等の地域開発支援事業を同時に行うことが条件となっている。

ここで述べている地域開発事業の仕組みとは、学校建設に住民が協力し、資材や労働を提供することにより、節約した建設費用を「村落開発事業費」として活用することである。開発事業費はマイクロファイナンス、共同農園や水田として運営され、そこで得た利益によって、学校校舎のメンテナンスや運営に使われる。つまり、一時的な支援でなく、地域開発の持続的発展を可能にする仕組みを生み出しているのである。

学校建設支援を通じた地域開発支援プロジェクトでは、マイクロファイナンスの利率は月当たり 3～5% と低利である。助成先の NGO が定期的に巡回し、関わっているため確実に利益も出ており、借入金の返済率もほぼ 100% である。

また、ラカイン州の学校建設プロジェクトでは、住民の建築技術の習得にもつながり、建設ラッシュのミャンマーにおいて村民達の就業支援にもなっている。また、村民が自ら建設した学校であることから学校に対する愛着がわき、自分たちの子どもを通学させたい

という動機付けとなり、保護者が率先して学校に行かせるようになった。その結果、就学率が上がるというプラスの相乗効果を得られている。

2016年11月現在、シャン州では学校が285校（2002年開始）、ラカイン州では75校（2012年開始）、エーヤワディーでは44校が建設された（2013年開始）。ミャンマーでは、日本の学校制度とは異なり1年生から11年生まで収容できる学校を高校と呼ぶ。高校は、都市部を中心に建てられているため、地方になればなるほど、生徒たちが通学できる学校がない。そのため、必然として高等教育を受ける機会が少なく都市部と地方部との教育格差が生じてしまう。

日本財団では、今後も学校建設支援を通じた地域開発に力を入れていくが、民主化後に世界各国から急激に支援が得られるようになり、自助努力をせずに楽に資金をもらえる方向に流れがちな援助依存の状況が増加しているとのこと。支援が増加するのは良いことであるが、各国が、今後の支援の方法をよく考える事が必要であると考えている。

（4）MPT「Myanmar Posts and Telecommunications」

面談者：Shu Aye, General Manger

Ayenu Aung, Manger

Deputy Director 蓑田瑞恵 氏

他職員4名

MPTは、ミャンマーにおける国営の通信業者で、長い間独占状態が続いていたが、発展した通信技術とネットワークの拡大により国民に快適な通信環境を提供することを目的に、2013年に民間・海外企業への開放を図った。そこで晒されることとなった国際競争に対応すべく、2014年7月、日本のKDDI・住友商事との共同経営について合意し共同事業協定を締結した。



MPT 外観

企業の方針として、男女の差別なく、能力に応じて公平な給与や昇進、待遇等を整えているとのこと。そのため業務内容での男女差はないが、子育て中の女性等に対しては本人の申し出により勤務時間を調整するほか、会社から遠い場所に住む女性職員に対しては送迎バスを運行する等、ジェンダーに配慮した取組みを行っている。このような取組みは、ミャンマーの企業では珍しいものである。

ミャンマー政府からの出向者、日本企業からの出向者、現地採用者、海外からの採用者等様々な職員が働いており、共通の言語は英語である。ミャンマー政府と日系企業の合弁企業であるため外資系企業ではないが、国際基準に則った仕事の進め方をしている。

女性職員へのインタビューによると、ミャンマー政府から出向している職員にとって

は、慣れない仕事の進め方がストレスと感
じる場合もあるが、日本的な長期的事業計
画や勤勉性等は、仕事を進めるうえで大い
に学ぶべきことであるとの意見があった。

ミャンマー人が企業を選択する基準とし
て、①スキルの向上、②学位と職種がマッ
チしていること、③給料や待遇が良いこ
と、であるが、外資系企業はそのニーズに
合致しているため人気が高い。また、同国
では、優秀な人材やマネージャークラスの
人材が圧倒的に不足しており、このような
人材を獲得、また、つなぎ留めておくため、毎年大幅な昇給が必要であるとのことであっ
た。経済の発展に伴い、物価が上昇しているヤンゴン等の都市部では、夫婦共働きでない
と安定した生活ができないという現状があるため、男性は、女性が働くことに関しては寛
容である一方、家事や育児は依然として、女性の仕事という認識である。企業で働く子育
て中の女性としては、親や親戚、メイドや保育所等様々な方法を駆使して仕事と家庭の両
立を図っており、社会全体が働く女性に対して寛容であるため、子育てしながら働くこと
に関しては問題がないという認識であった。

また、昇進について女性職員にインタビューしたところ、全員がその機会があれば喜んで
受けたいと答えていた。女性職員の中には、子育てのためにメイドを雇う必要がなくな
った今でも、自身のキャリアアップとして MBA を習得するためにメイドを雇い、家事を
任せている人もいる等、自己研鑽やキャリアアップへの希望を強く持っていた。



女性職員へのインタビューの様子

第4節 経済的自立に向けて

Bijin (アクセサリや綿製品の店舗)

面談者：Nay Nay New (Bijin shop のオーナー兼通訳・ツアーガイド)

日本語の通訳やツアーガイドという仕事を通して、日本人の漆作家と知り合いになった。
漆を通して日本とミャンマーとの相互交流を行うことで、徐々にそれがビジネスへと発展。
その後、漆作家の支援を受けながらミャンマーと日本の商品を販売する店舗を立ち上げた。

当初は、日本製の人形、ぬいぐるみ、衣類やミャンマー産の衣類やアクセサリ等を店
舗で販売していたが、仕事関係でミャンマーの地方に行く機会が多くなり、地方に住む貧
困家庭に住む女性たちと知り合った。彼女たちは、貧困や家庭の事情で満足に教育も受け
られず、ドロップアウトしてしまった女性たちで、彼女たちのために何とか自立できるよ
う支援ができないかと考えたことが、本格的な起業のきっかけであった。

彼女たちを自分の店で雇い、住居を与え、接客のスキル、アクセサリを作るための技

術、洋服の仕立て、販売等の機会を与えることで、将来自立できる力を養う教育も行っている。

ミャンマーは民主化され、多くの女性たちが様々な分野へ興味関心を持ち、女性の社会進出が進んできている。しかし、制度と実行が必ずしも伴っているとは言えず、女性が安心して教育を受け働き自立する社会を政府が中心となって作っていくべきである。

また、ミャンマーでは、公的保育施設の整備が遅れており、私立の保育園は数も少なく、保育料も高い。そのため、働く女性は、子どもを家族、親戚、友人等に預けたり、メイドを雇ったり、やむを得ず職場に子どもを連れていくことで仕事を続けている。社会としては子育てしながら女性が働くことには、寛容である。特に政府等公的機関は子連れ出勤を認めたり、省内保育園があつたりと恵まれた環境にある。

ミャンマーは経済発展と共に外国資本が急激に増え、それに伴う物価上昇のため、女性の社会進出が更に増加することが予想される。現状のように、保育を個々の問題として対応するにはいずれ限界がくるのではないか。



Nay Nay New 氏 (左)



女性従業員

第3章 カンボジアの女性たち

各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index（GGI））によると、2017年のカンボジアの男女平等度は世界第99位である。分野別に見ていくと、経済参加率と機会が56位、教育達成度が121位、健康と生存が1位、政治的機能が106位となっている。

カンボジアは教育達成度において、ミャンマーとは逆に初等教育の就学率は女性の方が高いが、中等、高等教育に上がるにつれて男性の方が高くなっている。雇用者や管理職以上、議員、閣僚といった社会的に高い地位では、男性の割合が極めて高い。

男性と比べて女性は教育が施されておらず、社会的地位も低いという特徴がある。

第1節 カンボジアの概要

正式名称	カンボジア王国 Kingdom of Cambodia	
国旗	 <p>カンボジアの国旗は政変のたびに変更されてきた。現在の国旗は1993年の王政復古の際に制定されたもので、上から青・赤・青が用いられた旗の中央にアンコール・ワットを配置した旗である。青色は王室の権威を、赤色は国民の忠誠心を、白色は仏教を象徴している¹⁴。</p>	
地理	<p>インドシナ半島に位置し、国土の東側をベトナム、西側から北西にかけてタイ、北側はラオスとそれぞれ国境を接している。</p> <p>国内には、トンレサップ川とメコン川の二大河川が流れており、国土の大部分が平野部となっている¹⁵。</p>	
首都	プノンペン（Phnom Penh）	
人口	1,468万人（カンボジア政府統計，2013）	
面積	181,035 km ²	
民族	クメール人（約90%） その他、中華系、ベトナム系、チャムとの混血も多い	
言語	カンボジア語（クメール語）	
宗教	仏教（約95%）、イスラム教（3%）、キリスト教（少数）	
気候	熱帯モンスーン気候 （雨期6月～10月と乾期11月～5月）	

¹⁴ 自治体国際化協会「CLAIR REPORT No.275 カンボジアの地方自治」（2005）

¹⁵ 自治体国際化協会「CLAIR REPORT No.275 カンボジアの地方自治」（2005）

通貨	Riel（リエル）及びUSD（米ドル）
略歴	<p>9～13世紀 アンコール王朝期。インドシナ半島大半を統治</p> <p>14世紀～ タイ・ベトナムからの進攻により国力が衰退</p> <p>19世紀末 フランス領「カンボジア王国」となる</p> <p>1953年 カンボジア王国（シハヌーク国王）として独立</p> <p>1970年 クーデターにより内戦開始</p> <p>1975～79年 クメール・ルージュ政権・民主カンボジア（ポル・ポト首班）時代に、飢餓と処刑により数百万人が死亡</p> <p>1979～80年 ベトナム・ソ連の支援を受けるカンプチア人民共和国、中国支援のポル・ポト派、及び西側支援の二派（シハヌーク派、ソン・サン派）により内戦継続</p> <p>1991年 和平協定締結</p> <p>1993年 総選挙を経て、新生カンボジア王国誕生（シハヌーク国王が再即位）</p> <p>2004年 シハモニ国王が即位</p> <p>2013年 シハヌーク前国王は90歳の生涯を終える</p> <p>2013年 フン・セン首相首班政権発足</p>
政体	国王を元首とする立憲君主制
元首	シハモニ国王（2004年即位）
議会	<p>上院：定数 61、任期 6年 （人民党 46、サム・ランシー党 11、その他 4）</p> <p>国民議会（下院）：定数 123、任期 5年 （人民党 68、救国党 55）</p>
政府	首相：フン・セン（1985年～）
地方自治制度	<div style="text-align: center;"> <pre> graph TD CG[中央政府] --- C[首都] CG --- P[州] C --- D[区] D --- S1[サンカット] P --- M[市] P --- Q[郡] M --- S2[サンカット] Q --- Co[コミューン] Q --- S3[サンカット] </pre> </div> <p>【出典】自治体国際化協会シンガポール事務所「カンボジア王国の状況」より抜粋</p>

	※カンボジア地方自治制度は、「首都・州」「市・郡・区」「サンカット・コミューン」の3層構造で、サンカット・コミューンの議員は公選制
司 法	3 審制。その他、軍事裁判所及びクメール・ルージュ裁判特別法廷がある
主 要 産 業	農業（国内総生産の 30.5%）、工業、サービス業 （Asian Development Bank, 2014 年）
経済成長率	6.97%（IMF, 2014 年）
インフレ率	1.1%（IMF, 2015 年）
名目 GDP	約 177 億米ドル（IMF, 2015 年）
一人当たり 名目 GDP	1,140 米ドル（IMF, 2015 年）
総 貿 易 額	輸出 107 億米ドル 輸入 225 億米ドル （関税消費税総局, 2014 年）
貿 易 品 目	輸出：衣類（50.3%）、印刷物（37%）、履物（3.9%）、 穀物（2.1%）、ゴム（1.3%） 輸入：織物（35%）、機械（9%）、電気機器（5%）、 石油製品（4%）、車輛（4%） （関税消費税総局, 2014 年）
主要貿易相手国	輸出：米国（23%）、英国（9%）、ドイツ（8%）、 日本（7%）、カナダ（7%） 輸入：タイ（28%）、中国（22%）、ベトナム（16%）、香港（6%）、 シンガポール（6%）（IMF, 2015 年）
カンボジア日本人 商工会加盟 日系企業	正会員 172 準会員 45 （カンボジア日本人商工会, 2016 年 3 月）
在留邦人数	2,522 人 ¹⁶ （外務省, 2016 年 2 月）
日本人学校	生徒・児童数 52 名（小学部 39 名・中学部 13 名） 教職員 15 名 （プノンペン日本人学校, 2017 年 4 月）

【参考】外務省「カンボジア王国（Kingdom of Cambodia）基礎データ

〈<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/cambodia/data.html>〉

IMF「Direction of Trade Statistics」（2014, 2015）

プノンペン日本人学校〈<http://www.jacam.cc/jspp/>〉

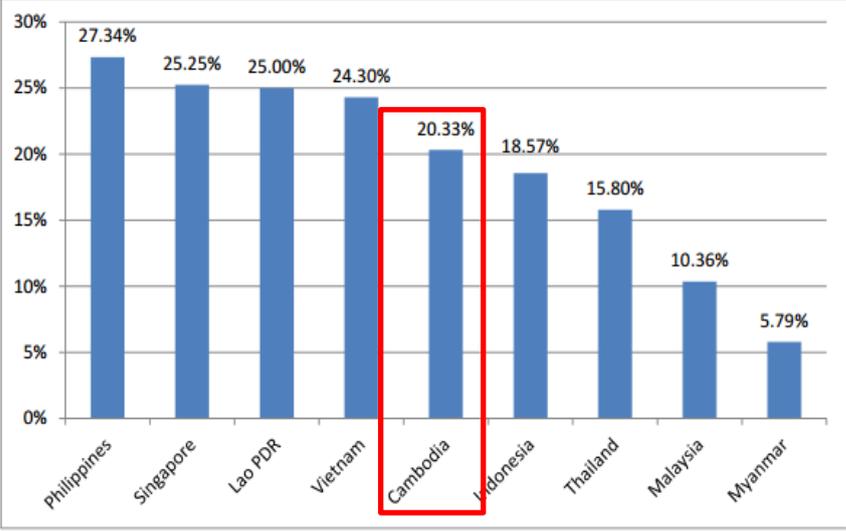
カンボジア日本人商工会〈<http://www.jbac.info/>〉

¹⁶ うち、プノンペン在住 1,899 人

第2節 カンボジアの女性概況

1 各種統計値

<p>男女比率 (人口)</p>	<p>男性 48.5% 女性 51.5% (計画省統計局, 2013 年)</p>
<p>人口 ピラミッド</p>	 <p>【出典】国連「2015 Revision of World Population Prospects」を 基に https://populationpyramid.net/が作成</p>
<p>合計 特殊出生率</p>	<p>2.59% (World Bank, 2015 年)</p>
<p>男女 平均寿命</p>	<p>男性 67 歳 女性 71 歳 平均 69 歳 (Central Intelligence Agency, 2012)</p>
<p>乳児死亡率</p>	<p>5.4% (Central Intelligence Agency, 2012)</p>
<p>識字率</p>	<p>男性 84% 女性 64% 平均 74% (計画省統計局, 2012)</p>
<p>労働参加率</p>	<p>男性 89% 女性 78% (計画省統計局 2012・2013)</p>

<p>国会議員数 (男女比)</p>	<p>女性の下院議員 20.3% 女性の上院議員 14.8% (カンボジア国家選挙協議会 2013 資料)</p>																					
<p>アジア諸国 との女性の 国会議員数 (下院) との比較</p>	<p>対象調査国：フィリピン、シンガポール、ラオス、ベトナム、 カンボジア、インドネシア、タイ、マレーシア カンボジアは5位の20.33% (アジア基金, 2014年)</p> <p><i>Figure 1: Women's Representation in Houses of National-Level Parliaments of ASEAN Countries^h</i></p>  <table border="1" data-bbox="438 689 1284 1220"> <thead> <tr> <th>Country</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Philippines</td> <td>27.34%</td> </tr> <tr> <td>Singapore</td> <td>25.25%</td> </tr> <tr> <td>Lao PDR</td> <td>25.00%</td> </tr> <tr> <td>Vietnam</td> <td>24.30%</td> </tr> <tr> <td>Cambodia</td> <td>20.33%</td> </tr> <tr> <td>Indonesia</td> <td>18.57%</td> </tr> <tr> <td>Thailand</td> <td>15.80%</td> </tr> <tr> <td>Malaysia</td> <td>10.36%</td> </tr> <tr> <td>Myanmar</td> <td>5.79%</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Sources: Adapted from Inter-Parliamentary Union Website (http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm) [accessed 10th January 2014]; Table 1, above.</i></p>	Country	Percentage	Philippines	27.34%	Singapore	25.25%	Lao PDR	25.00%	Vietnam	24.30%	Cambodia	20.33%	Indonesia	18.57%	Thailand	15.80%	Malaysia	10.36%	Myanmar	5.79%	
Country	Percentage																					
Philippines	27.34%																					
Singapore	25.25%																					
Lao PDR	25.00%																					
Vietnam	24.30%																					
Cambodia	20.33%																					
Indonesia	18.57%																					
Thailand	15.80%																					
Malaysia	10.36%																					
Myanmar	5.79%																					
<p>公務員の 男女比率</p>	<p>男性 62% 女性 38% (Ministry of Public Function, 2014)</p>																					
<p>中央政府に おける管理 職の男女 比率</p>	<table border="1" data-bbox="414 1601 1364 1803"> <thead> <tr> <th></th> <th>副局長 クラス</th> <th>局長 クラス</th> <th>副部長</th> <th>部長</th> <th>副長官</th> <th>長官</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>75%</td> <td>80%</td> <td>81%</td> <td>89%</td> <td>90%</td> <td>88%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>25%</td> <td>20%</td> <td>19%</td> <td>11%</td> <td>10%</td> <td>12%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(Ministry of Public Function, 2014)</p>		副局長 クラス	局長 クラス	副部長	部長	副長官	長官	男性	75%	80%	81%	89%	90%	88%	女性	25%	20%	19%	11%	10%	12%
	副局長 クラス	局長 クラス	副部長	部長	副長官	長官																
男性	75%	80%	81%	89%	90%	88%																
女性	25%	20%	19%	11%	10%	12%																

地方における 首長等の 女性数と 割合	【州及び市郡区における女性首長等の数と割合】				
		州		市・郡・区	
		首長	副首長	首長	副首長
	総数	25人	150人	197人	788人
	女性の人数	0人	25人	3人	197人
	女性の割合	0%	17%	2%	25%
	(Ministry of Public Function, 2014)				
	【コミューン（地区）における女性首長等の数と割合】				
		首長	主席副首長	第二副首長	
	総数	1,633人	1,633人	1,633人	
女性の人数	95人	189人	151人		
女性の割合	5.8%	11.6%	9.2%		
(Ministry of Public Function, 2012)					
就業状況 男女別比率	【カンボジア 2014 年中間年経済調査】				
	【全国の就業者数】				
		就業者数	割合		
	男性	780,299人	41.6%		
	女性	1,094,371人	58.4%		
	合計	1,874,670人	100.0%		
	【全国の事業主数】				
		事業主数	割合		
	男性	200,369人	39.0%		
	女性	313,391人	61.0%		
	合計	513,760人	100.0%		
	【女性事業主事業所の従業員数の割合】				
従業員数	1人	2人	3人	4人	5人以上
割合	37.3%	41.0%	12.3%	4.4%	5.0%
→78.3%が、従業員1人～2人と小規模事業所					

【参考】 計画省統計局「Cambodia Inter-Censal Population Survey 2013」
 計画省統計局「Cambodia Socio-Economic Survey 2012」
 計画省統計局「Cambodia Socio-Economic Survey 2012」
 World Bank 〈<https://data.worldbank.org/indicator>〉
 Central Intelligence Agency「The World Factbook 2012」
 〈<https://www.cia.gov/library/publications/download/download-2012/index.html>〉

2 歴史的背景

カンボジアでは、太古の昔には女性の地位は比較的高く¹⁷、古代クメールの歴史上では、女性の優れた指導者が数多く存在した。カンボジアでは伝統的に母系制である。既にアンコール時代では王の世継ぎを決めるのに母系制の伝統が適用されてきたことを示す碑文が残っている。

現在のカンボジア領土と重なる最初の古代国家フナンは、ネアン・ネアクという女王によって統治されていた。また、9世紀以降、サンパウルと呼ばれた王国は、代々、女王によって治められていた。また、女王たちは哲学に造詣が深く、瞑想を学び、大乘仏教の導入にあたり、王に絶大な影響を及ぼしたとされている。アンコール王朝においても、意思決定やその他の場面で支配的な役割を果たしていたのは女性であった。

また、クメール語で **Me** とは「母」を意味し、「**Me toup** (司令官)」「**Me krom** (指導者)」のような派生語が生まれる等、言語学的観点から見ても女性の地位が、古代クメールの歴史上において高いことが伺える。

しかし、15世紀にアンコール王朝が終わると、ヒンドゥー教、大乘仏教も衰退し、やがてカンボジアにタイが導入した上座部仏教が広がっていく。上座部仏教の教えでは、男性と女性にはそれぞれに従うべき慣習があり、カンボジアの古くからの諺で「美は女性の富、知は男性の富」と言われていることに象徴されるように、女子に対する教育は歴史的、宗教的、社会的に軽視された。したがって、その教えに伴い女性の地位は徐々に下がり、男性に従属するようになっていった。

カンボジアの社会では、人々との関係性は階層的に組織されているとされる。階層を判断する基本的な判断材料は年齢と性である。また、個人の地位は、「業」と「功德」という上座部仏教の考え方に根ざしている。社会での個人の地位は、過去世の行いの結果であり、現在の行いは後世に影響するとされ、前世に積み重ねた功德の大小によって、現世の姿や社会的な地位が決まると考えられている。そのため、カンボジア社会で最も尊敬すべき僧侶は男性のみがなることが許され、女性の僧侶はカンボジアには存在しない。

女性が男性と対等でないのは、男性の方が知的で尊敬すべきだというジェンダー不平等の考えが、カンボジアの人々の間に深く根を張っており、女性の権利と自由はあらゆる面で制限されている。また、習慣、信仰、社会規範が男女格差を助長し、女性の男性への従属に拍車をかける結果となっている。

一方、カンボジア人民共和国憲法（1981年制定）において、第31条に「国民は、法の下に平等であり、人種、肌の色、性別、言語、信条、信仰、政治志向、出生、社会的地位、財産、その他の状況に関わりなく、同等の権利、自由、義務を享受する。個人の権利と自由の行使を妨げるものであってはならない。この権利と自由の行使は法律に従ってなされるものとする」と明記されている。

¹⁷ 公益財団法人アジア女性交流・研究フォーラム「女性の社会的地位と家庭内暴力 ティアン・モニー（カンボジア）第18期」

<http://www.kfaw.or.jp/correspondents/docs/18-1_Cambodia_J.pdf>

法の精神と国民の固定観念の間には、未だに乖離があるが、これは人々の間に法律が浸透しておらず、身近なものとしてとらえられていないことが原因の一つとしてある。

3 政治的背景

カンボジアの政治的背景とジェンダーについて述べたい。

西暦	政治史	政府によるジェンダー政策
1953	・カンボジア王国誕生	
1955	・人民社会主義共同体（サンクス）を結成・計画経済の導入	
1970	・クメール共和国樹立	
1975	・ロン・ノル政権崩壊 民主カンプチア政府（ポル・ポト政権）が樹立され、急進的な共産主義政策に	
1979	・ポル・ポト政権崩壊、カンプチア人民共和国に（ベトナム支援）	
1981	・カンボジア人民共和国憲法制定	
1989	・ベトナム軍カンボジアから撤退	・婚姻・家族法の制定 ¹⁸
1991	・カンボジア平和協定、内戦終結	
1992	・UNTC（国連カンボジア暫定統治機構）発足	・国連女子差別撤廃条約及び国際子どもの権利条約をカンボジアが批准
1993	・カンボジア王国復活 ・ラナリット第一首相（フンシンペック党）、フン・セン第二首相（人民党：旧プノンペン政権）の連立政権成立	・大臣会議官房国家女性局 ¹⁹ 成立（女性担当大臣の設置） ・男女平等を謳う憲法制定 ・女性担当大臣任命
1995	・ASEAN オブザーバーとなり、アメリカと国交樹立	・第4回世界女性会議（北京）出席 ・女性の地位向上のための北京行動綱領の採択
1996		・大臣会議官房国家女性局を改編、女性省の設立 ・誘拐・人身売買・搾取規定法の制定
1997	・人民党全土制圧、ラナリット第1首相追放、フン・セン第2首相実権掌握	・労働法の成立及び雇用における男女平等の明記
1998	・フン・セン首相の連立政権 ・クメール・ルージュ共産党解体	

¹⁸ 夫婦での財産共有や、妻名義の財産所有が可能となった

¹⁹ カンボジア女性組織・クメール女性組織等を統合

1999	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上院新設、2院制へ移行 ・ ASEAN（東南アジア諸国連合）加盟 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ジェンダー平等推進第一次5か年計画（1999～2003）の策定 ・ 女性省から女性・退役軍人省へ改組
2001		<ul style="list-style-type: none"> ・ カンボジア国家女性評議会²⁰（CNCW）の設立
2002		<ul style="list-style-type: none"> ・ 貧困削減戦略計画、ジェンダー主流化方針の策定
2003	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国民議会選挙 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ジェンダー主流化方針を含む国家貧困削減戦略の制定 ・ JICA ジェンダー政策立案・制度強化支援計画（PGM）の開始 ・ カンボジア・ミレニアム開発目標（2003～2015）の設定
2004	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第2次フン・セン首相の連立政権樹立 ・ 世界貿易機構（WTO）加盟 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第一次四辺形戦略²¹の採択 ・ 女性・退役軍人省から女性省へ再改組 ・ ジェンダー平等推進第二次5か年計画（2004～2008）の策定 ・ 配偶者からの暴力防止及び被害者保護法が閣僚会議で承認 ・ カンボジアジェンダー評価の実施
2005		<ul style="list-style-type: none"> ・ 国連女性の地位委員会（北京プラス10会合）出席 ・ 女性に対する暴力防止法案の成立
2006		<ul style="list-style-type: none"> ・ 国家戦略開発計画（NSDP）（2006～2010）の策定²²。
2008	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第4回国民議会選挙 ・ 第3次フン・セン首相連立政権発足 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人身売買及び性的搾取の抑止に関する法律（改正法）の制定 ・ 第二次四辺形戦略の策定（2008～2013） ・ カンボジアジェンダー評価の実施

²⁰ 女子差別撤廃条約の施行を順守する機関

²¹ 国家開発戦略として政府が掲げた4本柱の1つである「人的資源開発」にジェンダー平等推進が明記された

²² 全セクターにおいてジェンダー平等に留意するよう明記された

2009		<ul style="list-style-type: none"> ・国家戦略開発計画（NSDP）（2009～2013）の策定 ・ジェンダー平等推進第三次5か年計画の策定（2009～2013）
2010		<ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダー主流化プロジェクトフェーズ2の実施（2010～2015） ・ジェンダー主流化活動計画の実施
2012	・第2回上院選挙	・女性経営者協会の設立
2013	<ul style="list-style-type: none"> ・第5回国民議会選挙 ・第4次フン・セン首相連立政権発足 	
2014		<ul style="list-style-type: none"> ・第三次四辺形戦略の策定（2014～2019） ・国家戦略開発計画（NSDP）（2014～2018）の策定 ・ジェンダー平等推進第4次5か年計画※（NRTIV）の策定（2014-2018）

カンボジアは、約100年に及びフランス領植民地を経て、1953年に独立した。植民地時代は、様々な西洋の思想や制度等に大きく影響を受け、国益のために権力体制を強化する形で国民統治が行われた。

その後、1970年代以降の政治的混乱と社会主義の樹立、更に1991年の内戦終結以降の新しい国づくりと国際化推進の中で、女性省が中心となり政府関係各所やNGO、NPO等の団体と連携して女性政策が実施されていった。

1970年代から続いた内戦は、人々の価値観やカンボジア社会を根底から変えるほど大きな影響を与えた。長期にわたる内戦によって多くの男性が死亡したことにより、1970年代後半には、人口の6割が女性であったと言われており、住民世帯の半分が女性世帯主である村も稀ではなくなった。男女比率の差が大きくなり、女性が未亡人となって取り残されたり、結婚ができない女性も増加したりした。女性の人口比率が高くなったことで、女性の伝統的な役割とされていた家事・育児等に加え、それまで男性が行っていた役割も、女性が負うようになっていった。

そのため、1991年以降、内戦後のカンボジアを復興させるために女性の労働力は重要であった。経済発展、貧困削減に向けカンボジア国民が一丸となって取り組むためにも、数の多い女性が、社会経済復興・開発の多くの場面で重要な役割を担う必要があったのである。

このように、内戦後に女性が国の復興や経済発展に貢献したにもかかわらず、カンボ

ジアでは現在も男性に比べ女性の社会経済的地位は低く、女性世帯主家庭の多くは貧困層に属しているという問題が残っている。そして、こういったジェンダー不平等を改善するため、現在政府も、女性を社会に参画させ能力を発揮させるための取組みを実施しようとしている。

4 社会的背景

カンボジアには「女性の法」と呼ばれる伝統的な行動規範がある。一例を挙げると女性は、①静かにゆっくりと歩き全ての動作においておとなしくしなければならない、②控え目で、結婚前は保護されるべきである、③親族集団を離れて暮らしてはならず、勤勉でなければならない、④女性は家事の行い方や家計のきりもりの仕方を知っていなければならない、⑤夫に対しては良き助言者であるべきで、同様に良き従者でなければならない等、具体的に細かく規定されているのである。

カンボジアの女性は階層的社会を乱さぬよう、このような伝統的行動規範を幼少期より家庭の中で、母親から厳しくしつけられる。特にカンボジアの伝統的農村社会では父親と母親の両方が子育てをするが、それぞれの役割は明確に分けられている。

カンボジア社会は伝統的に母系制の傾向が強く、結婚後は夫が妻の家に入ることが多い。そのため、特に農村では、女性たちは農業をしながらも、家事育児では家族や親戚等の助けを得ることができた。特に、祖父母のように、困ったときに助言をもらい子育てや家事に協力してくれる経験豊富な年配の家族は大切な存在であった。そのため若い女性たちは、安心して家事育児と仕事の両立ができた。しかし、内戦をきっかけに、頼りになる年配者が少なくなった上に、女性が男性の役割も担わざるをえない社会状況へと変化していった。

カンボジアは、1990年代より国連カンボジア暫定統治機構（UNTAC）主導により和平へ向けて動き出した。同時に、外国資本の参入や投資が進み、経済活動が活発になり雇用も拡大した。しかし、女性の雇用に関しては、出産や育児等が障害になると考えられ、政府も企業もあまり積極的な対策を実施してこなかった。そのため、家事・育児等を両立させながら収入が得られる自営業で生計を立てる女性も増加したのである。

また、業種別に見ると、女性の就業者数が多い職業の第1位は縫製業である。この縫製業は主に中国や韓国等の外資によって経営されている。低賃金で多くの労働力を集め生産性を高めるために、特に農村部出身で10代後半から20代前半の低学歴の若い女性が多く雇用されている。雇用条件や労働環境は悪く、低賃金、長時間労働であるものが多い。しかしながら、月給は農業で得られる収入よりも高く、農業と異なり、季節や天候に関係なく年間を通して安定した現金収入が得られるため、若い女性が出稼ぎに出る等、一家の稼ぎ手に変容しつつある。

このように、カンボジア社会においては、幼少期から伝統的な行動規範をしつけられる一方、内戦という社会的背景により、社会へ出る女性が増えてきている。

第3節 カンボジアのジェンダー政策

1 国の取り組み

カンボジア政府は、女性省（MoWA）からジェンダー主流化のための専門的教育を受けたジェンダー主流化活動グループ（GMAG）を全省に設置し、男女平等に関する省庁間会合と、カンボジアが批准している女子差別撤廃条約に関するモニタリング会合等を定期的に実施している。また、地方レベルでも、女性及び児童のための諮問委員会等ジェンダー主流化に関する女性関連機構を設置すると共に、NGO や NPO 等と連携し女性政策を推進している。

女性に関する政策としては、以下の5つがある。

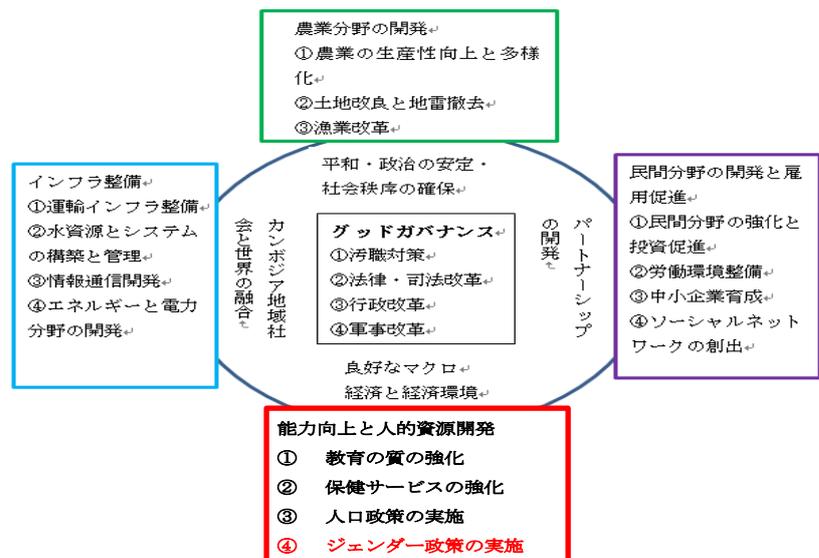
- ① 成長、雇用、平等、能率の四辺形戦略^{※1}
- ② 国家戦略開発計画（NSDP）^{※2}の策定
- ③ 女性省のジェンダー平等推進5か年計画「ニアリー・ラッタナー」^{※3}の策定
- ④ カンボジア全国女性連盟（CNCW）の戦略と計画の策定
- ⑤ 女性に対する暴力防止に関する国家行動計画（NAPVAW）

※1 四辺形戦略

2004年に、フン・セン首相は、今後の国家開発戦略として、5年毎に見直しを行う四辺形戦略を実施することを決定した。現在は2013年に策定された第3次四辺形戦略が実施されている。第3次四辺形戦略は、汚職対策、法律・司法改革、行政改革、軍事改革の4つの課題を核として、農業分野の開発、インフラ整備、民間分野の開発と雇用促進、能力向上と人的資源開発の4分野の開発に重点を置いた戦略となっている。能力向上と人的資源開発の中では、以下のとおりジェンダー政策について触れられている。

- ㊦ 女子への教育の機会と増加と女性教員の増強
- ㊧ 意思決定における女性の地位向上と全ての女性を対象とした技術向上研修の提供
- ㊨ 女性政策の継続的な実施
- ㊩ 女性と子どもに対する暴力防止

（第三次四辺形戦略 2014-2019）



【参考】カンボジア計画省 website

※2 国家戦略開発計画（NSDP）（2014～2018）

カンボジアの5か年計画である「四辺形戦略」を実施するためのアクションプランとして位置付けられている。四辺形戦略に沿った形で、グッドガバナンスを中核に4つの辺となる政策等について現状と課題を分析し、優先的に取り組む政策を明確化している。国家戦略において、ジェンダー政策が国レベルの全ての分野、特に農業・保健・教育の分野で主流化されるよう明記されている。

※3 女性省のジェンダー平等推進5か年計画「ニアリー・ラッタナー（Neary Rattanak）」

現行の第4次5か年計画（2014～2018）で、政府は以下の重要優先課題に対する継続的な支援の取組を強く表明している。

- ① 女性の経済的権限の強化
- ② 女性・女児の教育、行動様式の変化
- ③ 女性・女児に対する法的保護
- ④ 女性・女児の健康と栄養
- ⑤ HIV・エイズ問題
- ⑥ 政策決定に対する女性の参加促進
- ⑦ 政策・事業におけるジェンダーの主流化
- ⑧ 女性と気候変動

2 カンボジアの女性関係機関とその取組み

（1）カンボジア政府

①女性省「Ministry of Women's Affairs (MOWA)」

1993年大臣会議官房国家女性局が設立され、その後、1996年1月に格上げされる形で女性省が設立された。女性省は社会的に弱い立場にある女性の権利を擁護し、女性が自己決定し、自ら選択した生き方ができるようジェンダー平等を推進する省としての役割を担っている。1999年～2004年に女性・退役軍人省となったが、2004年に政権が変わり再び女性省となった。

1995年以降、同省のジェンダー平等推進計画の第1次及び第2次5か年計画はいずれも第4回世界女性会議（北京）の北京行動綱領をベースとして作成されている。

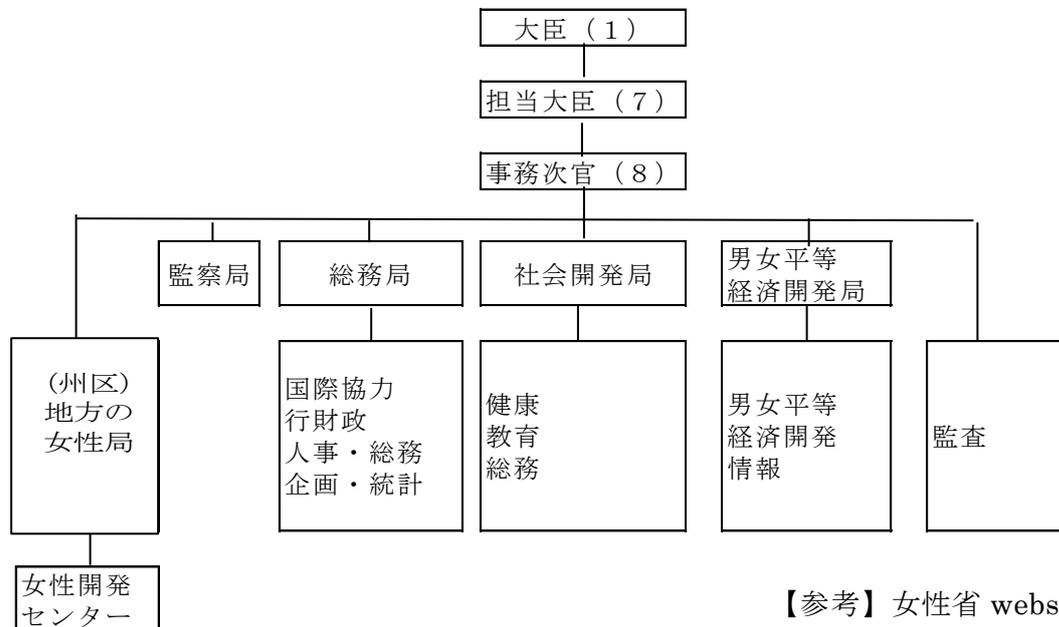
男女比率では圧倒的に男性が多い省ではあるが、省の大臣28人のうち3人が女性である。現在の職員数は、女性省本省は男性76名、女性196名、総数272名、地方の女性局は男性78名、女性680名、総数750名、女性職員の比率は86%（2016年）と非常に高いのが特徴的である²³。

組織は、大臣を筆頭に、地方に25の女性局、14の女性開発センターで組織されている。

²³ 女性省統計局からの聞き取り数値

同省は 1999 年に 5 か年計画を作成すると共に、政府内の政策や開発計画、事業の全てにジェンダーの視点を組み入れ十分な配慮をする事を主方針に、政策提言や調整することを主要任務として打ち出している。

【女性省組織図】



【参考】女性省 website

女性省の主な役割は、29 の各省庁内に設置されているジェンダー主流化活動グループの中心となり、全ての省庁でジェンダー政策が普及・機能するよう働きかけることである。この取組みが始まるまでは、各省庁の政策や計画の策定にあたって、女性が参加する機会がなく、女性の意見が政策に反映されることもなかった。しかし、女性省を中心に各省全ての協議の場に女性を入れる取組みを推進するよう働きかけた結果、女性省以外の省庁職員のジェンダーに関する意識が変化し、政策にジェンダーの視点を入れる事の重要性が次第に理解され、ジェンダー主流化の考えが浸透しつつある。

女性省では、女性の社会進出の促進と女性のエンパワーメントを経済発展に結びつけ、かつジェンダー平等を実現するために、現在、以下の 5 つの柱と 8 つの取組を重点課題として取り組んでいる。

【5 つの柱】

- ①女性の経済的地位の向上、②女性の教育と国際化、
- ③法律の遵守 (DV や売春の防止)、④女性の健康、⑤女性の人権と決定権

【8 つの取組】

- ①ジェンダー主流化、②女性の経済とエンパワーメント、③女性に対する暴力、
- ④ジェンダーと保健、⑤ジェンダーと教育、⑥女性の意思決定、⑦女性と気候変動、
- ⑧女性と女子の保護

③ 女性省総務局計画統計部

面談者：ボッチ・テ・リム部長

女性省内においてジェンダー主流化への取組みは、主に総務局計画統計部と男女平等経済開発局男女平等部が担当している。計画統計部は他省庁のジェンダー関連の計画策定・実施支援の他、省内各局の年間計画作成・モニタリング・報告の支援、ジェンダー統計の収集・分析等を行っている。また、男女平等部は、同じく他省庁のジェンダー関連の計画策定・実施支援のほか、省内の戦略計画策定、地方分権化におけるジェンダー主流化推進、省庁横断的組織の事務局を担当している。

計画統計部が中心となり、政府各省庁のジェンダー主流化活動グループと連携し、JICAの協力のもとジェンダー主流化に関する5か年計画の策定を行った。計画の完成までには多くの困難があった。多くの省庁の職員が、指標が必要な理由を理解せず、また、ジェンダー問題は女性だけの問題と認識していたためである。そのため、統計局ではジェンダーに関する取組みを各省庁の政策に取り入れる重要性を各省庁の職員に理解させることから始めた。当初は理解が得られなかったが、統計を集め、それに基づき分析と予測を示し政策に対する指標を作ることで、各省庁のジェンダー主流化活動グループの男性メンバーを皮切りに、徐々にその必要性が理解されていった。

フン・セン首相が機会をとらえて演説でジェンダー主流化を支持する発言をしたことも追い風になった。その結果、ジェンダーに関する取組みが重要な国策の一つとして考えられ、四辺形戦略に組み込まれたりするようになったことから、最終的には全ての省庁でジェンダーへの配慮が政策に反映されるようになった。

女性省の役割の一つに行政職員の能力向上（Capacity building）もある。カンボジアでは、依然として女性省以外の省庁は管理職も含め大多数が男性で占められており、重要な意思決定や予算協議の場には女性が参加することができなかった。物事を決定する際は、会議参加メンバーの多数決で決定されるが、女性は男性に比べて教育レベルが低く、判断能力や発言力がないという理由で、予算等重要な意思決定の場に参加できないため、女性の意見が政策やそれに対する予算等に反映されることほとんどなかった。これは、中央政府だけでなく、地方でも同様であったため、各省庁の政策、国家計画から地方の年間計画に至るまで、ジェンダーに対する視点が配慮されてこなかった上に、そのこと自体全く問題となっていなかったのである。

しかし、2008年に通達されたフン・セン首相



女性省

の「全国にある 25 州、全ての州において、必ず一人は副知事を女性にする（各州、副知事は複数名在籍）」という言葉により、カンボジアでは女性の能力向上に関する取り組みが始まった。

まず一つめは、女性のリーダーシップ研修の実施である。カンボジアにはプノンペンに行政官幹部養成学校があり、これは、「大卒でその学校を卒業すると階級を飛び越し行政官幹部職員になれる」といったよ



ボッチ・テ・リム部長（左）

うに行政官幹部養成を目的とした教育機関として位置付けられているものである。学生たちは、学校で様々な行政知識を学ぶほか、指導者になるための研修を義務づけられている。

また、2015 年には、学生以外にも、各省の女性副長官以上の職員を対象とした 150 時間のリーダーシップ研修を実施した。今後は各州女性副知事に対し、同じく 150 時間のリーダーシップ研修を実施する予定である。

更に新しい取り組みとして、以前は地方行政を管轄している内務省が実施していた区役所レベルの女性議員の能力向上研修について、政府予算で女性省が行うことになった。これは、地方行政レベルにも女性のリーダーシップ研修をして欲しいという要望を受けたものである。また、ジェンダーに関する各地方の研修を均一化する意味でも、郡や区レベルの研修は女性省が主導で実施することが望ましいとのカンボジア政府の考えが背景にある。そのため、2016 年から、女性省職員が保健局等と連携し、全区役所を回りながら女性職員を対象にした研修を順次開始している。

研修には、能力向上やリーダーシップ、保健・衛生等の研修以外に予算計画の策定や折衝の方法等も取り入れる。これは、今まで女性職員はほとんど予算に関する業務にかかわることができなかったため、ジェンダーに配慮した予算組みがなされていなかった反省に基づいている。

また、女性省では、女性の経済的自立を支援するため、マイクロファイナンス事業に今後注力していく方針を示している。具体的には、職業機会の提供、起業機会の提供、生活の向上と安全に対する取組等である。

1996 年から 2004 年、ユニセフから女性省に事業委託される形で、無利子貸付けのマイクロファイナンスプロジェクトを起ち上げ、17 州が参加した。カンボジアの国民の約 70% が農業に従事しており、その半数以上は女性であるが、閑散期には出稼ぎで村を離れる男性に比べ女性は一年中農業に携わる。また、作った農産物を仲買人に売るのも女性である。しかし、女性は適切な農産物の市場価格情報を入手できないため、仲買人に買ったたかれているという問題があった。このように多くの負担や不利益が女性たちにかかっていたが、それに対する改善は行われてこなかった。そのため、このプロジェクトを実施するにあたり、女性省の職員が実際に農村に入り、農村の女性たちをグループ化した。次にグルー

プで生活上の様々な問題を女性たち自身に見つけさせ、生産性を高めるための改善をしていった。その結果農業技術が向上し、生活の質の向上が見られるようになったのである。このプロジェクトは農村開発の成功例として評価されているが、女性省としてもジェンダー主流化を進める上で大きな前進であった。

④ 女性省社会開発局法的保護部

面談者：マラディ部長

法的保護及び女性に対する暴力に関する担当局として、女性や女子が法的保護を平等に享受できるような仕組み作りをしている。ジェンダーに関する法律及びその他の関連法への所見や見解の作成に参加し、今後の計画の戦略的方向性を定めているほか、関係省庁と連携し、女性に対する暴力について国家行動計画作成したりしている。



マラディ部長

法的保護部の業務としては、大きく3つある。①女性への暴力に関する支援、②離婚等家庭問題に関する女性の支援、③広報活動である。

1つ目の女性への暴力に関する支援について、法的保護部としては、内務省と連携して女性の保護を行っていることである。カンボジアでは内務省は、州、市、郡、区での行政を統括している省庁であるが、警察機能も兼ね備えている。女性や子どもが暴力の被害に遭う率が非常に高いにもかかわらず内務省内の警察機能はうまく機能していなかった。そのため、女性省の職員を警察官に任命し、内務省と同じ権限を与え、警察に行かなくても女性省に行けばそこで処理できる仕組みになっている。女性省には現在138人の警察官に任命された職員がおり、被害に遭った女性へのインタビュー、性犯罪、家庭内暴力等の事件調書を作成する。また、全州に2～3人の女性省の警察官職員を配置し、同様の対応を行っている。

また、女性被害者は、警察や行政に行く前に最初に病院に行くため、医療従事者も全員がジェンダーに配慮する視点を持つことが必要である。女性や子どもが怪我で病院に搬送されても、それが暴力によって受けた怪我なのか、別の原因によるものかの判断が重要だからである。

病院の医療従事者には法的な権限が与えられていないため、女性省は医療機関と連携して調査を行う。警察機関に通報する場合は、18歳以上は本人の許可が必要であるが、18歳未満は未成年の保護という観点から暴力による怪我と判断された場合は自動的に通報される仕組みになっている。

2つ目は、家庭問題に関する支援である。女性省には離婚に関する相談や支援依頼が多く寄せられる。カンボジアでは、日本の民法をもとに JICA 等の協力を得て 2011 年に新民法が成立し、同年 12 月 20 日から施行された。それ以前は、婚姻家族法による規定に基づいて離婚が処理されてきたが、離婚に関する条文は婚姻家族法を引き継いだ内容となっ

ている。

カンボジアでは、女性の義務として家庭の円満を第一に考えることから、社会的に離婚は悪とされており、女性が劣悪な状況におかれても、裁判に持ち込む前に和解が試みられ離婚を回避する方法がとられる。カンボジアのことわざに「夫のいない女性は尾のない牛のようである」また「夫のいない女性は悪い噂を作り出す、あるいは噂的になる」というものがある。前者は、夫のいない女性は尾のない牛が、寄ってくる虫を追い払えないように、離婚して夫無しで暮らすことを女性が選択した場合、たくさんの困難に直面するであろうというものである。ここでいう「尾」は「強さ=夫」を表しており、「尾=夫がない（いない）」という事は、強さの欠如を表している。後者は、たとえ夫を失ったとしても夫以外の男性と性的関係を持つべきでないという考えに基づいている。このように多くの被害女性たちは、離婚に対するマイナスイメージにより、いつまでも家庭の中から逃げ出せず暴力に耐えるしかない生活を送っているのである。

新民法下において、離婚の訴えは当事者の住所地を管轄する始審裁判所²⁴や、当事者の住所地または居住地のコミュン²⁵またはサンカット・カウンシル²⁶に申立てることができる²⁷。後者の場合、コムンまたはサンカット・カウンシルは、申立てを受理した日から15日間は和解調整をすることができる。和解の試みが不調に終わったとき、コムンまたはサンカット・カウンシルは訴状を裁判所に回付する。なお、裁判所による和解についても規定されており、裁判所は、当事者の一方が離婚を強く求めている場合でも、和解の勧告を試みることができる²⁸と法律で定めている。

新民法では、日本の民法と比較すると、女性の権利に配慮した進歩的な面がある。例を挙げると、①財産分与において、各配偶者は特有財産のほか共有財産を全て受け取る権利を有する²⁹、②家事労働は、家庭外労働と同等の価値があるものとみなされなければならない³⁰と規定されている。

一方、法律自体が婚姻家族法を継承し、離婚を望む当事者に対して和解を促す構造となっていることや、離婚の訴え先を地域の行政機関、すなわち地域の有力者と定め、その者に和解調整を行う重大な権限を付与している。当事者の一方が意に反した離婚を押し付けられるという事態を未然に防ぐために、裁判所等が当事者の合意に基づき離婚の申立の真意を審査したり、和解の機会を提供したりしていることは特徴といえるであろう。

カンボジアでは、協議離婚は認められていない。離婚について当事者双方が合意している場合であっても、州の裁判所によりその合意が真意に基づくものであるか確認されては

²⁴ 第 982 条 1 項

地方裁判所の機能を有し軽犯罪等を扱う

²⁵ 地方自治体の最小単位

²⁶ 市・州裁判所（地方自治体に設置されている）

²⁷ 第 982 条 2 項

²⁸ 第 984 条 1 項

²⁹ 第 980 条 2 項 2 号

³⁰ 第 980 条 3 項

じめて、離婚が成立する³¹。

教育を受けられない貧しい農村の女性たちの多くが、夫や近親者からの暴力の被害者となるケースが多いが、裁判の手続きについても無知であり、費用も多額にかかるため、訴訟を起こすことができない。裁判所は市・区には設置されておらず、州レベルでの対応となるため裁判所に行くまでの交通費、各種手続きに関する費用等、多額の費用が女性に多くの負担となる。例えば、夫による暴力の中でレイプが挙げられるが、病院への通院費、証明書の発行、調査等合計で平均 700 米ドル程かかる(2016 年現在)。

また、カンボジアの法律では、裁判で妻に生活能力がないと判断された場合、妻が親権を取ることはないが、乳飲み子がいる場合は自動的に妻に親権が渡る。そのため、妻は子どもがいると働きに出ることができず、経済的に非常に困難な状況に陥る。

以上の事から、ひどい家庭内暴力であっても離婚まで行くケースは 10 件中 2 件程度である。費用の面以外にも、女性自身が、教育レベルが低く夫に依存しないと生きていけないと刷り込まれていることや、女性は妻として家庭を守り、家族や子どものために幸せを考えることを何よりも最優先させなければならないという固定観念、経済的に自立していないため自信がないことが離婚を留めさせる大きな原因となっている。この状態を解決するためカンボジア政府では 3 つの取組みを実施している。

㊦ 貧困カード (ID Poor Card) の発行

① 離婚訴訟簡素化のパイロット事業

② 啓発活動

㊦ ID Poor Card

まず、ID Poor Card は、2006 年から貧困者救済のためにドイツ、オーストラリア、オランダ政府等の支援によりカンボジア計画省が実施している。

2011 年の時点で、全国の村のうち、90%以上の割合を占める約 12,000 の村の村民 776,000 人に発行されている。貧困度によって 1～3 までのランクがあり、区や郡から担当者が定期的に各家庭に調査に入り、地域の女性子ども担当議員が指標に基づきランクを決定する。5 年毎に見直しが行われるが、緊急案件と判断された場合は、適宜調査が実施され、認定が行われた後カードが発行される。ID Poor Card 保持者は、保健、医療、裁判費用及び生活に必要なサービスが無料で提供される。



ID Poor Card

³¹ 第 979 条

①離婚訴訟簡素化のパイロット事業

シムリアップで始められたパイロット事業である。カンボジアでは和解が失敗に終り、裁判手続きが行われる場合、夫婦ともに数回にわたり裁判所に出廷しなければならない。裁判の場合、女性の方が離婚手続きに要する費用だけでなく肉体的・精神的負担が大きく、それが離婚をためらう原因の一つでもあった。そのため女性省では、女性たちが市や区の関係機関に向くのではなく、行政担当者が赴き離婚手続き必要な書類を作成することで、当事者たちが州裁判所に1回出廷するだけで離婚手続きが完了するような新たな取組みを試験的に始めた。この取組みを実施して以来、女性の負担が大幅に削減されたとして、高い評価を得ている。

②啓発活動

最後に、啓発活動であるが、各区には、年間500から1,000米ドルのユニセフからの支援が与えられる。都市部の女性と異なり、農村地域の女性は住居環境、家庭内の暴力、貧困のために教育を満足に受けられない。そのため、どんなに良い制度を整え支援しても、女性側が意識改革や、経済的な自立が出来ていないと結局もとの状態に戻ってしまう。そのために、地方の女性局や関係団体と連携し、積極的に農村の女性たちに啓発活動や研修を実施している。

(2) 国家女性評議委員会「Cambodia National Council for Women (CNCW)」

面会者：H.E.Bunchhith Veasna 事務局長

2001年に女性に関する問題、ジェンダー平等に関する省庁間の調整やアドバイス等を行う場として、CNCWが設立された。CNCWは女性省の上部機構に当たり、カンボジア政府の国内本部機構(ナショナル・マシーナリー)の一つである。名誉会長に王妃、名誉副会長にフン・セン首相、女性省大臣が議長を務め、14の関係省庁の職員がメンバーになっており、年1回会議を開催し「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW))に係る政府の報告書作成を担っている。



H.E.Bunchhith Veasna 事務局長

CNCWを補助する支援調整機関としてジェンダー分野の技術作業部会(TWGG)がある。この部会は女性省が事務局となり、JICAと国連開発プログラム(UNDP)が専門かつ中立な立場で事業がスムーズに進むよう支援している。

TWGGは、関係省庁のジェンダー主流化担当者の議長、ドナー、NGO関係者等で構成され、年に3回程度開催される。女性省と関係省庁の間のジェンダー主流化推進のための

調整の場として機能している。TWGGでは、2014年からの新しいジェンダー平等推進第4次5か年計画や、ジェンダーに関する共同モニタリング指標の策定についての議論を行っている。

また、女性の経済的自立を支援するため、女性開発センターという国の職業訓練校がある。センターの大部分が日本政府の援助によって1999年以降順次設立され、2016年現在、国内に14カ所あるが、センター開設以降約2,000以上の農村の女性たちが技術を習得し卒業している。

センターで実施する研修は、地域によって異なるが基本的な内容は①織物、②美容、③特産品を使った食品加工、④簿記、⑤生活技術（識字や算数）等のコースがある。コースは、8か月の簿記を除き、6か月が基本である。



シエムリアップ州女性開発センター外観

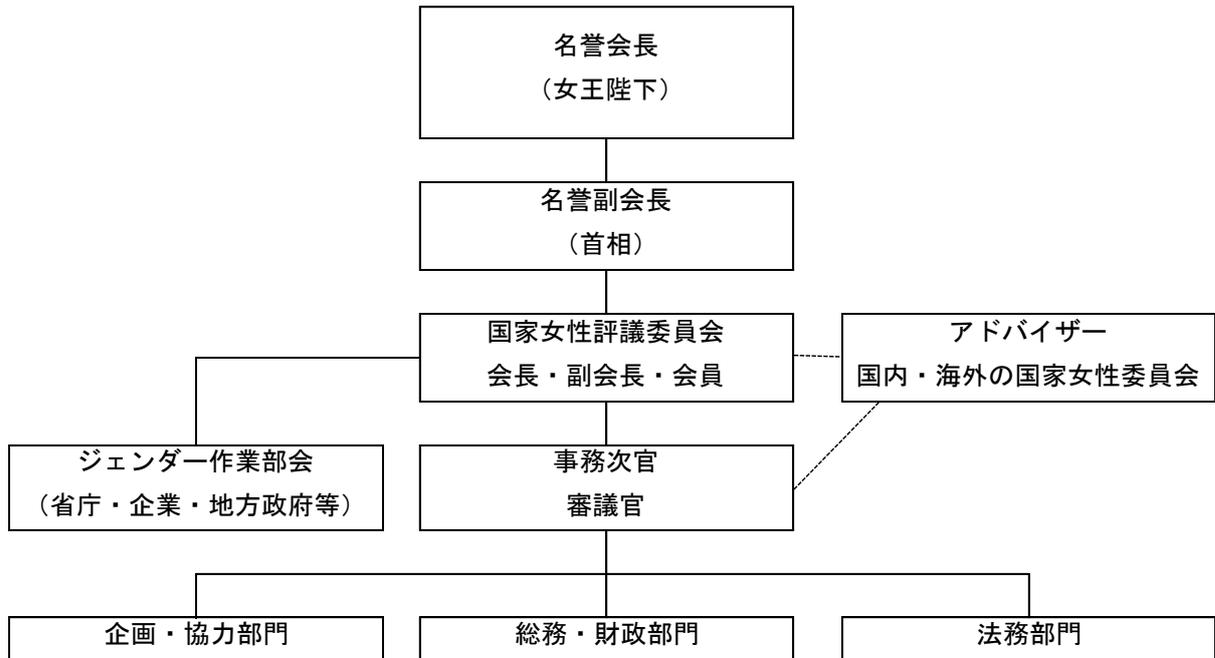
2013年以降、カンボジアの経済状況が良くなるにつれ、国内に縫製工場が非常に多く作られた。センターは高い技術を習得することができるが、研修期間中は給料が出ないため、女性たちはすぐに現金収入が得られる縫製工場に働きに行ってしまうようになった。その結果、現在、コースによっては定員割れしているものもある。そのため、女性センターの職員に各地域でのニーズを調査してもらい、地域によってどのような技術が求められ、求職に結び付いているかを労働局やセンターを核としてネットワーク化し、関係機関と連携しながら女性への就業支援を始めた。その他にも、労働省は、国家雇用促進協会と連携しインターネットで登録者の数が把握できるシステムを作っている。

また、技術支援と共に必要なことは、生産した商品を商業ベースで流通させることである。そのためコンポンチュナム、シュトントラインとクラチエにあるセンターでは、スペイン NGO の支援により、女性グループを作り、定期的に商品を海外へ供給するという取り組みを行っている。また、センター同士を視察する取り組みも実施している。異なるセンターを視察し情報交換をすることにより、生産性を高めることに役立っている。

技術の習得と就職については、研修と成果が比例しないことも多いため、今後、Public-Private Partnership (PPP) の手法で民間と政府が運営する女性開発センターを新たに作り、民間の力も借りて研修後の就職支援まで実施するパイロット事業を始めたいと考えている。しかし現時点では、女性センターはあくまでも国立の職業訓練校としての位置づけのため、民間企業が資本に入る PPP の手法は、利益追求や投資目的として位置づけられ、法律を改正しないと設立できない。そのため、まずはガイドラインを作ることから始める必要がある。

現在センターが抱える運営上の問題は2つある。1つは管理職の定年や転職による人材不足。もう1つは、センターで研修している生徒の技術力である。同じものを複数作ることができないため、国際基準で市場に出せる基準まで品質が伴わない。そのため、せっかく海外の大手企業との商談の話が来ても、企業が求める量と質に見合った製品を提供できず、断わらざるを得ないということが起こっている。

国家女性評議委員会組織図



【参考】女性省 website

- (3) コンポンチュナム女性開発センター
 面会者：女性開発センター副所長
 職員2人

コンポンチュナムのセンターは、2000年に日本政府からの資金支援で建設され、現在は女性省及びアジア開発銀行等海外からの援助で運営されている。

この地域ではもともと州全体に竹が多く、竹細工やござ作りが盛んであった。しかし、技術が低く、生産性も低いため、働いても生活が向上しないという課題があった。

そこで、女性にしっかりとした経済の自立を促すため、センターでは①縫製、



センターで技術を学ぶ女性たち

②食品加工、③織物技術の習得、を実施し、女性の意識改革も含めて支援をしてきた。

各コースは6か月、定員は20～30名で、無料で学べるだけでなく、ドメスティックバイオレンス被害者や母子家庭、通学が困難な女性たちのために簡易な宿泊施設も完備している³²。

カンボジアでは教室や教師の絶対数が不足しており、午前及び午後の二部制授業が行われている。女子学生たちは、例えば、午前中に職業訓練を受け、午後に学校に行くといった生活を行っている。

卒業後は、自宅で生計を営んだり工場に就職したりする等、約70%が農業以外の技術を得ることができた。直接工場に職を求める女性も多くなっており、センターの卒業生はしっかりした技術を習得した人材としてみなし、縫製工場においてもリーダーに抜擢される等、その実力が評価されつつある。

一方、センターは女性への技術の習得とそれによる経済的自立が最大の目的であるが、ビジネスとして必要な品質と生産性の向上やマーケティングに弱く、シムリアップのセンター同様、大口の取引に結びつかないという課題がある。今後は、品質管理や商品デザイン等、日本からソフト面でも学んでいきたいと考えている。

(4) プノンペン特別市女性局

面談者：カンナタナビボル副局長

タムシラー職員

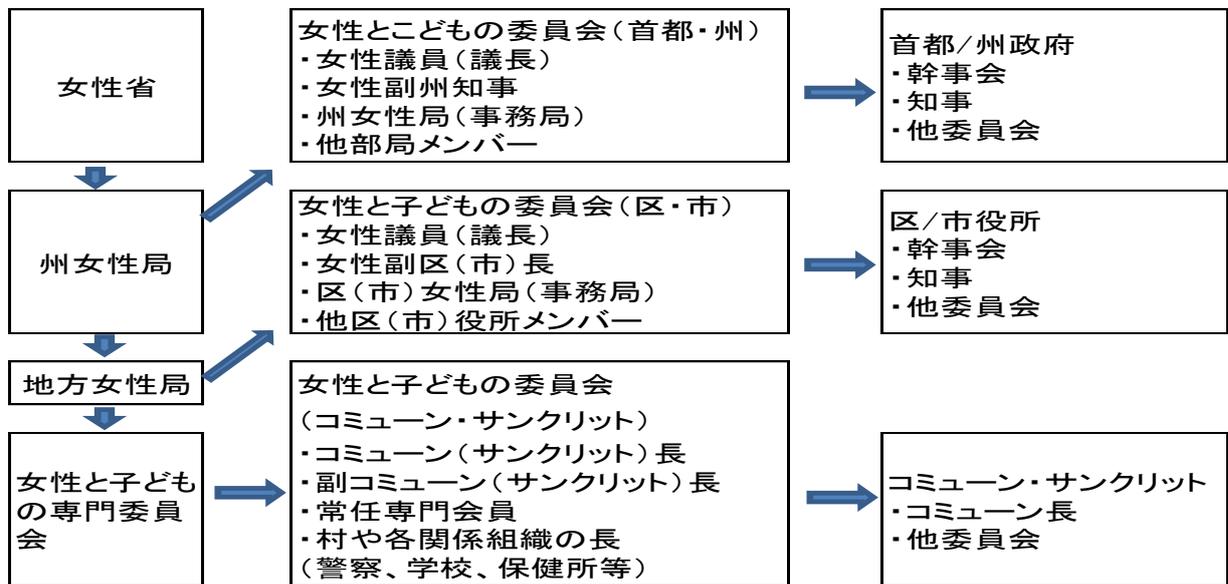
プノンペン特別市女性局は、地方のジェンダー主流化を推進している。女性省が予算を持ち25全州に分配し、分野ごとに事業を実施している。女性局には、女性と子ども委員会（Women Children Consultative Committee (WCCC)）という政府から独立した組織があり、関係各局が全て集まる協議の場になっている。女性局が事務局を務め、委員会のメンバーは女性議員、関係局の局長クラス、NGO、警察、学校関係者（校長等）等が務める。市、区レベルには、女性と子どものコミュニケーション委員会（Commune Committees for Women and Children (CCWC)）がある。各州には、人身取引委員会が設置されており、両委員会とも女性の州副知事が議長を務める。女性と子ども委員会は、各地域の女性と子どもが直面する問題を対話から調査し、対策を考え、関連機関と調整を図り最適な支援を考える。



カンナタナビボル副局長（右）と
タムシラー職員（左）

³² 宿泊費や食事は無料

【WCCC 及び CCWC と各省庁との関係性】



プノンペン特別市女性局には、総務管理、財政、保健、女性に対する暴力、ジェンダー平等、人材育成の6つの課があり、女性省と内務省から女性省のジェンダー平等推進5か年計画「ニアリー・ラッタナー」に基づいて下りてくる政策を実施している。また、プノンペンには12の行政区画があるが、プノンペン特別市女性局の主な役割は、全ての区において、それぞれジェンダー主流化を推進するための職員の能力向上の取組み、関係局を招集したジェンダー主流化のセミナーの実施、広報活動等である。

プノンペン特別市女性局の職員数は35人で全員正規雇用、その他パートタイム職員が15名いる。プノンペン特別市女性局は他の局に比べ女性の管理職の割合が高く、現在、男性2名の管理職以外は全て女性である。プノンペン特別市には行政組織が24局あり、そのうち5つの局、女性局、観光局、教育局、商業局、上院関係局は女性がトップである。しかし、依然として、男性管理職の割合の方が圧倒的に高い。市レベルの人事権は中央政府にあり、政府が市の管理職を決める。中央政府の人事権をもつ幹部は「女性は弱い」「仕事は男性がすべき」等ステレオタイプの考えを持っている人が多いため、女性の管理職がなかなか増えないという現状がある。



プノンペン特別市女性局

2008年のスピーチでフン・セン首相が「全国にある25州、全ての州において、必ずー

人は副知事を女性にする（各州、副知事は複数名在籍）」と発言したことにより、カンボジアでは女性の能力向上に関しての取組みが始まった。

フン・セン首相が州郡区の全ての副レベルで女性がポストにつくようにとの通達もあったことから、政府は女性の地位向上を進めようとしているが、教育の機会がないため女性が自分の能力を活かせるような環境が整っていない。また、その地位に見合う能力を持つ女性が育っていないため、プノンペン特別市女性局では女性のリーダーシップ、能力向上のための取組みに注力している。

その他、プノンペンでの女性に対する暴力の報告件数は年々増加している。その理由として首都であることから人の出入りが激しいこと、また、以前は女性に対する暴力が犯罪であると認知されていなかったため女性が泣き寝入りしていたが、広報活動の結果、市民が女性への暴力が犯罪であることを理解し、被害に遭った女性が警察等に訴えるようになったためである。家庭内暴力が減らない理由には被害者側にも理由がある。被害者の妻が暴力を振るった夫を警察に逮捕させたとしても、妻側が経済的に自立しておらず生活できないという考えから、結局夫を放免させることもある。また、性犯罪の被害にあう子どもたちは移住してきた者が多いのだが、非常に貧しい家庭で治安の良いところに住めず、更に、親が夜間に子どもを安易に一人で買い物に行かせたりするため、被害に遭うことが多い。

これらの暴力事件等を鑑みると、地方で産業を起こし、そこで女性が働けるようにする等、経済的自立支援も重要である。そうすれば、女性が移住せずに経済的自立の道を得られるためである。

（５）シェムリアップ州女性局

面談者：マラディ女性局長

Luis rattan, 男女平等局男女平等課職員 他

女性局の職員数は 37 名である。女性局としての主な業務は、プノンペン特別市女性局と同様であるが、国際的観光地である一方、貧しい地域の一つであるため、州が抱える課題は異なる。例えば、シェムリアップ州のスヴァイクロム村は貧困カード（ID Poor Card）を所持する家庭が 200 世帯中の 30%を占めている。貧困のため、男女ともに教育が満足に受けられず、知識がないため、仲介人に騙され人身取引や暴力等被害を受ける等、多くの問題を抱えている。暴力の問題については、シェムリアップでは精神的なものはほとんど見られず、その大半が肉体的なものであり、ひどい暴力により命を落とす女性もいる。そのため女性局で



マラディ局長（右）と職員

は村民向けの広報活動に力を入れている。

広報活動は、村長に依頼し、人を集めてもらいパブリックフォーラムを実施し、家庭内暴力が犯罪であること、男女共に助け合うこと、家事は男性もするべきものであること等を伝え、男女の役割に関する意識改革を推進している。

フォーラムを繰り返し実施することにより、徐々に村民の意識も変わり、家庭内暴力が減ってきたが、依然として、男性は自分が家長だとの認識が強く、男性が家庭内の意思決定を行うと共に、女性を支配して良いと考えている。フォーラム開催時期によっては、男性のほとんどが収穫により不在となるため、テーマは、女性と子ども委員会での定例会で協議し決定される。

州によって方法は異なるが、シェムリアップ州では、女性局が中心となって連携ネットワークを作り、村レベルで解決できない問題等について州レベルで動くように指示する等、解決に向けて協議を行う場を定期的に持っている。この定例会は毎月開催され、社会福祉局、警察、保健局と NGO や NPO で組織されている委員会のメンバーが持ち回りで資金を出し実施している。

その他、酷い暴力やレイプ等の被害を受けた女性は心身ともに深い傷を負っているため、カウンセリングについて、NGO 等と連携し専門的な支援を行っているが、軽度のカウンセリングについては、職員も研修を受け、迅速に対応できるよう取組んでいる。カウンセリング研修は、2016 年現在、13 名の職員が受講済み。また、配偶者からの暴力防止及び被害者保護法等について法律に関する知識についても、女性局で対応できる職員が現在 6 名しかいないため、今後増やしていく予定である。更に、起業に関する法律等、多種多様な相談に対応できるように、職員の能力向上に力を入れていく予定。

(6) シェムリアップ女性開発センター

面談者：チョン・サファン経済局長

職員 2 人

シェムリアップ女性開発センターは全国 14 の女性開発センターのうちの 1 つであり、日本をはじめアジア開発銀行等の国際機関や NGO から支援を受けて運営されている。センターは、2010 年にアンコールトム郡レアンダイ区プルー村に日本政府の援助により設立された。敷地は 60m×200m で、現在 55 名の女性がセンターで学んでいる。センターには寮も併設されているが、現在は使われていない。



チョン・サファン経済局長（右）

研修コースは縫製・織物・美容（ネイル・ヘアカット）の 3 つがあり定員は 25 名、年に

2回、1コースあたり6か月間の講座を開設している。研修費用は無料で、学習期間は女性省から給付金(1日1米ドル≒4,000リエル)が、昼食代として提供されている。センターでは、当初、その給付金を使い昼食を提供していたが、昼食よりも現金で欲しいとの要望が学生からあがったため、現在はその給付金をため、卒業時に積立額に見合うミシン等を提供するシステムに変更されている。



センターで作られた商品

受講対象者は、貧困層の女性だけでなく、研修を受けられるレベルの障がいがある女性や子育て中の女性であるが、男性も希望があれば受け入れており、現在、美容コースでは男性が1名学んでいる。

センターでは職業訓練と起業意識の啓発等を通して、女性の経済的自立を支援しているが、技術の習得だけでなく、女性がセンターに通うことにより、夫と過ごす時間が減り、暴力も減少したという効果も報告されている。

(7) シェムリアップ州政府

面談者： You Sop hear, シェムリアップ州副知事

You Sop hear 副知事は、プノンペン大学を卒業後、カンボジア政府女性省に入省、プノンペン特別市女性局長を務めたのち、シェムリアップ州の女性副知事に就任した。2008年、フン・セン首相の女性の地位向上に関する通達により、カンボジアでは州を含め地方政府の副知事に必ず女性を最低1人登用することを受け、現在はシェムリアップ州の6名の副州知事のうち、唯一の女性副知事として執務している。



シェムリアップ州副知事 (中央)

カンボジアは1992年に女子差別撤廃条約の批准国となり、国連の指導を遵守しなくてはならないという意識が強く努力している。カンボジアは労働法の執行が厳しく、時間外労働は人権侵害とみなされる。そのため、雇用者は労働者に対し、8時間の労働時間を厳守している。例えば、女性省では17時以降は電気を消し、それ以降は残業ができないようにしている。

また、カンボジアでは、女性に対して3か月の産休制度が労働法で定められている³³。

³³ 労働法第182条：女性は、第1条の適用を受ける全ての企業において、90日間の出産休暇を取得する権利を有するものとする

法と規則を守る公務員としてそれが確実に執行できるよう、産休後の職場復帰も含めて局長クラスの主導で、行政職員がスムーズに産休や職場復帰ができるよう働きかけている。職場復帰後も、局長クラスの裁量で、職員が遅く出勤したり早く退庁したり出来る等、様々な配慮をしている。

カンボジアでは、男性が意思決定機関や計画作成機関に多く占めているため、政策にジェンダーに関する視点の欠如や、女性の意見が反映されないという問題がある。そのため、公務員の採用、昇進に関しても女性を積極的に登用するよう働きかけている。昇進の基準は4つ定められており、①勤続年数、②肩書、③学歴、④倫理とコミュニケーション能力である。公務員は、勤続年数の面で男性よりも不利にならないよう、女性は3か月の産休後同じポジションに復帰できると法律で定められている。

その他の課題として、カンボジアでは女性の政治分野での進出が進んでいない。法律や制度を整え、首相が女性の地位向上に働きかけても、肝心の女性はその地位に見合った能力がないとやはり女性は能力がないとみなされてしまう。優秀でやる気のある女性に対し、積極的に能力開発や教育の機会を与え、幹部職員を育成することが急務である。

「ケーキはケーキの入れ物より大きくなれない」「女性は台所から出ることができない」というカンボジアの古くからのことわざがあるように、女性は男性より能力が低く、そのため女性は男性に従わなければいけないという伝統的な考えが根底にある。今後も女性の採用や昇進に関しては多くの課題が残るが、少しずつ公平公正の視点を入れ、障がいを持つ人も含め、全体で男女平等を考えるという取組みを行っていきたい。

(8) 国立職業訓練校「The National Technical Training Institution」

面会者：UM KHUN NANG, 電機の教員

HEAK CHAN NARY, コンピュータの教員

カンボジアにおいては、労働・職業訓練省（MOLVT）が職業訓練分野を、また教育・青少年・スポーツ省（MOEYS）が教育分野を所管している。国立職業訓練校は1999年12月に教育・青少年・スポーツ省の監督のもと設立されたが、現在は労働職業訓練省の直轄となっている。フルタイムの職員は約100名で、うち35名が女性である。また、パートタイムの職員は80名で、うち2名が女性である。



国立職業訓練校

職員は、労働・職業訓練省の公務員であるとともに教員であるため給与は省と訓練校からそれぞれ払われる。職員（教員）の給与や待遇は学歴によって異なり、大卒の場合は初任給1か月で250米ドル、高卒の場合は50

米ドルから 160 米ドル程度であり、それに加えて教員の給料として月額 220 米ドル（一般教員）から 390 米ドル（副課長レベル）が加算される仕組みとなっている³⁴。

カンボジアでは労働法により 3 か月の産休制度がある。また、休業期間は通常の半分の給料を受け取ることができる³⁵と規定されているが、訓練校職員の場合、給与の全額が支給される。産休明けも子どもを家族や保育所に預けたり、職場に連れてきたりする等、働ける環境が整っている。



この職業訓練校では、短期コースから、学位取得や教員養成コースに至るまで様々な種類や学習期間が設定されており、2 週間から 4.5 年間、パートタイムからフルタイムまでと学ぶ形式はコースによって様々であり、遠方から来る学生のために、寮も併設している。

また、学生の男女比については、例えば電子工学コースの場合、1,126 人中、女子学生は 30 人しかいないが、コンピューターコースの場合 55 人中 30 人が女子学生であるといったように、コースにより異なっている。

訓練校では、開校以来、女子学生が少なく、その数を増やすため、学費の 50～100% を補助する女子学生用の特別な奨学金を設けている。それ以外に、フン・セン首相特別奨学金があり、首長が直接選んだ毎年 20 人程の学生が対象となる。この奨学金は 100% 学費免除で、圧倒的に男子学生が受けている。更に、教員養成コースでは、選抜テストがあるが年間 300 人ほどの学生が学費免除で勉強している。



子連れ出勤する教員 2 名（左）と女子学生たち（右）

³⁴ 一例：高卒一般職員 基本給 150 米ドル + 220 米ドル = 370 米ドル/月

³⁵ 労働法第 183 条：女性は、前条の出産休暇の間、諸手当を含む、使用者によって支払われる賃金の半額を得ることができる

(9) 教育・青少年・スポーツ省「Ministry of Education, Youth and Sports (MOEYS)」

面会者：Ms. Sueur Socheata, 教育青少年スポーツ省副大臣

カンボジアでは、憲法第 54 条に公平で自由に教育を受ける権利を与えると明記されていることから、中等教育（9年間）までは義務教育となっており、無料で教育を受けることができる。日本と同様の 6-3-3 制で、2 学期制である。教室や教師の絶対数が不足しており、午前／午後の 2 部制授業を実施している。



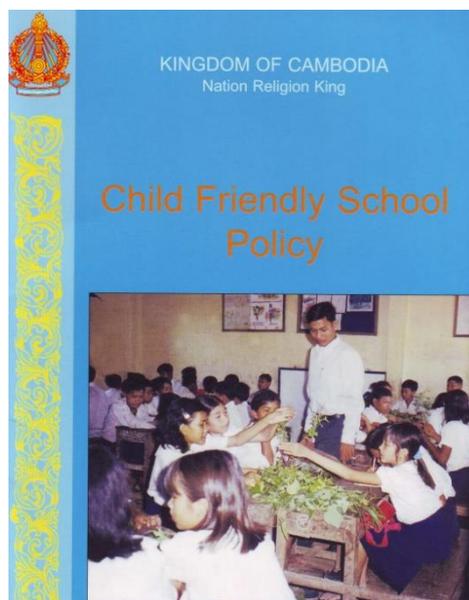
教育とジェンダーに関する取組みは国家戦略の中で重要な分野とされている。フン・セン首相の通達で、女性の経済エンパワーメントの重要性が訴えられており、また、国の経済発展に伴い、1997 年以降、労働市場で女性が活躍する割合が右肩上がりに増えてきている。

ソクチャー教育副大臣

2013 年には、首相名で、行政における女性の雇用の問題に対するガイドラインを通達した。例えば、①行政職員の採用に関して空いているポストがあれば女性を採用する、②男女が同じ条件で同等の資格があれば女性を採用する、③女性の出産休暇の完全取得と給与の全額支給等が挙げられている。王国政府では女性の支援を国レベルで実施するため、政府の重要な政策部分の中に全てのジェンダーに関する内容を取り入れている。

これまでの 10 年間、教育・青年・スポーツ省が力を入れてきたことは、子ども、教員、保護者、地方レベルの行政官全てにジェンダーに関する様々な取組みを周知徹底することであった。

カンボジア政府は、教育を国家政策の重要分野として、「初等教育の量的拡充及び教育の質の向上」の取組みを行なっている。その一つが、「子どもにやさしい学校「チャイルドフレンドリースクールポリシー (CFS)」で、「普遍的な子どもの権利の保障」と「基礎教育の質と効果を高める」を目的とし 2001 年から実施されている子どもたちが清潔な環境で、楽しく、積極的に学べる小学校づくりが目指されている。



チャイルドフレンドリーポリシー

取組みは 6 つに分かれており、①全ての子ども達が安全に学校へアクセスできる環境整備（インクルーシブ教育³⁶を含む）、②子どもたちが積極的に学習するよう工夫された教材を使った効果的な事業の提供、③安全な水が飲める設備（井戸、

³⁶ 障がいのある子どもを含め、全ての子どもに対して一人一人の教育的ニーズにあった適切な教育的支援を通常学級で実施する教育

水のろ過器、衛生的なトイレの設置等、子どもの健康・安全・保護)、④ジェンダーに関する配慮、⑤地域サポーターによる学校運営の支援等、地域学校運営における子ども・家庭・コミュニティの参加、⑥教員研修の充実等、国家システムによる政策支援、となっている。

これらを実施したことにより、就学率が劇的に上がった。この政策が普及することにより小学校の就学年齢に達している子どもの就学率は 82%、小学から中学に進学する率が 92%になった。残りの 8%は、障がいを持った子どもとバイリンガル教育（インターナショナルスクール）に通学している子ども達である。障がい児教育への取組みは、チャイルドフレンドリースクールポリシー（CFS）の取組①のインクルーシブ教育に定められているが、カンボジアでは、障がいを持っている子どもたちが安心して通える学校がほとんどないのが現状である。

カンボジアの小学校の児童は男子 48%、女子 52%の割合だが、男子に比べて女子の退学率の高さが問題となっている。貧困層の子どもたちは家計を助ける労働力として期待されており、教育の重要性を理解していない保護者が教育を二の次としてしまうため、小学校であっても退学率や留年率が高く、小学校→中学校→高校→大学と学年が上がるごとに就学率は低下する傾向にある。特に女子にその傾向が強い。

それでも、10年前の政府統計と比較すると、2006年では女子小学生の 20~22%が退学していたが、現在は 6%前後に減少した。

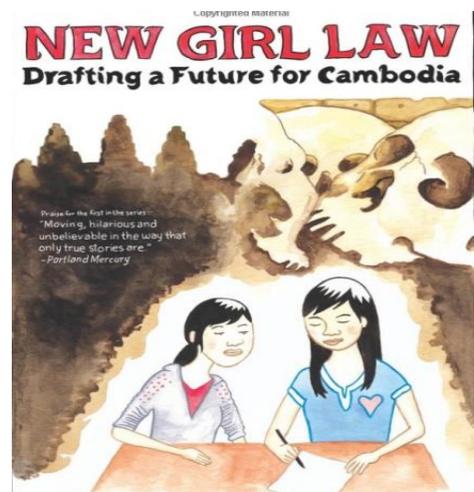
クメール・ルージュ時代に知識層が大量に虐殺されたため、教員の数が圧倒的に少なくなった。そのため、教員の養成と質の向上が急務となっている。小学校における女性教員の割合は 49~50%で、2015年の女性校長の割合は全体の 38.4%である。2016年にはその割合が 40%を超えられているが、女性は家事負担が多く、管理職として両立が困難な現状がある。

2017年度国家予算では、予算総額 50億米ドルのうち、教育費が 6億 6,700万米ドルと最も割り当てが多かった。カンボジアは教員 11万人、小学校から高等学校までの児童生徒数は約 400万人である。予算は主に人件費と内戦時に壊されてしまった学校修復建設費に充てられる。

現在、カンボジア全土で高等教育を受けられるようになったが、質が伴っていないことが課題であり、懸念事項となっている。国立大学と私立大学のレベルの差が大きいことも問題である。国立大学と私立大学で



ジェンダー教育の教科書



新しい女性の生き方を説く本

は教員の給与の差も大きい。国立大学の教員給与は低いため、それを補うためにアルバイトをする教員もいる。

また、教材も良質なものがないため、現在各国政府や国連等の支援を受け、ジェンダー教育やライフスキル教育も含めた教科書やカリキュラムの改訂を行っているところである。また、カンボジアでは音楽、体育、美術等の情操教育については、正式な教科がなく指導する教員もないため、暫くは海外からの支援に頼らざるを得ない状態である。日本からの支援による情操教育の指導も近年積極的に行われている。

教育現場だけでなく、教育の大切さを広く国民に周知し、子どもを通学させることを保護者に理解してもらうために広報活動にも力を入れている。日本の教育制度から学ぶことがとても多く、今後も日本からの支援協力を期待している。

(10) パンニャストラ大学

面談者：Hen Monarin, M.Ed, 学術プログラム副局長

パンニャストラ大学は、カンボジア国内の名門校の一つで、1997年に大学の基礎が形成され、青少年・スポーツ・教育省の認可を得て2000年に開校した私立大学である。授業は全て英語で行われ、日本の東京外国語大学を始め、世界各国の大学や教育機関等と119の覚書等を交わし、学術交流をしている国際的な大学である。カリキュラムや教材もアメリカの大学のものを使用している。そのため、優秀な学生等は、フルブライト奨学金等を得て、海外留学をしている。



Hen Monarin, M.Ed
副局長

大学は2部制をとっており、昼間と夜間に分かれている。学生たちは必要に応じ、ダブルディグリーを目指し、他の大学や専門学校で学ぶ生徒も多い。

大学の広報や生徒募集に関しては、政府が大学案内を作成し、対象となる高校生に配布する。大学に入学するためには、日本の高校3年生に相当するグレード12の生徒は全員、BACII試験と呼ばれる全国統一試験を受験し、高校卒業の資格を得なくてはならない。試験合格者には各科目の試験の得点をもとにAからEまでの成績評価が与えられ、成績が良ければ良いほど大学進学時により高い奨学金を得ることができ、最優秀のグレード「A」の獲得者ともなれば大学の授業料は完全免除になる。BACIIは、3日間実施され、難関であるため合格率も低い。

2014年から合格率の急激な低下がみられた。その理由は、高校の卒業試験のカンニングや賄賂に対し、政府が厳しい対策をとったからである。その結果、合格率が30%台まで落ち込んだ。教育相は「千里の道も一歩から」ということわざを持ち出し、不正防止対策が

カンボジアの教育改革のための重要な第一歩であることを強調している。フン・セン首相も「これは我々の教育の質の向上のためにやらなければならない改革だ」と述べ、教育省の取組を全力で支援する姿勢を示している。

大学の理念は、「教育こそが社会をより良くするためのカギである。質の良い教育を受けた人々が社会貢献を通して社会に大きな影響を与える原動力となる」である。良い教育を提供することは、教育政策を政府の重要政策の一つとし、国家の四辺形戦略に盛り込んだ政府の方針と合致すると考えている。

カンボジアの高等教育に関する現状は、大学の数は増加しているが質が伴っていないと感じている。また、調査、分析能力が弱く、大学で学ぶカリキュラムが社会のニーズに合っていないことが課題である。

大学の運営に関しては、カンボジア政府からの直接的な補助はなく、政府が世界銀行を通して得た支援金を各大学に分配する方法をとっている。

教員の質の向上計画等はカンボジアにはほとんどない。教員の学術研究や研修等は、全て海外からの支援や教育関連機関からの奨学金等に頼っており、そうした情報を大学事務局が情報収集し、提供している。

カンボジアでは、技術系（ITテクノロジー等）や農業関係の技術を持つ人材が不足している。国家に必要な技術を持った人材を増やすため、国家の体制や条件（Cambodia National Qualifications framework（CNQF））を定め、高等教育機関や職業訓練機関との柔軟な連携を目指している。

そのため、各大学はこれを遵守しなければならない。また、現在のカンボジアでは人文科学系の大学が全体の8割と多く、大学設立規制がかかっている。現在、新規の大学を設立する場合は技術、エンジニアリング、農業関係の学部しか認められていない。

大学を卒業しても国内の就職先不足のため優秀な人材が国外へ職を求めて流出してしまう。一方、技術系や農業系の大学を卒業すれば国内での就職には困らないが、このような技術系の大学は、大多数が男子学生で占められている。

人口の半分以上が女性であるにもかかわらず、カンボジアでは男性と比較し女性は学ぶ教科の種類が少ない。サイエンステクノロジー、IT、理系の科目を勉強することが国の発展のために必要であり、需要が高いのに女性が学んでいないことが問題であると考えられる。



パンニャサストラ大学



大学での授業の様子

カンボジアでは、伝統的なしがらみにより、女性に男性と同様の学問をさせない状況がある。親の意見が子どもの意思よりも優先され、特に女の子には「女子らしい学問」を学んで欲しい、学部に関係なく、家から近くで通学できる大学といった基準で学校を選ぶケースも多い。

(11) カンボジア女性危機センター（シェムリアップ州）

面会者：Ms. Thak Socheat (Program Manager)

Kheav Tnoon

Peng Ponnarann

女性と子どものコミュニケーション委員会（CWCC）は、地域における女性や子どもが直面している家庭内の暴力やそれに付随する様々な問題に対する支援団体として、ドイツやオランダの協力を得ながらカンボジア内務省の認可の下、1997年にプノンペンに小規模なシェルターを設立したことから始まった。その後、1999年にバンテアニンチャイ、2001年にシェムリアップ、2012年にはコンポントムとプレアヴィヒアに設置された。



Thak Socheat 氏（左）

また、CWCC は女性と子どもに堅実な緊急避難場所として、政府関係者だけでなく社会的にも認知されている知名度の高い団体である。114名の職員がおり、うち70名が女性である。

センターの主な役割は、①地域に対するジェンダー広報活動、②マイクロファイナンス、③女性への奨学金制度、④コミュニティオーガナイズネットワーク、がある。

①の広報活動については、村民に対し、暴力が犯罪であること、暴力を受けた場合 CWCC が女性や子どもの保護や支援活動を行っていること等周知している。

②のマイクロファイナンスについては、被害を受けた女性たちが CWCC でケアを受けた後の社会復帰のための支援である。一例を挙げると、女性たちが自立した生活を送れるような資金の付与、低利子ローンの提供、また、女性が元の村に帰らないという選択をした場合、地域の女性局と連携し、本人の希望を聞きながら再定住するための場所の紹介を行っている。さらに、女性たちがセンターを出る時期については彼女たちと話し合いながら、本人の最終意思によって決定される。女性たちの状況により、センターを出た後も約1年間のモニタリングとフォローアップを行っている。

③の奨学金制度については、シェルター内の女子や貧困家庭の女子に教育の機会を提供している。2016年現在、52人の女子学生が奨学金を受け大学に通っており、彼女たちには奨学金を受ける対価として CWCC の広報活動を担ってもらっている。大学卒業後は教員になる学生が多い。

④のコミュニティオーガナイズネットワークとは、自治体の職員、警察、医者等に

メンバーに入ってもらい問題が起きた時に、迅速に対応できるような体制をとるとい
ものである。

その他、加害者の男性、自治体の男性等、ジェンダー意識を持ってほしい男性をネット
ワーク化した上でリーダーを選び、研修を実施している。また、毎月1回ラジオ等を通じ
て、態度を変えた夫の紹介や民法や刑法の専門家からドメスティックバイオレンスの話を
してもらおう等の啓発活動を行っている。また、子どもを持つ親を対象に反暴力に関する教
育を行っている。



裁縫技術授業の様子



親子一緒に学ぶ算数の授業

シェムリアップにあるセンターには 2016 年現在 10 人の子どもを含む 26 人が、レイプ
や家庭内暴力の被害で収容されているが、被害を受けた女性がたらいまわしにならないよ
う、ワンストップサービスを実施している、またひどい暴力を受けた女性の場合は、ドロ
ップインセンターという場所で、警察・カウンセラー・弁護士と連携し保護している。

今回、シェムリアップのセンターで保護されている女性 3 人にインタビューを行った。
1 人がレイプ、2 人が家庭内暴力の被害を受けており、全員が初等教育を終えずに退学し
ている。女性たちは、センターに保護されている間に、縫製、調理、識字、英語、ライフ
スキルや顧客サービス等を学び、学んだことを生かして自立し、自分達の子どもには自分
達以上の教育を受けさせたいと希望していた。

インタビューをした女性の一人から、男性が女性を殴ることは普通の事であるが、その
度合いがあまりにもひどかったため、身の危険を感じて逃げてきたという発言があった。
カンボジアでは「家庭の中で起こった火事を外には広げない」ということわざがあると
おり、家庭内の問題を外部の人に漏らさないことが完璧な女性であるという意味である。
つまり、解決の糸口が家庭内にしかないことを意味している。女性自身は誰にも相談できず
に問題を抱えてしまうことを余儀なくされている。

レイプ被害では、女性が犯人を訴え、罪を償わせるというよりも、犯人側が被害者に対
して賠償金を払い、示談によって解決しようとする人が多い。時に、未婚女性の処女性

が重んじられるカンボジア社会において、一度被害者となった女性は女性の純潔を表す「白い布」ではなくなったことを意味し、更に「引き裂かれたスカートをそれ以上引き裂くべきではない」ということわざに表されているように、レイプ被害を他言することは更に状況を悪くすると考えられている。そのため双方の両親の話し合いで、被害者側が加害者と強制的に結婚させられてしまうという悲劇も起きている。

更に、家族がレイプの加害者である場合、被害者は警察に通報することが難しくなる。それは、家族内では父親や男の兄弟・親類に絶対的な力があるという社会規範が存在しており、事件を公にすることで被害者自身がそのコミュニティに住めなくなることを意味するからである。

以上の理由から、貧困のために教育を受けられず、自分で意思決定をすることができない家庭環境に育った女性は、夫や親に依存しなくては生きられない状況に陥る。そして暴力を受けても耐えるしかないと考えていることが暴力やレイプ等が減らない理由の一つであり、大きな社会問題となっている。



保護された女性たちへのインタビュー

(12) クリスティーナ美容学校

面会者：Kol Thyda, Owner

Sun Heang, Owner

クリスティーナ美容学校は、美容学校を兼ね備えた美容サービスを総合的に提供するサロンとして、2002年にプノンペンに設立された。

オーナーの Heang 氏は、美容に関わる仕事がしたいと考え学校を探したが、当時のカンボジアではその技術を学べる学校がなかったため、タイの美容学校で技術を学び、帰国後に美容室を併設した美容学校を立ち上げた。

学校のコースはフルタイムコースとショートコースの2種類あり、フルタイムコースは将来的に起業までを考えている学生向けで、ヘアカット、ネイル、顔のマッサージ、ミルクバス（エステ）等、美容に関する全てが学べるようになっている。また、ショートコースは、フルコースのメニューから自分の希望する科目を選択し学べるようになっており、何かしらの形ですでに美容に関する仕事をしている人が、技術のスキルアップをするためのものである。学費はコースによって異なるが、フルタイムコースは、1,840米ドル(年間)、ショートコースは科目別に100~450米ドルまでである。高い技術を学べることが特徴で、卒業後は全員就職している。学校では、就職先の斡旋やその後のフォローアップ、同校の



クリスティーナ美容学校

美容サロンでのインターンシップの場を提供しており、学生たちがより実践的に学べる体制を整えている。

カンボジアの教育機関では、学生たちの学習の場と卒業後に関するサポートは、別々になっている所が大半であり、学んだことが就職に結びつかないという問題がある。しかし、この学校の場合は、卒業後のフォローがしっかりしているため、学費は高額であるが高い技術と確実に就職ができることで学生たちから人気がある。

学校では、コースを修了すると、修了書を発行しており、それらは高度な技術の証明書として活用されている。カンボジアでは、このようにきちんと修了書を発行し技術を証明する学校は、まだ珍しいとのことであった。

授業は月曜から土曜日までで、午前8時から11時、及び午後1時から4時までである。卒業時に試験が行われ、合格ラインは学科40%、実務60%以上でないと修了証書がもらえない。開講してから4,000人以上の卒業生がおり、2016年は40人ほどの学生が在籍している。学生の40人中男性は3名で、ほとんどが女性である。

学生たちは、明確な目的を持ち、個々の目的に応じた技術を身に着け、卒業していく。入学理由としては、学生の約80%が自分の希望、20%が親の勧めと回答した。進路や就職、結婚に至るまで親の意見が尊重されるカンボジアでは、自分の意思で進路を決めていることは非常に珍しい。

カンボジアでは美容に関する関心が年々高まっており、農村部においても、結婚식을豪華にしたいというカップルが多いため、結婚式用の特別なメイクアップの技術を持つ美容技術者のニーズは確実にあり、美容はカンボジアで今後発展が期待される分野である。

また、プノンペンのような都市部では物価も上昇しており、夫婦共働きをしなければ家族を養っていくことが難しくなっている。女性が高い技術力を持つことで、女性の地位向上につながるという面がある一方で、家事や子育ての負担は軽減されないまま、女性は働



修了書



授業風景



校舎内の保育施設

かなければならないという課題がある。そのため、この美容学校では1階の美容室には簡単な保育施設があり、生徒や従業員に対し子連れ学習や出勤を認めている

(13) カンボジア青少年ネットワーク「Cambodia Youth Network (CYN)」

面会者：Sar Mory, 副代表

Nheb Pheary, 組織役員

Om Vanna, 秘書

カンボジア青少年ネットワーク (CYN) は、プノンペンを中心とした5つの州の大学生を中心に、国内の若者達をネットワーク化し、相互に協力し合いながら自らの能力を高めることを目的として2009年に設立された。

活動の目的は①人権についての理解、②民主主義の重要性、③環境保護の重要性、④若者への雇用機会の付与、の4つで、目的に沿った活動を行っている。

2016年現在会員1,736人で、そのうち約5分の2の750人が女性会員である。また、会員の多くは大学1～2年生で構成され、年会費5USドルを払うことで活動に参加できる。カンボジアでは、このような活動やセミナーに参加すると交通費や食費等、主催者側から参加者に支払われることが多いが、この団体は逆に活動参加者から費用を取っている。その理由としては、援助依存の状態を作らないためである。多くの団体は海外からの資金援助で活動しているが、資金が打ち切られると団体の活動が維持できなくなるケースが多い。会に持続性を持たせることと、1人1人が活動を支えているという意識付けをするために参加者から会費を徴収している。

会員たちも、パソコンや英語等、就職に直結するスキルや、法律や人権、コミュニケーションやリーダーシップ等のスキルを身につけている。さらに、地域や大学間を超えた交流や情報交換の場にもなっている等、メリットが大きいいため年会費は必要であっても会員は年々増加している。

更に、カンボジアでは団体やNGOに関する法 (Law on Association and Non-Governmental Organizations (LANGO)) で、政府によって言論の自由が統制されるだけでなく、団体活動に関して、事前に登録をする必要がある。CYNは、2013年に正式にカンボジア政府内務省に承認された。そのため学生が気軽に集まる場を提供することがで



CYN 外観



CYN の幹部の学生たち

きるこの団体の存在は、貴重な場となっている。

カンボジアでは、女性は男性と比較し就職の機会が制限されているが、理由として①女性は対面的な理由で職業を選ぶことが多い（教員等、社会的に女性の仕事と考えられている職業に子どもを就かせたいという親が多く、親の意見に左右される）、②男性と比較し、得られる情報が少ない（女性が直接就職先に問い合わせることは恥ずかしい）、③身体的理由（女性一人では、治安の関係上、出張に行かせることができない）、④学部と就職先のミスマッチが男性より多い（職業選択と同様、大学で学ぶ教科も親の意見が優先されるため、学校で学んだことが就職に役立てられない）、というものが挙げられる。

(14) カンボジアハンディクラフト協会「Cambodian Handicraft Association for Landmine and Polio Disabled (CHA)」

面談者：Hay Kim Tha, Director

カンボジアハンディクラフト協会（CHA）は地雷被害者やポリオ等による女性障がい者が裁縫技術を習得するための NGO で、2000 年に内務省から認定を経て創立された。現在、CHA の工房はプノンペンに1つ、シェムリアップに2つある。現在は、性別に関係なく、難聴や知的障がい者の受入れも行っている。

カンボジアには NGO が 4,500 以上の団体あるが、政府からの公的資金援助はなく、多くの団体が海外からの援助によって運営されている。そのため、海外からの援助がなくなると、活動自体が休止に追い込まれる。安定した活動を続けるため、設立者の Hay Kim Tha 氏は、援助に頼らない、カンボジア人自身がカンボジア人のための NGO を立ち上げるべく、自主運営できる仕組みを整えた。

カンボジアには、内戦による地雷の負傷者や、戦時中、必要な医療やワクチンが不足したことからポリオに感染し、身体に障がいを持った人々が今なお約 56 万人存在している。その多くが、生活上の困難を抱えており、特に社会的に立場の弱い女性は家の中で生きることを余儀なくされている。

CHA は、彼女たちを社会のコミュニティへとつなげ、自立する際に必要な生きる力を養う知識と技術を提供している。

現在約 25 名の女性たちが共に寝起きしながら縫製やものづくり、語学、ライフスキル等経済的自立のための技術と、卒業後も 1 人で生活するために必要なスキルを学んでいる。彼女たちの食事や宿泊費は無料で、CHA が負担している。最初の 6 か月は、技術訓練を受ける。この間は無給であるが、6 か月以降から少しずつ給料がもらえる仕組みとなっている。世界基準に合った商品を作る技術を得るため



作業の様子

に厳しい訓練が行われるが、CHA から独立しても雇用の需要がある。

CHA では 2016 年までに 300 名以上の障がい者がここで学び自立。協会では入居してくる新しいメンバーに、先輩たちが指導するというシステムを作り、継続的に組織を運営するサポート体制を整えている。

Hay Kim Tha 氏は、タイやニュージーランドでデザインの勉強をし、常に品質とデザインにこだわり、お客様に何度も購入してもらえる魅力ある商品づくりに力を入れている。それに加え、プノンペンの工房は多くの観光客が訪れるトゥールスレン刑務所の近くにあるため、多くの観光客に購入されるようになった。また、日本人ボランティアスタッフの協力を得て、日本でも売れるデザインを考え、通信販売も始める等、多角的に販路を広げている。

(15) 子どもと女性の法的サポート「Legal Support for Children and Women (LSCW)」

面談者：Mom Sokcha, Program Manager

子どもと女性の法的サポート (LSCW) は、カンボジアの NGO の一つであり、プノンペンを拠点として活動している。創立者は Vichuta Ly 氏である。Ly 氏はカナダで弁護士として事業をしていたが、1999 年にカンボジアに帰国した際に、カンボジアでは法律と執行に格差があり、子どもと女性被害者に対し十分な法的支援がなされていないことを知り、2002 年に弁護士や法律機関関係者を中心とした LSCW を設立した。以来、カンボジアの子どもや女性の被害者に対して無料で法的支援をしている。

カンボジアでは、基本的に田舎に住む女性は村を出て外に働きに行くことはしない。それは、女性は家に居て家庭を守ることが最大の仕事だと考えられているからである。しかし経済成長の波は農村まで波及し、農村の女性たちは現金収入を得るため、外国資本の製造業に低賃金で雇われていくようになっていった。

農村では、多くの女性たちが男性優位のステレオタイプの家庭に育ち、貧困のため、教育も満足に受けることができていない。そのため、人の話を鵜呑みにし、被害に遭うという悪循環が起きている。

農村に住む女性が移住する理由として大きく 3 つある。①地域に職がないため、家族を支えるために働きに行かざるを得ない、②より良い人生を求めて海外や都会に行きたいという女性自身の意識の変化、③貧困や DV 等



Mom Sokcha プログラムマネージャー (中央)

で家に留まりたくない（留まれない）。

近年は、中国への人身売買が増加し問題となっている。その背景には、女性たちが親の意思決定が最優先であるとの考えがある。親の言いなりのまま海外への移住を決めてしまう。

カンボジアは、1990年代に入ってから順調な経済復興を続けているが、国内に十分な雇用がまだないという状況である。そのため、政府は貧困撲滅と更なる経済成長のため、海外に労働者を派遣する政策を国家戦略開発計画（NSDP）に盛り込んでいる。

LSCWが把握しているだけでも、現在タイに23万人のカンボジア人が移住しているが、不法就労者等を含めるとその数は更に増える。雇用者にパスポートを取り上げられて働かされている場合もあり、労働者たちは無賃金や長時間労働への従事を強いられていることもある。多くの労働者たちは、そのような問題が起こったときの知識や頼るべき情報もないため、どこに訴えて良いかが分からない、または訴えるという発想も持てない等の理由から泣き寝入りするケースが後を絶たない。

LSCWは法的支援のみを行っている組織であるため、被害に遭った女性や子どもの心や体の回復や保護に関しては、政府や他のNGO、NPOと連携することで総合的に支援できる体制を整えている。

3 日本政府関連機関及び日系企業とその取組み

(1) カンボジア日本人材センター（CJCC）

面会者：チーフアドバイザー 伴 俊夫 氏

プロジェクトコーディネーター 灘本 智子 氏

カンボジア日本人材センター（CJCC）は、カンボジアの市場経済を担う実務レベルで活躍できる人材の育成をめざし、カンボジアと日本政府間の技術協力プロジェクトとしてプノンペン大学内に設置された教育施設である。

JICAとカンボジア教育・青少年・スポーツ省が共同で運営しており、民間企業と同じ自主運営で、直接雇用の従業員70人とカンボジア政府職員の3人で構成されている。

研修は、日本型のビジネススクール方式で実施しており、センター内の公用語は英語である。教育だけでなく、日本語、日本文化の拠点となり日本文化の発信や図書館、レンタル事業等も行っている。センターを訪問する年間ビジター数は約18万人である。

CJCCの主な業務は、人材育成と企業の支援である。一例を挙げると、ビジネス交流のプラットフォームとして経営者の同友会の設置³⁷、



CJCC 外観

³⁷ 2015年12月設立

ビジネスマッチング、ビジネスツアーの実施、フォーラムやセミナーの実施、奨学金の支給、インターンの受入れ、日系企業に就職したい人向けの求職情報の提供のほか、年4回の就職フェア等を行っている。

人材育成の一つとして、プノンペン内の大学とネットワークを構築し、2013年から日本語コースをトライアルで開講したり、**JLPT**（日本語検定試験）を実施したりしている。

日本語コースでは、実務日本語人材の育成をめざして、初級から中級、ビジネス日本語、企業委託等の定期コースのほか、随時セミナーやイベントを開催している。学生は、日本語に興味がある社会人から将来日本に留学を希望する学生等、年齢や性別にかかわらず在籍しているが、日本語コースには女性が多い。

カンボジアは、商業やサービス業が多く、製造業が弱い。国内には良い条件の就職先が少ないため、大学を卒業したら自分で起業する人も多い。起業家の約**60%**が女性であるが、その多くが資本の少ない個人零細企業であることから、ビジネスが発展しにくいという課題がある。

ここでは、将来起業を目指して、必要な知識やネットワーク、実践的なスキルを身につけるため起業コースで学んでいる女子学生5人（大学生3人、社会人2人）に対し、インタビューを実施。5人のうち大方は既にプノンペンで高等教育を受けており、女性が教育を受けることの重要性や経済的な自立の必要性を認識していた。

また、自分が起業して成功することでキャリアモデルになることを起業する理由としていたり、配偶者に望む条件として、家族を大切にすることは言うまでもなく、同じ価値観を持つ「共同のパートナー」であるべきという意見が挙がっていた。「男性は家長で、女性は家庭に残り家を守る存在」という古くからの固定観念が若い女性の間では変わりつつあることが窺えた。



起業家コースで学ぶ女子学生たち

（2）かものはしファクトリー（日系 NPO）

面会者：共同代表 青木 健太 氏

駐在員 亀山 奈々子 氏

かものはしファクトリーは日本の NPO 法人で、人身売買の被害に遭う子どもを無くすために 2002 年に設立され、以来、カンボジアを中心とし子どもや女性の保護、教育、経済的自立等を支援している。

カンボジアの経済発展は著しいが、まだ農村まで波及せず、都心と農村の格差は広がったままである。農村では、村落人口に対し田んぼが少なく、稲作だけでは十分な収入を得ることができない上に、日銭を稼ぐことにも苦勞するほどであり、家族の誰かが病気にな

れば、子どもや女性が出稼ぎに出ざるを得ない状況である。その出稼ぎ先で詐欺業者により売春宿に売られたり、無給で重労働に従事させられたりする等、危険な目に遭う子どもや女性が後を絶たない。

その状況を打破するため、かものはしファクトリーが支援を開始。シエムリアップ州のソトニコム区に工場を建設し、最貧困層である 70 世帯から女性を雇用している。採用に際しては、かものはしファクトリーの目的に沿うよう、貧困家庭で初等教育以下の教育しか受けたことのない 16 歳から 21 歳までの女性に対して、村長の協力を得ながら、家庭訪問をし、家庭環境や女性の話聞いた上で採用の決定をしている。

ソトニコム区にある工場での主な取組みは、①親に働く機会を提供し、子どもを出稼ぎに出す必要性をなくすことで児童買春の被害を予防すること、②最貧困家庭の子どもとその家族に職業訓練を行うこと、③工房での商品生産がビジネスとして持続可能な自己収益性を持ったものとする、の 3 点である。また、工場に村のコミュニティ機能を持たせることで村人同士が情報を共有し、村に必要な活動を実施できるようにもしている。

ここで働く女性たちの勤務時間は午前 7 時から午後 5 時まで。平均週 3 日勤務であり、土日祝日を含め月に 18 日の休みが付与される。昼休憩は 1 時間 30 分、午前と午後 30 分ずつの休憩がある。

給料は、月給 45～50 米ドルから始まり、チームリーダークラスになると月額 150 米ドルとなる。また、給与の中から 1 日 50 リエル（約 1.5 円）が自動的に積み立てられ、退職時にまとめて支給される。

出産休暇は 3 か月あり、産前 1 か月は全額給与が支払われ、産後 2 か月はその半分が払われるシステムとなっている。また、工場内には無料の保育施設があり、女性たちは安心して仕事ができる体制も整っている。

当初は貧困のため食事も満足にとれず子どもを学校に行かせることができなかった女性が、かものはしファクトリーで働き安定した収入が入ることにより、家族に毎日 3 度の栄養バランスが取れた食事を与えたり子どもを学校に行かせたりすることができるようになった。さらに、女性がお金を貯めて家を建てようとする等、将来に対して夢を持つ人が出てきたことから、かものはしファクトリーの取組みは、確実にカンボジアの女性や子どもの経済的自立、教育の場の提供、生活の質の上に貢献していることが分かる。



工場内の様子



工場内保育施設

第4節 経済的自立に向けて

(1) 海外に出稼ぎに行く女性たち

訪問企業：TOATEC (M) SDN BHD マレーシア ジョホールバル

面会者：カンボジア人女性従業員1人及びミャンマー人女性従業員3人

今回インタビューを実施した TOATEC(M)SDN BHD は、マレーシアのほか、日本、中国に3つの工場を持つ、ゴム部品の製造販売を主とした企業である。マレーシア工場の従業員212人中、日本人はジェネラルマネージャーと工場長の2名のみで、マレーシア人以外にも、カンボジア、ミャンマー、ネパール、インドネシア、ベトナム等、国外からの就労者も在籍し、工場で製造された部品の検査等をしている。

彼女たちは、国外での外国人労働者の酷い待遇や暴力の話は聞いたことがあり、同じ被害に遭う可能性があることは理解しているが、母国には仕事がないため、出稼ぎに出て家族に送金している。そのため、休暇を嫌い少しでも残業を希望する等勤勉に働き、多くの生活費を家族に送金しようとする姿があった。女性たちからは、危険であることを知りながらも、経済的な独立を目指し家族を代表して国外に出稼ぎに来ているという強い決心が垣間見えた。



インタビューに応じた女性従業員



工場内での就労の様子

第4章 フィリピンの女性たち

各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index（GGI））によると、2017年のフィリピンの男女平等度は世界第10位。分野別に見ていくと、経済参加率と機会が25位、教育達成度が1位、健康と生存が36位、政治的能力が13位となっている。この中でも教育達成度において、小学校から大学までの全期間にわたって女性の就学率が男性の就学率を上回り世界1位となっていることが特徴的である。

また、世界男女格差報告書では男女格差と経済競争力との間の関連性を数値的に示されているが、フィリピンは男女平等度が高い一方、経済競争力は低いレベルに留まっているという特徴もある。

第1節 フィリピンの概要

正式名称	Republic of the Philippines フィリピン共和国
国旗 	左側の太陽は当初あった8つの州と自由を表しており、その周りにルソン島、ヴィサヤ島、ミンダナオ島の3つの島を星として表現している。また、白色は平等、青色は平和、真実、正義、赤色は愛国心と勇気を表わしている ³⁸ 。
地理	フィリピンはアジア大陸から約800km、台湾とボルネオの間に位置し、南北1,851kmにわたって散在する7,000余りの島々からなる。うち約1,000島には居住者がある。貧富の差が激しく、貧困撲滅が国家の直面する緊急課題の一つである。全貧困層の4分の3が農村部に居住する一方、わずか10%の富裕層が国の富の76%を保有している ³⁹ 。 
首都	マニラ（Manila）

³⁸ 【参考】 National Historical Commission of the Philippines <<http://nhcp.gov.ph/the-philippine-flag-symbol-of-our-sovereignty-and-solidarity/>>

³⁹ 【出典】 国土交通省国土政策局「各国の国土政策の概要 フィリピン」
<<http://www.mlit.go.jp/kokudokeikaku/international/spw/general/philippines/index.html>>

人 口	1 億 97 万 9,303 人 (2015 年フィリピン国勢調査) ※海外のフィリピン大使館、領事館、海外勤務の 2,134 人を除く。
面 積	30 万 km ² (日本の約 0.8 倍)
民 族	マレー系 (95%) 中国系 (1.5%)、他
言 語	国語はフィリピノ語, 公用語はフィリピノ語及び英語
宗 教	カトリック約 80%、その他キリスト教約 10%、 イスラム教 5%
気 候	熱帯モンスーン気候 (雨期・乾期)
通 貨	Philippine peso フィリピンペソ
略 歴	14~15 世紀 イスラム教が伝わり、フィリピンで初のイスラム王国であるスールー王国誕生 1521 年 マゼランのフィリピン到着 1571 年 スペインの統治開始 1898 年 アメリカスペイン戦争。米西パリ講和条約調印により、アメリカの統治開始 1935 年 独立準備政府 (コモンウェルス) 発足 1942 年 日本軍政開始 1946 年 フィリピン共和国独立 1965 年 マルコス大統領就任 1972 年 戒厳令布告 1986 年 2 月革命によりマルコス大統領亡命、コラソン・アキノ大統領就任 2001 年 アロヨ大統領就任 2010 年 ベニグノ・アキノ 3 世大統領就任 2016 年 ドゥテルテ大統領就任
政 体	立憲共和制
元 首	ロドリゴ・ドゥテルテ大統領 (2016 年 6 月 30 日就任・任期 6 年)
議 会	上・下二院制 上院 24 議席 (任期 6 年, 連続 3 選禁止。) 下院 (最大で) 292 議席 (うち、小選挙区 234 議席、パーティリスト制度最大で 58 議席。任期 3 年, 連続 4 選禁止)
行 政 府	大統領: ロドリゴ・ドゥテルテ 副大統領: レニ・ロブレド 外務大臣: アラン・カエタノ

<p>地方自治制度</p>	<div data-bbox="655 215 1273 705" data-label="Diagram"> </div> <p>【出典】自治体国際化フォーラム『フィリピンの地方自治「バラングイ」』より抜粋</p> <p>地方自治体の階層構造は①州及び高度都市化市/独立構成市、②町及び構成市、③バラングイの3層構造である。マルコス政権時代は中央集権的統治の独裁であったが、行政権限の移譲と地方自治体の自治を求めた1986年のエドゥサ革命後、政府は地方自治体に更なる権限、責任および資金を与えることにより、「各地域により適したプログラム実施の自由」を地方自治体が享受し、「より自立し、発展に共同で取り組むパートナー」となることを求めている⁴⁰。</p>
<p>司法</p>	<p>最高裁判所及び下級裁判所の3審制。下級裁判所には、控訴を受け下級審の判断を再審査する控訴裁判所、初級裁判所（地方初級裁判所及び地方自治体初級裁判所）、公職者の汚職等に関する民事及び刑事事件を担当するサンディガンバヤン、租税に関する訴訟を担当する税務控訴裁判所がある⁴¹。</p>
<p>主要産業</p>	<p>農林水産業（全就業人口の約27%が従事⁴²） 近年、コールセンター事業等のビジネス・プロセス・アウトソーシング（BPO）産業をはじめとするサービス業が大きく成長（全就業人口の約56%が従事）</p>
<p>経済成長率</p>	<p>6.8%（フィリピン国家統計局，2016年）</p>

⁴⁰ 【出典】国土交通省国土計画局「各国の国土政策の概要」

⁴¹ 【出典】法務省「平成28年度調査研究 法曹有資格者による日本企業及び邦人の支援の方策等を検討するための調査研究（フィリピン共和国）」
〈<http://www.moj.go.jp/content/001228517.pdf>〉

⁴² 2016年1月現在

インフレ率	1.8% (フィリピン国家統計局, 2016 年)																				
名目 GDP	3,049 億米ドル (JETRO, 2016 年)																				
一人当たり名目 GDP	2,924 米ドル (JETRO, 2016 年)																				
失 業 率	5.5% (フィリピン国家統計局, 2016 年)																				
総貿易額	輸出 約 590 億米ドル 輸入 約 711 億米ドル (フィリピン国家統計局, 2015 年)																				
貿易品目	輸出 電子・電気機器 (半導体が大半を占める)、輸送用機器等 輸入 原料・中間財 (化学製品等の半加工品が大部分)、資本財 (通信機器, 電子機器等が大部分)、燃料 (原油等)、消費財																				
主要貿易相手国	輸出 日本 アメリカ 香港 中国 シンガポール 輸入 中国 アメリカ 日本 台湾 シンガポール																				
フィリピン日本人 商工会 加盟日系企業	641 件 (フィリピン日本商工会議所, 2017 年 4 月末現在) (内訳 法人会員 572 件、個人会員 34 件、賛助会員 35 件)																				
在留邦人数	16,977 人 (外務省, 2016 年 10 月現在、在留届ベース)																				
日本人学校	小学部・中学部合計 411 名の児童生徒が在籍 (マニラ日本人学校, 2017 年 4 月 25 日現在)																				
教 育	義務教育は初等教育 (幼稚園 1 年、小学校 6 年) 及び中等教育 (中学校 4 年、高校 2 年) の合計 13 年である。 高等教育として大学は 4 年 (工学部は 5 年)、その後大学院 2 年以上。その他、技術職業訓練校がある。 これまでの義務教育期間は 10 年間であったが、2013 年に教育制度改革として、13 年間に伸長する法が施行された。 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>就学年数</th> <th>就学年齢</th> <th>学校数</th> <th>生徒数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>初等教育</td> <td>7 年</td> <td>5～11 歳</td> <td>49,210 校</td> <td>1,448 万人</td> </tr> <tr> <td>中等教育</td> <td>6 年</td> <td>12～17 歳</td> <td>13,408 校</td> <td>728 万人</td> </tr> <tr> <td>高等教育</td> <td>2 年</td> <td>18～19 歳</td> <td>2,388 校</td> <td>N/A</td> </tr> </tbody> </table> (フィリピン国家統計局, 2014 年～2015 年)		就学年数	就学年齢	学校数	生徒数	初等教育	7 年	5～11 歳	49,210 校	1,448 万人	中等教育	6 年	12～17 歳	13,408 校	728 万人	高等教育	2 年	18～19 歳	2,388 校	N/A
	就学年数	就学年齢	学校数	生徒数																	
初等教育	7 年	5～11 歳	49,210 校	1,448 万人																	
中等教育	6 年	12～17 歳	13,408 校	728 万人																	
高等教育	2 年	18～19 歳	2,388 校	N/A																	
学 費	中等教育までの義務教育期間、公立校は授業料無料																				

【参考】外務省 フィリピン共和国基礎データ

〈<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/philippines/data.html>〉

在フィリピン日本国大使館附属マニラ日本人学校 〈<http://www.mjs.org.ph/>〉

フィリピン日本人商工会議所「フィリピン日本人商工会議所の概要」

〈<http://www.jccipi.com.ph/soshiki2017.pdf>〉

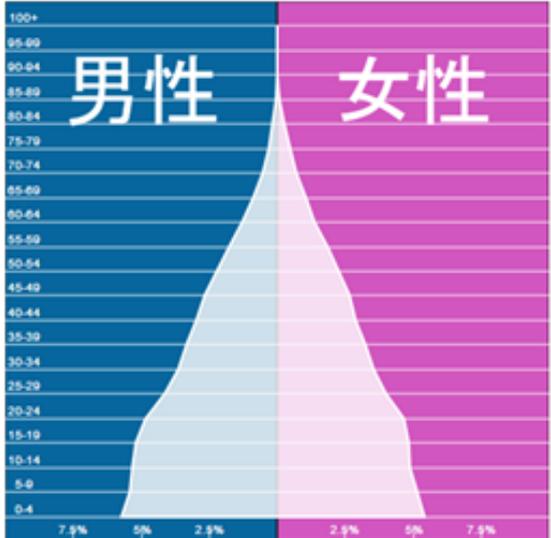
フィリピン統計局 〈<http://www.psa.gov.ph/>〉

日本貿易振興機構「フィリピン基礎的経済指標」

〈https://www.jetro.go.jp/world/asia/ph/stat_01.html〉

第2節 フィリピンの女性概況

1 各種統計

男女比率 (人口)	男性 50.4% 女性 49.6% (2017年)
人口 ピラミッド	 <p>【出典】国連「2015 Revision of World Population Prospects」を基に https://populationpyramid.net/が作成</p>
合計 特殊出生率	3.0% (World Bank, 2015年)
男女 平均寿命	男性 65.3歳 女性 72.0歳 平均 68.5歳 (WHO, 2016年)
乳児死亡率	男児 13.4% 女児 10.6% 平均 12.1% (フィリピン国家統計局, 2014年)
識字率 ⁴³	男性 96.1% 女性 97.0% 平均 96.5% (フィリピン国家統計局, 2013年)

⁴³ 10歳以上を対象とした、基礎的な読み書き

労働参加率	男性 77.9% 女性 49.3% (フィリピン国家統計局, 2016年)																													
国会議員数 (男女比)	上院 24名 女性 6名 25.0% 下院 238名 女性 68名 28.6% 合計 262名 女性 74名 28.2% (フィリピン国家統計局, 2016年)																													
ASEAN 諸国の女性国会議員数(下院)の比較	<p>(アジア基金, 2017年)</p>																													
国家機関等における職員数と男女比率	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">女性</th> <th colspan="2">男性</th> </tr> <tr> <th>人数 (人)</th> <th>割合 (%)</th> <th>人数 (人)</th> <th>割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>国家機関</td> <td>613,370</td> <td>63.6</td> <td>350,768</td> <td>36.4</td> </tr> <tr> <td>政府系企業</td> <td>35,133</td> <td>44.0</td> <td>44,664</td> <td>56.0</td> </tr> <tr> <td>地方自治体</td> <td>178,654</td> <td>48.8</td> <td>187,071</td> <td>51.2</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>827,157</td> <td>58.7</td> <td>582,503</td> <td>41.3</td> </tr> </tbody> </table> <p>(Civil Service Commission, 2010年)</p>		女性		男性		人数 (人)	割合 (%)	人数 (人)	割合 (%)	国家機関	613,370	63.6	350,768	36.4	政府系企業	35,133	44.0	44,664	56.0	地方自治体	178,654	48.8	187,071	51.2	合計	827,157	58.7	582,503	41.3
	女性		男性																											
	人数 (人)	割合 (%)	人数 (人)	割合 (%)																										
国家機関	613,370	63.6	350,768	36.4																										
政府系企業	35,133	44.0	44,664	56.0																										
地方自治体	178,654	48.8	187,071	51.2																										
合計	827,157	58.7	582,503	41.3																										

【参考】 フィリピン統計局 <<http://www.psa.gov.ph/>>

World Bank 「Fertility rate, total (births per woman)」

<<https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN/>>

WHO 「World Health Statistics2016」

フィリピン統計局「Statistics on Women and Men in the Philippines 2017」

アジア基金 「Women in national parliaments Situation as of 1st October 2017」 <<http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>>

Civil Service Commission <<http://www.csc.gov.ph/>>

2 歴史的背景

スペイン植民以前のフィリピン社会は、政治や経済においても男女平等な社会であった。しかし、スペインの植民地支配を受けた16世紀以降、キリスト教化や植民地行政による戸籍及び戸主制度、そして家父長制というスペイン的な男女観の導入によって、女性は従属的な立場に押し込まれた。一方で、19世紀に入りフィリピンの独立運動により秘密結社が設立されると、女性も男性と同等に運動に参加していた。

その後、米西戦争を経て、1898年にパリ講和条約が締結されアメリカが統治を開始すると、統治手段として教育を重視した。授業は英語が使用され、男女が平等に教育を受ける機会を設けた。当初はアメリカ人兵士等、アメリカ人が教師であったが、その後フィリピン人も教師として養成された。アメリカ統治下では、フィリピン人の男女をアメリカにおいて教育を受けさせる等して人的資源を育成したことが就学率の向上にも繋がった。

それと同時に、女子は家政科に重点を置き、家計維持の役割に奨励される等、教育を通じて「家庭役割を担う存在としての女性・母親像」といったアメリカ社会の性的役割の思想もフィリピン社会に浸透していった。

アメリカ植民地時代、政治面においては、アメリカの議会制度をフィリピンに導入しつつ、フィリピン人に自治を与えるというものであったが、1935年の総選挙においては男性にのみ参政権が与えられた。しかしその後、1937年には婦人参政権運動が実り、女性の投票権が認められ、1946年4月に行われた選挙では自由選挙となる等、アメリカの植民地時代にフィリピン女性の社会進出は進んでいった。

3 政治的背景

アメリカからの独立以降、フィリピン政府がどのようなジェンダー政策を行ってきたかについて、政治史と比較しながら見ていきたい。

西暦	政治史	政府によるジェンダー政策
1946	フィリピン共和国独立	
1965	マルコス大統領就任	
1972	戒厳令布告、以後独裁政権へ	
1975		イメルダ・マルコス大統領夫人を委員長とし、大統領府内に「フィリピン全国女性役割委員会」設立
1978	イメルダ・マルコス大統領夫人が党首の「新社会運動 (KBL)」を組織	
1981		女子差別撤廃条約批准
1983	ベニグノ・アキノ暗殺事件	

1986	2月革命によりマルコス大統領亡命 コラソン・アキノ大統領就任 (初の女性大統領)	
1987		フィリピン共和国憲法施行
1991		共和国法 7192 「開発及び国家建設における女性法」 制定
1992	ラモス大統領就任	
1994		「フィリピン女性役割委員会の構成、権限、機能を再定義する法律」 制定 (1995年改正)
1995		共和国法 7941 「パーティリスト制度法」 制定 第4回世界女性会議 行政令 273号 「ジェンダー配慮型に向けたフィリピン計画 1995-2025」 策定
1996		一般歳出法第 27 項 「最低 5% の GAD ⁴⁴ 実施予算の確保」 施行
1998	エストラダ大統領就任	「ジェンダーと開発に配慮した予算 (GAD 予算) を執行するためのガイドライン」 発行
2000		共和国法 8972 「一人親福祉法」 制定
2001	アロヨ大統領就任 (2人目の女性大統領)	
2004		共和国法 9262 「女性とその子どもに対する暴力防止法」 制定
2009		共和国法 9710 「女性のマグナカルタ」 制定
2010	ベニグノ・アキノ 3 世大統領就任	
		共和国法 10354 「責任ある育児及びリプロダクティブ・ヘルス法」 制定
2016	ドゥテルテ大統領就任	
2017		「フィリピン開発計画 2017-2022」 策定

⁴⁴ ジェンダーと開発 (Gender and Development)。女性だけに注目するのではなく、社会の中で女性と男性が置かれている状況を把握し、不平等を生み出す制度や仕組みの変革を目指すこと。

フィリピン独立以降のジェンダー政策については、マルコス政権時代と、それ以降に大別することができる。

1946年の独立後、1965年にフェルディナンド・マルコスが第6代の大統領として就任した。インフラ整備等で実績をあげ1969年に再選を果たすと、長期政権を握るため1972年に戒厳令を布告。反対派の身柄を拘束し、その後の独裁体制に繋がった。

「フィリピン女性役割委員会（NCRFW）」は、戒厳令が布告されていたマルコス政権下で1975年にイメルダ・マルコス大統領夫人を委員長に、大統領府直轄の機関として設立された。この機関は国民の組織化や政治ロビー活動等を行っていた。イメルダ婦人が委員長となっていたことから分かるように、政治色の強い組織であった。

マルコスは州知事から村長までを大統領による任命制に切り替え、1978年に翼賛会組織「新社会運動（KBL）」を作り上げ引き続き独裁体制を強いていたが、1983年、それまで反政府側の象徴であったベニグノ・アキノが暗殺されたことをきっかけに反政府への機運が高まり、1986年の2月革命により、マルコスが亡命。その後、ベニグノ・アキノの妻であるコラソン・アキノが大統領となった。

フィリピン政府によるジェンダーに関する政策が動き出したのは、この後からである。

コラソン・アキノ大統領就任後、フィリピン女性役割委員会は、政治色を排除し、委員は全員NGO代表から構成された。その後、1987年に制定されたフィリピン共和国憲法に男女平等が明記されると、1991年には、法の下における男女の平等を保障し、開発における女性の参画を目指した共和国法7192「開発及び国家建設における女性法」を制定、1993年に発表された運用指針では外国政府や国際機関及び国際組織からの援助額の最低5%はジェンダーに関する計画や事業に充てることとなった。また、1995年の第4回世界女性会議を受けて、30年間の長期的な「ジェンダー配慮開発計画1995-2025」を策定し、1996年には一般歳出法(General Appropriations Act)により、政府や政府機関、地方自治体における予算のうち最低5%がジェンダーと開発に配慮したGAD予算として確保される等、現在に続くジェンダー政策や計画が策定されていった。

4 社会的背景

フィリピンは貧富の差が大きく、例えば、ジニ係数⁴⁵を見ると、ASEAN諸国でマレーシアに次いで2番目の高さである。この原因は、16世紀のスペイン植民地時代にまで遡る。植民地時代、スペインは、フィリピン国内で商品作物を生産、輸出したが、一次産品の商品作物化は、大規模な土地を利用した農園制度に繋がった。植民地時代前は農民が農地を所有して農業を営んでいたが、植民地後は一部の中華系フィリピン人やスペイン人等が大農園の地主となり、土地を持たなくなった農民は小作人や賃金労働者となった。そして、多くの地主は、小作人や賃金労働者を酷使し搾取することで農業の生産性を高めていったため、貧富の差が生まれた。この構図はアメリカによる植民地時代にも変わらず、現

⁴⁵ 社会における所得分配の不平等さを測る指標

代フィリピンの貧富の差に繋がっている。また、農村の貧困者が仕事や教育の機会を求めて都市部に流入したことで、都市の中にもスラムが形成されている。

この貧富の差は、教育にも影響を与えている。フィリピンの教育は男女平等で中等教育までが無償化されている。それにも関わらず、女子の方が男子よりも成績や就学率等が高い理由について、UNICEF は非公式ながらも、特に地方の貧しい家庭の男子は、家計を助けるために学校を辞めて農場等高い学力を必要としない仕事を強いられている。という理由を挙げている。それは数字にも表れており、中等教育の就学率は女子が 70%であるのに対し、男子は 59.5%、修了率についても女子が 79.9%であるのに対し、男子は 69.8%にとどまっている⁴⁶。

また、社会に出た後もフィリピンには、女性たちを支える大家族の存在がある。子どもたちは結婚後も親や祖父母と同居することができるため、女性が働きに出る場合、金銭的にメイドを雇うことができなくても、子育てをしてくれる両親や祖父母の存在があるのである。

第3節 フィリピンのジェンダー政策

1 国の取り組み

政府のジェンダーに係る政策は、1987年に制定されたフィリピン共和国憲法に根拠を置いている。この憲法は、第2章第14条において、国家建設における女性の役割と法の下での基本的な平等が明記されている。また、第13条14項においても、女性の母親としての役割を考慮に入れ、国が安全で健康的な労働環境や福利を強化し、国における貢献に可能性を認識することができる便宜や機会を提供することにより、働く女性を守り、社会の進出を促すことが規定されている。

(1) 共和国法 7192「開発及び国家建設における女性法 (Women in Development and Nation Building Act)」1991年制定

この法律は、カナダ国際開発庁による支援の下制定され、政府が女性の権利を保障し、男性と同等の機会を提供することを規定している。

この法律によると、①海外政府及び国際機関や国際組織からの援助金のうち大部分を女性のための計画や活動を支援するために確保すること、②海外からの開発援助金に関し、女性も平等に便益を受け、開発計画に関与させる機会を全ての政府省庁が保障しなければならないこと、③全ての政府省庁と機関は、あらゆる規則、通達、手続きを見直し、ジェンダーに基づく偏見を排除すること、の3点が規定されている。また、海外からの援助や助成金、借款に関する女性の参画については、国家経済開発庁が責任機関として、女性に係る開発のための活動に関し配分する金額を決定することができる。

また、1993年に施行された規則においては、海外政府や国際機関、組織からの援助金のうち、5%以上はジェンダーに関する計画や事業に充当すること、国家発展のための女

⁴⁶ UNESCO「Philippines Education for All 2015 National Review」(2015)

性参画を直轄であるか否かに関わらず全ての省庁及び機関に対して実施すること、国家経済開発庁は実施においてフィリピン女性役割委員会の支援を得ることが定められている。

(2) ジェンダー配慮開発計画「Philippine Plan for Gender-Responsive Development 1995-2025 (PPGD)」

この計画は、1995年に開催された第4回世界女性会議を受けて、策定された。これは、共和国法 7192「開発及び国家建設における女性法 (Women in Development and Nation Building Act)」とジェンダー平等に関する憲法規定に準拠した、フィリピン政府の30年間の長期計画である。それまで、ジェンダーに関する政府機関の取組みが機関によって異なっていたこと、また、民間の女性労働者に関するジェンダー問題について包括的に扱われていなかったことからこの計画が策定され、以下のビジョンが掲げられた。

- ①ジェンダー平等の実現を促進するために、情報科学分野における教育の機会均等といったような、ジェンダーに配慮した雇用計画や法律の制定、効率的な育児と役割の共有等、政府によるジェンダーと開発 (Gender and Development (GAD)) の主流化によって、政府やNGOによる協力を促進させる。
- ②女性のエンパワーメントや自己決定、民主的な参加を促進するため、女性に対する法律や政治に関する教育を促進し、政治への参画を高める。また、女性に関するメディアでの報道や国民のイメージを是正する等、農村発展のための農地改革やその他の構造改革、そこにいる女性の権利を保護するための方策をたてる。
- ③海外に出稼ぎに行っている女性の保護や、女性のための避難所と危機管理センターの設立、女性への暴力に関する法律の制定、人権侵害に関する調査により、人権が尊重され、平和で公平な社会を構築する。
- ④農村の構造変革の一端として男女に平等な収益をもたらすことによって、持続的に発展させる。

また、この計画は、フィリピン女性役割委員会が経済開発庁と連携して、様々な政府機関による本計画の実施を監視し、6年ごとに、または国家指導者の交代時において、計画の査定と更新をすることとなっている。

(3) 共和国法 9710「女性のマグナカルタ (Magna Carta of Women)」2009年制定

共和国法 9710の「女性のマグナカルタ」は、フィリピンの女性、特に農家や漁民、都市部の貧困層等の疎外されたセクターを含め、経済や民族、社会的地位や年齢等属性に関係なく女性の権利の認知、保護、履行および促進を通じて差別を排除しようとする包括的な女性の人権法である。これは、女子差別撤廃条約 (1981年発行) 等、国際法に則った女性の権利を示したものである。

この法律によると、省庁や附属機関、事務所、国立大学や政府系企業、その他政府機関は女性の人権を促進し、ジェンダーによる差別を排除するため、ジェンダー主流化を取り入れること、そのために、政府機関または地方自治体は予算のうち5%以上をGAD予算

とし、ODAを受けている政府機関は、海外からの援助金のうち、5%から30%をGADに対して割り当て、決算後に監査委員会（The Commission on Audit（COA））が適切に執行されているか監査を行う。また、施行規則において、予算の段階で政府と関連機関、事務所、国立大学、政府系企業に関してはフィリピン女性役割委員会が、地方自治体については内務自治省（Department of the Interior and Local Government（DILG））が、査定を行った後に予算行政管理省（Department of Budget and Management（DBM））に提出することとされている。

この法律では他に、フィリピン女性役割委員会の名称変更や権限等についても規定されている。フィリピン女性役割委員会は、フィリピン女性委員会（Philippine Commission on Women（PCW））と名称を変更し、大統領府の下、ジェンダー平等に関する問題の主要な政策決定及び調整、監視機関という面での役割は変わらないものの、この法律に関連する問題があった場合、監督機関として必要に応じて政府機関等に対して指示を出すことができたりする等、権限が拡大した。

2 フィリピン女性関係機関とその取組み

(1) フィリピン女性委員会「The Philippine Commission on Women（PCW）」

面談者：Emmeline L. Verzosa, Executive Director

Jeanette Kindipan - Dulewan, Supervising Gender Specialist,
技術サービス及び地域調整課

Armando G Orcilla Jr., Planning Officer II, 政策開発及び提唱課

フィリピン女性委員会（PCW）の前身であるフィリピン女性役割委員会（National Commission on the Role of Filipino Women

（NCRFW）は、マルコス政権下の1975年、大統領令第633号により、女性を経済的、社会的、文化的な発展に参画させるためにはどのようにすれば良いかを検討、評価、諮問する大統領府直属の政府機関として設立された。この時には女性を全国規模で組織化し良い女性になるための教育訓練を施すと共に、政策の研究や、女性問題に関する法の法制化に向けたロビー活動のほか、女子差別撤廃条約の内容が実際に実行されているかの監視を行っていた。

2009年に「フィリピン女性委員会」と名称変更した後は、女性問題に関する大統領府内の政策立案機関として権限が拡大され、男女平等のための主要な政策立案や各政府、民間機関等との調整等を行っている。また、ジェンダー主流化や男女平等、男女共同参画の積極的な提唱を促進すると共に、ジェンダー問題に係る監督機関としての



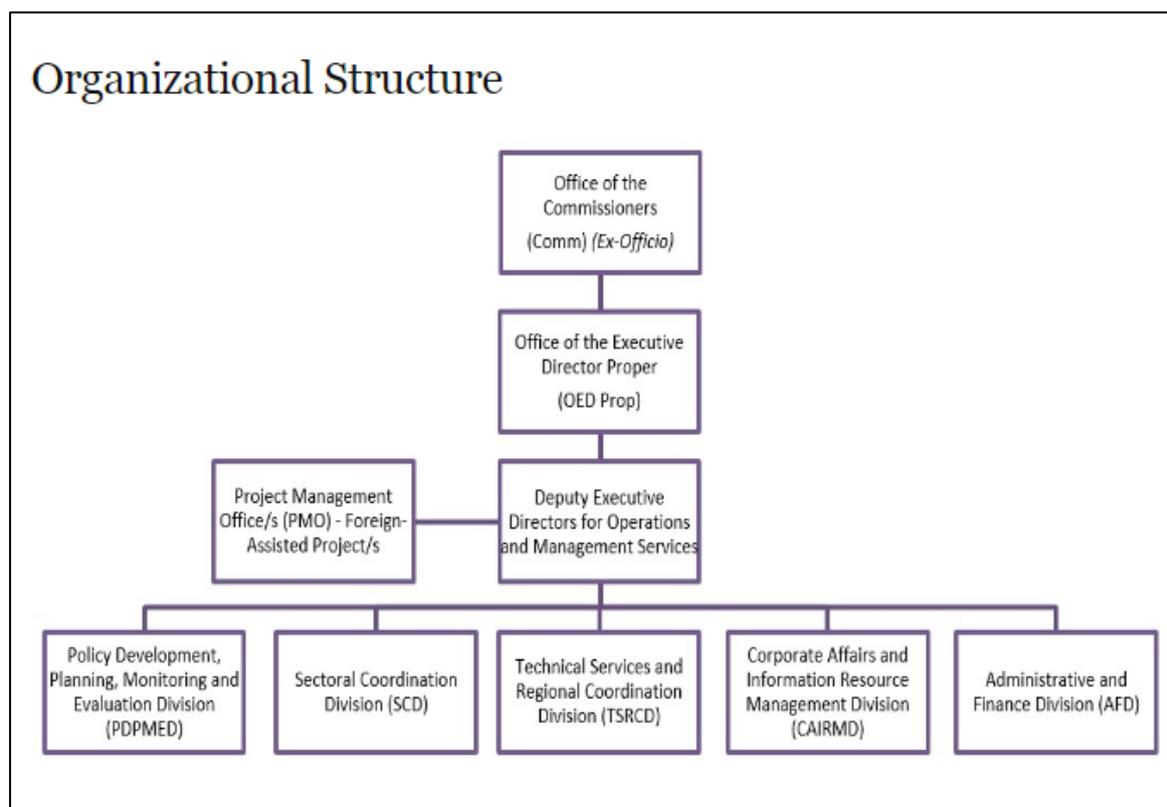
PCW 外観

権限も持つようになった。

フィリピン女性委員会の役員は委員長 1 名、政府関係者 10 名のほか、大学や NGO 等の民間組織等、様々な分野の代表者 12 名の合計 23 名により構成されており、民間の声も活動に反映させている。また、前述のとおり、政府機関や各地方自治体は予算総額の 5%以上をジェンダー政策に関する予算とすることが共和国法 9710「女性のマグナカルタ」で定められているため、後述する国家経済開発庁と協力して、監査を行っている。

また、事務所がマニラに 1 か所のみと小さな組織であるため、今後は、現在地方事務所を持ちバラガイ でジェンダー関連の施策に取り組んでいる内務自治省

(Department of Interior and Local Government (DILG)) との連携をさらに密にすることで、地方でより活発に女性のエンパワーメントに取り組むことを目指している。



【出典】 フィリピン女性委員会

〈<http://pcw.gov.ph/pcw/organizational-structure>〉

(2) 国家経済開発庁「National Economic and Development Authority (NEDA)」

面談者：Ramon Paul M. Falcon, Chief Economic Dev't Specialist,
Housing and Human Settlements
Dulce B. Paloma, Social Development Staff, Housing and
Human Settlements Division 他 2 名

国家経済開発庁 (NEDA) は、マクロ経済予測と政策分析、研究を行っている社会経済

計画機関であり、議会や行政部門の政策立案者等への助言も行っている。その主な責務は次のとおり。①国家および準国家（広域、地域および地方開発）が政策、計画、プログラムを策定する際のコーディネート、②政府が「包括的かつ総合的な施設計画（Comprehensive and Integrated Infrastructure Program (CIIP)）」に基づいて進めているインフラの施設整備における施設計画の見直しや評価、モニタリング、③短期的な政策レビューを実施し、政策決定者に対し問題点と代替案を報告。



NEDA でのインタビューの様子

また、ジェンダーに関する担当部署が設置されており、4名の職員が勤務している。その他にも各部署にジェンダー関係の担当者が配置されている。

フィリピン政府は共和国法 7192「開発及び国家建設における女性法（Women in Development and Nation Building Act）」において、すべての政府機関に対し、女性が平等に利益を得、開発計画およびプロジェクトに直接参加することを義務づけている。さらに、共和国法 9710「女性のマグナカルタ」においては、次のように定められている。①全ての政府及び地方自治体の予算の少なくとも5%はジェンダーに関する計画及び事業に充てなければならない。②ODA 事業について、政府や地方自治体及び他の政府機関は、ジェンダーに配慮した計画や事業に外国政府や各国機関の基金額のうち、5～30%の額を充てなければならない。

そのため、国家経済開発庁は、これらの法律に関し、以下の①～②の役割を担っている。

①国家経済開発庁は、関係機関と地方自治体がジェンダー問題に対応できるような予算配分がなされ、維持されるための措置を講じる。

②国家経済開発庁は、フィリピン女性委員会（PCW）、予算行政管理省（DBM）、および内務自治省（DILG）と共に、政府や地方自治体及びその他政府機関による GAD 計画や事業の策定、実施、モニタリングを実施。GAD 予算の活用に関するガイドラインや活用方法の改善に努める。

上記の内容からも分かるように、国家経済開発庁は、フィリピン女性委員会（PCW）と緊密な連携を取っている。前述のとおり、共和国法 9710 号において、予算の5%以上（ODA 事業は5%以上、30%以下）をジェンダーに関する事業等に支出する必要があるが、予算執行年の2年前には各省庁や地方自治体、その他政府機関は予算立てをしてフィリピン女性委員会や内務自治省がジェンダーに関する予算について精査し、執行年の翌年には会計検査院（COA）がジェンダーに関する事業に5%（ODA 事業は5%以上、30%以下）以上支出しているか監査するのだが、その監督責任は国家経済開発庁にある。国家経済開発庁は、決算の段階で5%以上執行していない場合は該当省庁や地方自治体に対し、書面で

勧告通知を送付すると共に、優良事例に対しては表彰状を与えている。

また、フィリピンでこのように、予算の一定割合の額を特定の事業に充てるよう規定しているのは、ジェンダーと高齢者・障がい者（予算の1%は高齢者及び障がい者に充てる）のみである。

（3）国家建設に関わる女性の会「Women Involved in Nation Building（WIN）」

面談者：Atty. Ana Luz Cristal, CPA, MNSA, Chairperson

Victoria Aragon, President 他1名

国家建設に関わる女性の会（Women Involved in Nation Building（WIN））は、1987年に設立されたNGO団体である。事務担当者は、1名は専従であるため給与が支払われているが、その他役員については元州議会議員や弁護士、ソーシャルワーカー、地方自治体職員等が無償で活動している。特に女性に関する法律について、新任の村長、町長、国会議員等に対して研修を行っている。研修は、年に2回、毎回異なった地方自治体で行っている。参加者は全国から集まっており、1回の研修につき約700名程度が参加している。2泊3日で行われるこの研修では、テーマを設け最初の2日間で講演や法律についての勉強をし、3日目は他の参加者とのネットワーキング作りや法律を含む様々な相談ができる場としている。参加者からの質問としては、ジェンダーに関する法律や条例はできているが、規則の作り方が分からず、実施させることが困難であるというものが多い。



WIN 事務所内

この研修に参加するためには参加料の支払いが必要で、この参加料がセミナーの開催資金とNGOの運営資金に充てられている。

スペイン統治以降のフィリピンにおける女性観は、伝統的・歴史的には、女性は夫や子どもの面倒を見るというものであった。ジェンダー政策を積み重ねて来たことで、意識の変化や女性が権利拡大し、また経済的な理由も相まって、教育が施され能力のある女性は働きに出るようになった。女性の社会進出についての理解はまだ完全ではないが、このような研修に拒否反応が示され男性の参加者が少なかった以前に比べ、男性の参加者も増えている等理解も進んできている。

その他にも、女性市長や市議会議員等に対し問題がないか電話でのインタビューを実施しているほか、市長等からの電話相談への対応、レイプ被害者等に対する法律面からの無料相談、クリスマスの時期に恵まれない人にプレゼントを贈る等のアウトリーチ活動、新たに事業を始めたいという女性に対する貸付け等、幅広く活動を行っている。

(4) フィリピン大学ロスバニョス校 ジェンダーセンター 「University of the Philippines Los Baños (UPLB) Gender Center」

面談者：Bella C. Cruzana, Director

Amelia L. Bello, Coordinator, Gender for Rural Development Office

Teri - Marie P. Laude, Coordinator, Reproductive Health Office

Emilia A. Lastica - Temura, Coordinator, Office of Anti Sexual Harassment

他 女性大学院生 4人

フィリピン大学は 1908 年に設立されたフィリピン随一の国立大学であり、国内に 10 のキャンパスを擁する。全キャンパス共通のジェンダーに関するガイドラインがあるほか、マニラ校にはジェンダーに関する研究室があり大学院生も在籍している。

ロスバニョス校以外のキャンパスにはジェンダーに関するオフィスはあるが、ジェンダーセンターがあるのはロスバニョス校のみである。ロスバニョス校も以前は学部ごとにジェンダーに関する活動をしていたが、機能を集約するため、2009 年に大学直轄の機関としてセンターを設立した。運営資金については、共和国法 9710 「女性のマグナカルタ」に則ってフィリピン大学の予算から歳出されている。

ロスバニョス校ジェンダーセンター内には、「地方開発に向けたジェンダー (Gender for rural development office)」「性と生殖に関する健康 (Reproductive health office)」「人類生態学 (Human ecology)」の 3 つのオフィスを構え、教育と調査研究、地域やバラングイへの啓蒙活動等を行っている。対象は基本的に大学の職員、学生及び大学に出入りしている業者であるが、ロスバニョス市や近郊の市でも 10 代の妊娠、反セクハラ、反暴力等、ジェンダーの問題に関するセミナーの開催等対外的な活動も実施している。

ジェンダーセンターの大学構内での活動としては、センターにセクハラに関する報告があった際にカウンセリングを実施すると共に、医療面での対応が必要な被害者に対しては、センターに在籍する医師や、キャンパス内の医療センターの医師と協力して対応している。レイプ等の事件の場合には、警察や大学と連携して対応している。また、大学内の教授がジェンダーに関する研究をする際に調査研究費のサポートをしたり、学生が卒業論文を記述する際の助言を行ったりしている。

同センター訪問時に、大学に在籍する 4 人の女性の大学院生に対してインタビューを実施した。以降は、インタビューをした大学院生の私見であることを申し添えて記述する。



UPLB ジェンダーセンター

フィリピンは伝統的には女性が家事をするものであったが、女性だけでなく男性も意識が変化してきており、結婚後も女性が仕事を続けることを理解し勧める男性もいる。仕事を選択するにあたっては、学校で学んでいることを将来に活かし、キャリアアップを目指していくことが重要だと考えている。収入は、モチベーションの一部に過ぎない。キャリアアップを目指す上で教育は大変重要であるが、元々家庭が裕福でなかったとしても、奨学金をもらって勉強し、将来キャリアを重ねていくことは可能である。また、以前は少数民族が住む地域等、情報が少なく教育を受ける機会がなかった人たちも、現在はインターネットの普及と共に情報が入るようになった。少数民族等地方の自治体の中には現在も女性は議員になれない等、伝統的な男性優位が残っているところがあるが、女性が勉強をすることでジェンダーの不平等をなくそうとする意識が高まっている。



ジェンダーセンターでのインタビューの様子

3 日本政府関連機関及び日系企業とその取組み

(1) JICA フィリピン事務所

面談者：Carla Monique C. BAUTISTA, Program Officer, Economic Growth Section

JICA はジェンダーに関する事業は行っていないが、フィリピン国内で2か月に1回行われているジェンダーに関する会議に出席している。そこにはフィリピン女性委員会や国家経済開発庁、米国国際開発庁 (USAID) やカナダ等、国際的な機関のみが出席し、基本的にはフィリピンの将来の政策やプログラムについての情報共有がなされる。ここには、NGO や民間企業は出席していない。



JICA 事務所内

フィリピンでは現在、公共事業道路省 (Department of Public Works and Highways (DPWH)) の土木関係の技師のように、これまで伝統的に男性主流だった職業でも女性を採用しようとし、女性の参画を促していこうという政策を掲げて実施している。

若者は教育に関して大きな関心を持っている。地方の若者の中でもマニラやセブ等の都会に出て仕事をしながら大学に行くという人も多く出てきている。フィリピンの大学は基本的に午前7時から午後9時頃までフレキシブルに授業をしているため、働きながら通うことができる。また、大学ではeラーニングも提供しており、国内の多くの地域でインターネットの環境が整っているため、インターネットを使って授業を受けることもできる。



JICA でのインタビューの様子

授業料のみでなく居住手当等も含めた政府からの奨学金制度もあるため、成績が良く、勉強をしたいという子どもに対しては、勉強の機会を保障する環境がある。そのため、フィリピンの子どもは、おおむね小さい頃から将来の夢を持っており、個人のやる気があれば夢をかなえることができる。一方で、フィリピンでは貧富の差が大きいため、無償であっても、貧しくて高校まで勉強を続けられない人もいるといった現実もある。

(2) JETRO マニラ事務所

面談者：次長 中島紳行 氏

フィリピンは貧富の差が大きいため、金銭的に男女共働きに出なければいけないという現実と、男女を差別しないという社会の認識があり、多くの女性が社会に進出している。また、女性は手先が器用であるため製造業や、サービス業に多い。家庭ではメイドを雇ったり、核家族化していないため同居家族が家事や子育てをしたりすることもでき、働きに出る環境が整っている。働きに出ている仕事のみ集中するのではなく、家庭を大切にしている。



JETRO マニラ事務所

収入は、最低賃金が日給 491 ペソ⁴⁷である等、数値的に見ると厳しい。約1億人の人口のうち1千万人程は国外に出稼ぎに行っている。出稼ぎに行っている人は、家族の中で選抜されて働き家族に送金するが、その総額は年間約3兆円と莫大な規模である。なお、出稼ぎ者がいる家庭は、数値と実際の世帯収入が異なっているため、世帯収入をどのようにして捕捉しているか不明瞭なところがある。

⁴⁷ 約 1,040 円 (2018 年 1 月 30 日現在)

(3) CCK City Network, Inc.

面談者：General Manager 齋藤雅壽 氏

Business Development Manager 松尾陽市 氏

他 女性従業員 3 人

CCK City Network は、日本で実施されている、英語の試験におけるエッセーの添削や採点、スピーキング試験の採点等を行っているビジネス・プロセス・アウトソーシング (business process outsourcing (BPO)) 企業である。本社は日本で、フィリピン国内には 2 か所事務所を設置している。

BPO とはコールセンターやデータ入力等業務を外部受託することで、フィリピンでは、①豊富な労働供給が長期的に期待できること、②周辺国より人件費が低いこと、③英語のできる質の高い労働力が豊富であること等から、成長が続いている。その規模は、2016 年の 229 億米ドルから 2022 年には 389 億米ドルにまで拡大すると見込まれている⁴⁸。

今回、フィリピンで成長著しい BPO 企業で働く女性に対し、仕事に対する価値観や周囲の理解についてインタビューを実施した。インタビュー対象者の属性は、①専門学校卒、子どもがいる既婚の女性、②公立大学卒、婚約中で妊娠している女性、③技能大学卒、子どものない未婚の女性、の 3 人である。インタビューの概要は次のとおり。

フィリピンには伝統的には男性が働き女性が家事をするという考えがあった。しかし最近では、効率性を勘案して、妻の方が高収入な場合には女性が働き男性が家で子育てをする等、価値観が多様化している。そうした価値観は家族にも広がっている。両親や兄弟等と一緒に住んでおり、現在や将来の生活のため仕事をしている。将来に向けては、貯金や保険で貯蓄をしている。出産については、直前まで働き、出産後できる限り早く復帰して生活費を稼ぎたいと考えている。子育てについては、メイドの給与が上がっているため雇うためにはそれなりの収入が必要で、一緒に住む家族が子どもの面倒を見る等、家族を養い、家族に支えてもらうといったように相互に依存して生活している。

収入や働く環境に満足できればキャリアアップは特に希望せず、ワークライフバランスを大切にしたいと考えている。一方で、働くことにもやりがいを感じており、収入の不安がなくても仕事を続けたいという希望はある。

これらのインタビューから、仕事にやりがいを感じつつも、家族との時間を大切に考えているフィリピン人女性の価値観が見られた。



CCK City Network 従業員

⁴⁸ フィリピン情報技術ビジネス・プロセス協会情報

おわりに

本稿では、経済成長著しい東南アジア諸国の中で、戦争や政権交代の激動の時代に国を支えてきたミャンマーとカンボジア及びフィリピンの女性たちに焦点を当て、女性を取り巻く環境がどのように女性に影響を与えるかを調査した。

この調査から、3か国共通して、1995年に北京で開催された第4回世界女性会議を転機にジェンダーに関する取組みが進んでいることが分かる。ミャンマーでは翌年に国家女性問題委員会が設立され、北京行動綱領に基づき国家行動計画が作成された。カンボジアでも翌年に女性省が設立され4年後の1999年には、ジェンダー平等推進第一次5カ年計画が策定されている。さらに、フィリピンにおいては、1995年以前からジェンダーに関する対策は行ってきたが、現在ジェンダー政策を実行するための核となっている「最低5%のGAD実施予算の確保」が、第4回世界女性会議の翌年に歳出予算法により施行されている。

世界女性会議は、1975年に第1回が開催されて以来、過去4回開催されている。この会議は国連主催で開かれ、国連加盟国が一同に会してそれまでの成果と課題を確認し将来へのガイドラインを定めた。国によって進歩の度合いは異なるが、この国際会議が各国のジェンダー政策を推進する外的要因となっていることが分かる。

その一方で、各国がこれまで歩んできた歴史や国民の習慣、価値観の違いが、内発的な政策推進力の強度にも関係している。ミャンマーやカンボジアにおいては、敬けんな仏教徒が多いことから、男女共に伝統的役割分担意識や男性優位の考えが根強く残っている。そのため内発的な政策推進力は強いものではなく、世界女性会議や、国際機関からのドナーなど外的要因に誘引されてジェンダー政策を実施しているように見受けられる。

他方、フィリピンにおいても、スペインやアメリカにおける植民地時代に浸透した「女性は家庭の役割を担う」というジェンダー観があった。しかし、アメリカによる植民地時代に男女平等に教育を受ける機会が与えられ、フィリピン人に自治が与えられた結果、女性の社会進出が進んでいった。このことによりフィリピンでは、早期から国主導で具体的な政策を実行し、政府やNGOの草の根レベルの活動が地方まで行き渡ったことが国民の意識の変化に繋がるなど、強力な内発的政策推進策が現在に繋がっていると言える。

また、今回調査した3か国では、社会全体が「子どもは国の宝」として子どもを大切に育て、大家族によって働く女性が支えられていた。施設やメイドに預けることができなくても、一緒に住む両親や祖父母が子どもの面倒を見ることで女性が社会で活躍できている。そのため、今後、日本のように核家族化が進んだ場合、これらの国にも新たな問題が生まれることが予想される。

日本も男女の固定的性別役割分担の意識は強いながらも、戦後の民主化や高度経済成長以降、女性の社会進出が進んでいる。それにより、女性が活躍する場の選択肢が増え新たなビジネスチャンスも生まれている一方、晩婚化の進行による出生率の低下や出産後の

復職に関するものなど問題も生じている。現在日本で抱えている問題やそれらに対する取組みが、今回調査した3か国だけではなく、経済が成長し女性の社会進出が進みつつある国にとって将来のモデルケースとなることを期待している。

最後に、調査に多大なご協力を頂いたカンボジア王国パンニャストラ大学の中川香須美教授をはじめ、関係者の皆様に、この場を借りて心から謝意を表したい。

参考文献

1 文献・論文・報告書等

- 飯國有佳子『ミャンマーの女性修行者ティーラシン』風響社（2010年）
- 藏本龍介『ミャンマーにおける宗教対立の行方』現代宗教（2016年）
- 荒木義宏『ITI 調査研究シリーズ No 4 ミャンマーにおける産業人材ビジネスの可能性』一般財団法人国際貿易投資研究所（2015年）
- 土佐 桂子『ジェンダーの視点から見たミャンマーの民主化プロセス』（2013年）
- 工藤年博編『調査研究報告書 ミャンマー軍事政権の行方』アジア経済研究所（2010年）
- 上田広美・岡田知子著『カンボジアを知るための62章【第2版】』明石書店（2012年）
- 井出穰治『フィリピン—急成長する若き「大国」』中公新書（2017年）
- 鈴木紘司・坂本直弥『フィリピンのことがマンガで3時間でわかる本』明日香出版社（2014年）
- 大野拓司・寺田勇文『現代フィリピンを知るための61章【第2版】』（2009年）
- 山瀬直子『貧困と伝統の中の女性の生き方 —カンボジア社会と女性— Women in Poverty and Tradition —Women in Cambodian Society—』（2005年）
- 岡野賢二『ミャンマーにおける言語教育「アジア諸国を主たる対象にした言語教育法と通信言語的学習達成度評価法の総合的研究成果報告書（2014年）」』
- 田村克己・松田正彦（著・編集）『ミャンマーを知るための60章』明石書店（2013年）
- 竹信美恵子『女性を活用する国、しない国』岩波新書（2010年）
- 池上彰『世界を変えた10人の女性』文藝春秋（2013年）
- 甲本洋子・北川慶子『カンボジアの女性政策 カンボジア日本友好学園におけるジェンダーの実態とねじれ』
- 中川香須美『商品化される女性たち カンボジアから中国への国際結婚と人身取引』（2015年）
- 三輪千明『カンボジアの幼児教育—途上国農村部におけるアクセス拡大の方法と課題』Child Research Net（2014年7月）
- 青木圭太『Changing the life journey of young women in Cambodia』（2016年）
- 菅野琴『国際公約としてのジェンダー平等：輝く人間にむけての挑戦』SRID ジャーナル第8号（2015年1月）
- 樋口美雄『女性活躍推進の経済効果 経済における女性の活躍に関する共同セミナー』（2014年3月5日）
- 橋本ヒロ子『女性の地位向上と国連の役割』
- 平野敏政・平井一麥『女性をめぐる社会的環境の歴史的展開—女性誌年表の記載項目

- からー』帝京社会学第 23 号 (2010 年 3 月)
- 矢野秀徳『伝統的エリート民主主義の「復権なき復活」(4)－戦後フィリピン政治体制変動に関する一試論－』(2003 年)
 - 大久保幸夫・石原直子『女性が活躍する会社』日経文庫 (2014 年)
 - 森壯也『フィリピンにおける「ジェンダーと障害」』(2015 年)
 - 織田由紀子『フィリピンの公教育におけるジェンダーと女性政策』(2000 年)
 - 小ヶ谷千穂『海外就労と女性のライフコース－フィリピン農村部の若年シングル女性と世帯内関係を手がかりに－』(2005 年)
 - 堀内光子『アジア女性研究第 26 号 韓国・日本及びフィリピンの男女平等度－ジェンダー格差指数からみた－考察－』(2017 年 3 月)
 - 堀江正人『調査レポート フィリピン経済の現状と今後の展望～なぜ好調なのか？好調は長続きするのか？～』三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2015 年 3 月)
 - 厚生労働省『2015 年海外情勢報告』(2015 年)
 - 男女共同参画局『諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査－ドイツ共和国・フランス共和国・大韓民国・フィリピン共和国－』(2007 年)
 - 外務省『女性活躍推進のための開発戦略』(2016 年)
 - 外務省『平成 24 年度外務省 ODA 評価 ジェンダー平等政策・制度支援の評価 (第三者評価)』(2012 年)
 - 在ミャンマー日本国大使館『平成 28 年 ミャンマー事情』(2016 年)
 - 在カンボジア日本国大使館『カンボジアの教育分野の現状』(2016 年)
 - JICA『国別 WID 情報整備調査 (ミャンマー)』(1999 年)
 - JICA『国別ジェンダー整備調査 ミャンマー国報告書』(2015)
 - JICA『国別 WID 情報整備調査 (カンボジア国)』(1999 年)
 - JICA『国別 WID 情報整備調査 (フィリピン)』(2002 年)
 - JICA『Handbook on Protection of Trafficked persons』(2016 年)
 - JICA『Business Women In Myanmar : An Oral History 2015』
 - JICAカンボジア事務所『カンボジアだより No25』(2013 年 9 月)
 - JICA『The Project for Curriculum Reform at Primary Level of Basic Education』(2014 年)
 - JICA『フィリピン国運輸交通分野におけるジェンダー関連情報』(2016 年)
 - JICA『国際協力機構年次報告書 2012』
 - JETRO マニラ事務所『フィリピンの経済概況と進出日系企業の動向』(2017 年 9 月)
 - JETRO バンコク事務所『フィリピン下位法令調査』(2015 年 6 月)
 - J-SAT General Services Co.,Ltd 編集・発行『J-SAT 通信 Vol. 4』(2015 年)
 - J-SAT General Services Co.,Ltd 編集・発行『J-SAT 通信 Vol.10～12』(2016 年)
 - ILO『カンボジアの労働市場における男女平等』(2013 年)
 - UNICEF 世界こども白書『A Case for gender Responsive Budgeting in Myanmar』

(2016年)

- 世界経済フォーラム『世界男女格差報告書2015』
- (財)女性のためのアジア平和国民基金『女性・子どもの人身売買ミャンマー(ビルマ)における全体像』(1997年)
- ヒューマンライツ・ナウ『カンボジアにおける女性に対する暴力報告書』(2015年)
- 国立婦人教育会館『国立婦人教育会館研究紀要 第3号 ジェンダーと生涯学習』(1999年)
- アジア大学調査報告書『ミャンマーの社会福祉の現状とNGOの活動』(2001年)
- ソン・スベール『東南アジアを背景としたカンボジアの女性の立場と役割』財団法人女性のためのアジア平和国民基金(2005年)
- イーストスプリング・インベストメンツ株式会社『Eastspring Asia Now Vol. 9 発展を続けるフィリピンのBPOビジネス』(2017年)
- ハウン・ポーン『カンボジアにおけるジェンダーと教育の現状』アジア女性交流・研究フォーラム
- アウロラ・J・デディオス『内閣府:男女共同参画グローバル政策対話講演』(2001年)
- キャロリン・ソブリチャ『女性の人権尊重とジェンダー平等の推進ーフィリピン及びアジア諸国の経験からー(第20回IGS夜間セミナー)』(2006年)
- ハウン・ポーン『カンボジア社会のジェンダー不平等について』アジア女性交流・研究フォーラム
- ティアン・モニー『女性の社会的地位と家庭内暴力』アジア女性交流・研究フォーラム
- テ・チュム・ハック『ジェンダー主流化の現状と重要戦略』, JICA研修コース「行政官のためのジェンダー主流化政策(2008年)」カンボジアレポート
- Inter-Parliamentary Union『Women in national parliaments』(2017年10月1日)
- テ・チュム・ハック『Promotion of Gender Equality and Women Empowerment in Cambodia』(2013年)
- Carlos Luis L. Santos『マニラの都市ライフスタイル新潮流 第2回 マニラ市民の価値観と家族スタイル、そして女性の社会進出』公益財団法人ハイライフ研究所
- ミャンマー女性の地位向上のための国家戦略計画 2013-2022
- ミャンマー統計局「統計年鑑 2011」
- カンボジア政府計画省『2014年 カンボジア中間年経済調査』(2015年)
- 国家統計局計画省『2014 Cambodia Inter-Censal Economic Survey (CIES2014) For Development of Cambodia』
- 女性省『Neary Rattanak IV is the five-year strategic plan (2014-2018)』
- UNFPA『Myanmar Annual report 2015』
- The Asia Foundation『Women's Participation in the Subnational Governance of

- Myanmar』 (2014 年)
- Gender Equality in Myanmar 『Raising the Curtain』 (2015 年)
 - Act ! on aid 『A case for Gender Responsive Budgeting in Myanmar』 (2015 年)
 - Socio-Economic and Gender Institute 『Women Political Action 2015』
 - Women's Organizations Network 『Strategic Plan for 5 years (2016-2020)』
 - 『GEWG SWG with NLD Women's Affair Committee 議事録』 (2016 年 3 月 17 日)
 - GEN 『Achieving Gender Equality in Emerging Myanmar Annual Review』 (2015 年)
 - GEN 『Behind the Silence』 (2014 年)
 - Alliance for Gender Inclusion in the peace Process 『Women, Peace and Security Policymaking in Myanmar』 (2015 年)
 - Bridge・GEN・Oxfam 『Political Gender Quotas in Myanmar』 (2016 年)
 - Bridge Oxfam Care Act! on aid Trocaire 『Women and Leadership in Myanmar』 (2013 年)
 - Myanmar Women Entrepreneurs' Association 『Myanmar Women Entrepreneurs' Association Pamphlet』
 - International Labour Office 『Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP)』 (2015年)
 - ILO 『Women in Business and Management Gaining Momentum』 (2015 年)
 - M. Ismael Khin Maung 『The population of Burma An analysis of 1973 census (1986年)』
 - Kingdom of Cambodia, Ministry of Planning 『Cambodia Inter-censual Economic Survey』 (2014年)
 - IFC 『VOICES of Cambodian Women Entrepreneurs』 (2008年)
 - Asian Development Bank 『Protecting Women's Economic Empowerment in Cambodia』 (2015年)
 - Ministry of Women's Affairs 『ATTITUDES :Cambodia Gender Assessment in 2014』
 - Ministry of Women's Affairs 『Economy Women's Economic Empowerment 2014』
 - Ministry of Women's Affairs 『Education: Gender in Cambodia and Vocational Training2014』
 - Ms Nong Kanika, Ministry of Labour Vocational Training Cambodia 『Capacity Building Training Program "Gender Development 2015"』
 - Kingdom of Cambodia 『National Plan of action of The National Committee for Counter Trafficking 2014-2018』
 - National Technical Training Institute 『National Technical Training Institute

Guide Book 』

- World Bank 『Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity』 (2015 年)
- Cambodian Women's Crisis Center 『The Community Outreach for Social Transformation』 (2016年)
- World Economic Forum 『The Global Gender Gap Report 2016』
- World Economic Forum 『The Global Gender Gap Report 2017』
- UNESCO 『Education for All 2015 National Review Report: Philippines』
- Philippine Statistics Authority 『2013 FLEMMS Functional Literacy, Education and Mass Media Survey FINAL REPORT』 (2015 年)
- Philippines Statistics Authority 『Fact Sheet of Women and Men in the Philippines』 (2017 年 3 月 2 日)
- Office of the Presidential Adviser on the Peace Process 『National Action Plan on Women, Peace and Security Implementation』 (2016 年)
- Office of the Presidential Adviser on the Peace Process 『National Action Plan on Women, Peace and Security 2017-2022』
- Philippines Statistics Authority 『Philippines in Figures 2017』
- Philippines Statistics Authority 『Women and Men in the Philippines』 (2016 年)
- Philippines Statistics Authority 『2016 Gender Statistics on Labor and Employment』 (2016 年)
- Philippine Commission on Women 『Stase of the Filipino Women 2015 Report』 (2016 年)
- Women Involved in Nation-Building Philippines 『Overview Women Involved in Nation-Building Philippines』
- National Commition on the Role of Filipino Women ・ United Nations Development Fund for Women 『Gender and Development Budgeting in the Philippines』 (2004 年)
- University of the Philippines 『UP Anti-Sexual Harassment Code』 (2017 年 1 月)
- National Economic and Development Authority 『Philippines Development Plan 2017-2022』 (2017 年)

2 ウェブサイト

- 国際連合広報 website
http://www.unic.or.jp/news_press/messages_speeches/sg/7236/
- Social institutions & Gender Index:
<http://www.genderindex.org/country/myanmar>

- Human Development report 2015
http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/MMR.pdf
- MDG Progress Reports - Asia and the Pacific
<http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/mdg/mdg-reports/asia-pacific.html>
- The Comprehensive Education Sector Review (CESR)
<http://www.cesrmm.org/index.php/en/>
- Myanmar statistical information service
http://www.mmsis.gov.mm/sub_menu/statistics/statDbList.jsp?vw_cd=MT_ZTITLE
- Government of Republic of the Union of Myanmar (2013 年)
<http://www.moj.go.jp/content/000123997.pdf>
- Recent Statistical Development and Statistical System in Myanmar (2015 年)
http://www.unsiap.or.jp/programmes/ms_materials/ms12/T2_Recent%20Statistical%20Development_MMR.pdf
- World Bank
<http://www.worldbank.org/>
- The 2014 Myanmar Population and Housing Census
http://www.netipr.org/policy/downloads/19860101_census-comparison-1973-and-1983.pdf
- 女性と子どものエンパワーメントセンター
<http://peopleinneed.de/programme/empowerment-center-for-women-and-children-mandalay/>
- Inter-Parliamentary Union 『議会における女性 2015 年間レビュー』
http://www.gender.go.jp/policy/seijibunya_jouhouiteikyoku/pdf/gikai_josei2015.pdf
- Inter-Parliamentary Union (IPU)
<https://www.ipu.org/>
- 女性と女児のためのセンター (ミャンマー) http://www.rcrc-resilience-southeastasia.org/wp-content/uploads/2016/01/Myanmar_Women-and-Girls-Centre-guideline_Jun2014_FINAL.pdf
- Snapshot of Social Sector Public Budget Allocations and Spending in Myanmar
https://www.unicef.org/myanmar/Final_Budget_Allocations_and_Spending_in_
- Comprehensive Education Sector Review レポート
<http://www.cesrmm.org/>
- ASEAN の設立経緯と背景
http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/asean/pdfs/gaiyo_02.pdf
- カンボジア 2008 年人口センサス

- https://www.jica.go.jp/topics/2009/pdf/Cambodia2008_Population_Census_Fin
- UN Women
<http://www.unwomen.org/en>
 - The Labour Force Survey Report, Malaysia, 2012
http://www.statistics.gov.my/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=1864&Itemid=169&lang=en
 - 女性と女児のためのセンター http://www.rcrc-resilience-southeastasia.org/wp-content/uploads/2016/01/Myanmar_Women-and-Girls-Centre-guideline_Jun2014_FINAL.pdf
 - 国立女性教育会館 近代～現代 女性史年表
<http://w-archive.nwec.jp/contents/nwec/chronological.html>
 - NPO アジア母子福祉協会 Facebook
<https://www.facebook.com/npo.amcwa/photos/pcb.420371371466388/420371051466420>
 - Philippine Commission on Women
<http://www.pcw.gov.ph/>
 - Lawphil
<http://www.lawphil.net/>
 - National Economic and Development Authority
<http://www.neda.gov.ph/>
 - Philippines Statistics Authority
<http://www.psa.gov.ph/>
 - Civil Service Commission
<http://www.csc.gov.ph/>
 - Commission on Higher Education
<http://www.ched.gov.ph/>
 - Women Involved in Nation-Building Philippines
<http://winincph.org/>

3 新聞・雑誌

- J-SAT 通信 2015年 Vol. 4 及び 2016年 Vol.10 ～Vol.12
- Yangon Press No36 (2016.6)
- Mundai May2014 ジェンダー特集「女性の輝きを」
- (公財) アジア女性交流・研究フォーラム (KFAW) 海外通信員だより
- Cambodia Phnon (2016 July) Vol36 P21
- NyoNyum(カンボジア生活情報誌) 2016Jun/Jul 83rd 働く女性たち特集

○ 用語解説

ジェンダー	<p>Gender</p> <p>生物学的な性別に対し、社会的・文化的に作られる性別のこと。男女の社会的文化的役割の違いや男女間の関係性を示す</p>
ジェンダー主流化	<p>Gender Mainstreaming</p> <p>全ての政策・事業の企画立案段階からジェンダー平等の視点を組み込んでいくこと</p>
ジェンダー統計	<p>ジェンダー問題を統計によって明示し、分析し、数値目標を入れた解決策を立案し、政策の進捗度を監視するための統計データ、あるいはその理論と活動を示す</p>
ジェンダー予算	<p>国と地方の各レベルの政府の予算（収入と支出）と項目別金額の、女性と男性に与える影響を検討し、予算を男女平等実現の手段にしようとする論議・研究、運動を示す</p>
ジェンダーエンパワーメント指数	<p>Gender Empowerment Measure (GEM)</p> <p>国連開発計画（UNDP）が、ジェンダーの不平等に焦点をあて導入した手法。男女の国会議員比率、男女の専門職・技術職比率と管理職比率、男女の推定勤労所得の3つを用いて算出される。国会議員や管理職の女性比率が高く、所得格差が小さい程、指数の順位が上がる</p>
ジェンダー・ギャップ指数	<p>Global Gender Gap Index(GGGI)</p> <p>「世界経済フォーラム」が各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもの。経済、教育、政治、保健の4つの分野のデータから作成される。国の所得水準が反映され経済的に豊かな国が有利な GEM と比較し、より男女格差が反映される</p>
人間開発指数	<p>Human Development Index (HDI)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国連開発計画が発表している「長寿を全うできる健康的な生活」、「教育」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を簡略化した指数。具体的には、平均寿命、教育水準（成人識字率と就学率）、調整済み1人当たり国民所得を用いて算出する ・性別にかかわらず平均寿命や1人当たりの国民所得等を比較し順位付けをしたもの
ジェンダー不平等指数	<p>Gender Inequality Index (GII)</p> <p>国連開発計画（UNDP）が発表した男女格差を表す指数 3つの分野における5つの指標を用いて男女間の不平等を測定する</p>

WID 女性と開発	Women in Development 国際協力の分野で、女性を重要な開発の担い手であると認識し、開発の全ての段階に女性が積極的に参加できるように配慮すること
GAD ジェンダーと開発	Gender and Development 女性だけに注目するのではなく、社会の中で女性と男性が置かれている状況を把握し、不平等を生み出す制度や仕組みの変革を目指すこと
ナショナル・マシーナリー	National Machinery 男女平等を推進する国レベルの女性問題担当行政機関。女性政策の立案・実施・各省庁への男女平等な施策の促進を行う
エンパワーメント	Empowerment 個人または集団が政治・経済・社会的な力をつけていくこと
世界女性会議	World Conference on Women (WCW) 1975年の国際婦人年以降、5～10年ごとに開催されている女性問題に関する国際会議
インフォーマル・セクター	Informal Sector 労働統計上、雇用者のいない単独業種の経済活動の人口や家族従事者。わずかな技術と資本、営業場所が不定で最低限の被雇用者、純的法制・登録や帳簿付けの欠如が特徴である。
ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関	UN Women 国連の既存のジェンダー関係4機関（ジェンダー問題事務総長特別顧問室（OSAGI）、女性の地位向上部（DAW）、国際婦人調査訓練研修所（INSTRAW））が統合され、2011年1月に発足した国連機関
ポジティブアクション	Positive Action 過去における社会的構造的な差別によって現在不利益を被っている集団（女性や人種的マイノリティ）に対し、一定の範囲で特別な機会を提供すること等により、実質的な機会均等の実現を目指す暫定的な措置のこと
女子差別撤廃委員会	Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW) 女子差別撤廃条約の履行を監視するために国際連合人権理事会が設置している外部専門家からなる組織
女性の地位委員会	Commission on the Status of Women (CSW) ジェンダーの平等に向けての進捗状況を監視する世界的組織

ILO156号 条約	International Labour Organization Convention 156 国連の専門機関であるILO（国際労働機関）が、1981年に採択した「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」。通称「家族的責任条約」といわれている
クォータ制	不平等是正のための方策の一つで「割り当て制度」と言われる。選挙の立候補者や国の審議会の人数等男女の比率に偏りがないように定める方法
合計特殊出生率	15~49歳までの女性の年齢別出生率を合計したものであり、特定年齢の出生率に応じて出産をすると仮定した女性1人あたり平均出産子ども数。この女性数には未非婚者が含まれている
ダブルスタンダード	個人の違いよりも性別等属性の違いによって評価基準を変えて評価することをいい、主に男性と女性とで期待する内容や程度の異なる二つの基準を無意識のうちに設定し、性別で評価している状況を指す
ライフスキル	Life Skill 日常生活に生じるさまざまな問題や要求に対して、より建設的かつ効果的に対処するために必要な能力 (WHO:世界保健機関)
メディア・リテラシー	Media Literacy メディア内容を視聴者や読者が無批判に受け入れるのではなく、主体的かつ客観的に解釈し、選択し、使いこなす能力のこと。また、メディアを使って表現する能力も指す
リプロダクティブヘルス・ライツ	Reproductive health/rights 子どもを産む、産まない、いつ何人産むか等を女性が自分で決める権利を認めようとする考え方。ライフサイクルを通じて個人、特に女性の健康の自己決定権を保障するもので、全ての人々の基本的人権として位置付ける理念
シビル・ソサエティ	Civil Society NGO・NPO、政策研究所、財団、組合等、民間の非営利組織が公共を担う社会
国際婦人年 (1975年)	International Women's Year (IWY) 国際連合が女性の地位向上を目指して設けた国際年 1975年にメキシコ市で開催された第1回世界女性会議では〈世界行動計画〉が採択され、女性の状況改善をめざして以後10年間の指針が立てられた

APWW（アジア太平洋女性監視機構）	Asia Pacific Women's Watch アジア太平洋地域の各国政府の実施状況を監視し提案することを目的に、1999年に結成されたNGOネットワーク
国際女性デー（国際女性の日）	International Women's Day(IWD) 3月8日は、女性の権利と世界平和をめざす「国際女性デー」として、世界各国で記念行事や催しが開催されている
国会議員比率	女性が政治や政策にどの程度関わっているかを示す指標の一つ
管理職比率	組織での意思決定参加度を示す 組織の「頭脳」にどれだけ女性が参加しているにより、女性が働きやすい環境であるかどうかを図る指標の一つ
専門職・技術職の女性比率	女性がどの程度知識を生かした仕事に就けているかを図り、女性が男性に経済的に依存しなくてもやっつけていけるかどうかを示す指標の一つ

【執筆】

一般財団法人自治体国際化協会シンガポール事務所

所長補佐 堀江 和美

所長補佐 弓指 昭子

【監修】

所長 橋本 憲次郎

次長 鍋岡 崇

調査役 山谷 公男