

．カナダ・国連機関

1．カナダ女性の地位庁

(1) ジェンダー分析・影響調査の背景

カナダの女性の社会的地位は国際的に高い。国連開発計画が 1995 年以降、人間開発報告書の中で毎年発表しているジェンダーエンパワーメント測定の 2000 年の順位では、ノルウェー、スウェーデン、デンマークなどの北欧諸国に続き世界第 8 位となっている。一方日本は同年 41 位である。

カナダの女性の地位向上のための国内本部機構の中核となっている女性の地位庁 (Status of Women Canada) は 1976 年に設置された。もともと 1971 年に総理府内に設置されていた枢密院室 (Privy Council Office) に女性の地位に関する調整官 (Coordinator) が配置された事にさかのぼる。1995 年には全国 16 の地域プログラムが女性の地位庁に統合され、女性の地位庁の組織は拡大した。

なお、今回州レベルで調査対象としたブリティッシュコロンビア州は、カナダの州の中では唯一女性のための平等を任務とする独立の省を 1991 年に設置している。

カナダにおけるジェンダー主流化のための根拠となる法律ならびに閣議了解事項としては次のようなものがあげられる。

カナダ権利と自由憲章 (Canadian Charter of Rights and Freedom 1985 年) 第 15 章及び 28 章で性に基づく差別を禁止している。さらに差別的状況にあるグループのための特別措置ができることが保障されている。格差があるのに平等に扱うことは、差別を是正することにならない。

人権法 (Human Rights Codes 1985 年)

次世紀に備えた舞台づくり；ジェンダー平等のための政府計画 (Setting the stage for the next century; the federal plan for gender equality 1995 年) すべての省がジェンダー平等に基づいた政策を取ることを、事業を行うことが定められており、この中で適宜ジェンダーに基づいた分析を実施することとされている。同計画は法律ではないが、閣議了解事項。

連邦雇用平等法 (Federal Employment Equality Act. 1970 年) 女性、先住民、マイノリティなどを人口割合に沿って雇用することを義務付ける。

上記の法律などで共通していることは、差別を撤廃するために機会の平等だけでなく、結果の平等が原則となっていることが特徴といえよう。女性の地位庁が 1999 年に取りまとめた、「ジェンダー主流化におけるカナダの経験」 (Canadian Experience in Gender Mainstreaming) は、カナダ政府のこれまでのジェンダー主流化の総合評価報告書となっている。

その他、世界女性会議、国連婦人の地位委員会、イギリス連邦会議、フランス語圏会議、OECD、APEC などの女性の地位向上に関する国際的な場で、カナダ

政府代表がジェンダーに関する指導的役割を果たさなければならないという国際的な必要と責務が、カナダ国内におけるジェンダーの主流化を推進する力にもなった。このような国際的な必要と責任は、実効性の確保においても重要な要因となっているといえる。

(2) ジェンダー分析・影響調査の対象とする施策について

基本的には全ての分野がジェンダー分析・影響調査の対象となっている。女性の地位庁の政策分析・開発・国際関係局の政策分析部が政府全体の政策や方針を分析評価する。しかし、その中でジェンダー分析が進んでいるのは、女性担当部局が設置されている厚生省 (Health Canada)、人的資源省 (Human Resources Development Canada)、法務省 (Department of Justice Canada)、外務・国際貿易省 (Department of Foreign Affairs and International Trade)、カナダ国際開発庁 (Canadian International Development Agency - 以下、「国際開発庁」) などである。

(3) ジェンダー分析・影響調査を実施する体制について

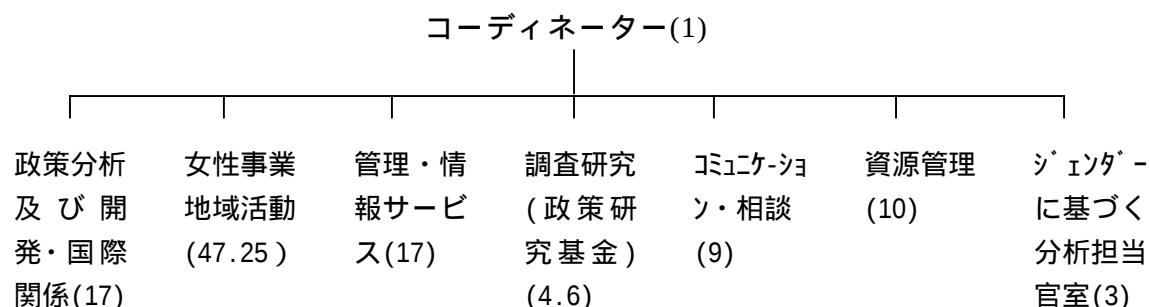
中央政府では女性の地位庁を中心に関連省が関わり、各州では独自に行っているが、女性の地位庁との連携協力がある。

カナダ女性の地位庁の組織は次のとおりである。

職員数：110.85 名(フルタイム相当人員)　うち男性は 5 名(情報管理など技術面のみ　男性の女性の地位庁職員志望者がいない)

予算：2000 年 - 総額 1,720 万カナダドル。800 万カナダドルが運営費。800 万カナダドルは NGO 支援、120 万カナダドルが政策研究のための支援 (grant)

カナダ女性の地位庁の組織図



注：() 内の数字は、フルタイム相当人員。

女性担当部局を設置している省：

厚生、人的資源、法務、外務・国際貿易、インディアン・北部問題 (Indian and Northern Affairs Canada)、市民権・移民 (Citizenship and Immigration Canada)、国際開発庁、農業及び農産食糧省 (Agriculture and Agri-food Canada)、産業省 (Industry Canada) 等

Status of Women Canada 2000-2001 Estimates: Part Report on Plans and Priorities 2000.p4

(4) 実際にどのように実施されているか

ジェンダー分析・評価は女性の地位庁が実施するだけでなく、関連省庁においても担当部局を設置し、マニュアル、ガイドラインの開発、ジェンダー訓練の実施などによりジェンダー分析・評価の推進を図っている。

ジェンダーに基づく分析担当官の任命による各省庁の評価分析の支援強化

女性の地位庁においては、ジェンダー分析・評価に関して関連省庁との連携を推進するために、ジェンダーに基づく分析担当官室 (Gender-Based Analysis Directorate) が設置され、1999 年 3 月に室長 (Director) が 2 年任期で任命された。この室の職員数は全員で 3 名である。ジェンダーに基づく分析担当官室の任務は関連省庁における政策・事業策定にジェンダーに基づく分析が取りこまれるように支援する。その一環として、省庁間の会議を召集し議長を務める。現在メンバーは、24 省庁のうち、女性担当部局を設置している省庁を中心に構成されている。女性担当部局の設置については、当初設置をしていない省庁にも広がりつつある。

達成目標：

- ・ 各省庁と共同作業をして、各省庁の活動にジェンダーに基づく分析の視点を組み込むための行動計画を策定
- ・ 各省庁およびその他関心のある組織のため研修モジュールを開発
- ・ 進捗状況を評価するための説明責任並びに評価の手順を作り上げる。
- ・ 各省庁で活用できる手法や参考資料を開発するようナリソース図書館 (resource library) の設立
- ・ 実施状況をさらに進めるための適切な省庁間の仕組みの構築

ジェンダーに基づく分析担当室の室長によれば、女性の地位庁は、現在ジェンダーに基づいた分析を活用したパイロット・プロジェクトを実施しており、6 ヶ月後に成果が出ることになっている。この成果が出ると、ジェンダーに基づいた分析を取り入れないと政策や事業が上手くいかないというよい事例となり、大蔵省も納得するはずである、とのことである。

一方、ジェンダーに基づいた分析に批判的な NGO もいる。その理由として

NGO は次のようなことを挙げている。 - ほとんどの場合、女性が差別的状況にあるのに、ジェンダーに基づいた分析を使うと差別的状況にある一部の男性に対しても、特別な対応が求められる。大部分の男性は恵まれているので、そのような措置をする前に、全体として遅れている女性のみを対象とした措置に集中すべきである。

関連省における女性担当部局による分析評価

情報を得られた 7 省庁における女性政策部局の活動状況は次のとおりである*。

- a. 厚生省：女性保健局(Women's Health Bureau)は定員 18 名で厚生省内のジェンダー分析を推進。ジェンダー分析訓練、助言、資料等の提供を行っている。同局は女性健康中央研究センター (Centres of Excellence for Women's Health) など外部の研究機関と連携している。同センターは 1996 年から、国家援助により女性の健康に関する政策研究を 6 年計画で行っている。

1999 年 3 月 8 日に厚生省は保健制度における偏見や不平等に焦点をあてた次のような主な目的をもつ「女性健康戦略」(Women's Health Strategy) を採択した。

- ・ カナダ厚生省の政策や施策が性やジェンダーの違いや女性の健康へのニーズに対応していること
- ・ 女性の健康や健康ニーズに関する知識や理解を促進すること
- ・ 女性に対する効果的保健サービスを提供すること
- ・ 女性の健康を最も脅かしている危険要因を削減すること及び予防措置を通して女性の健康を促進すること

戦略では上記の目的のために、ジェンダー影響評価 (gender-impact assessments) の実施に役に立つ手法、方法、研修資料などを開発することが含まれている。これを受けて、女性健康中央研究センターなどで現存する手法、方法、カリキュラムなどを分析して、新たなものを開発する。

- b. 人的資源省の女性局 (Women's Bureau) は同省の前身であった労働省時代の 1954 年に設置されている。女性局の職員は同省職員に対して政策・プログラムの策定に関して助言している。1997 年には「ジェンダーに基づく分析ガイド」、「ジェンダーに基づく分析の背景」の開発と発行を行った。担当職員数約 8 名。

- c. 法務省はジェンダー平等に関する上級顧問室 (Office of Senior Advisor on Gender Equality) を 1996 年に設置。顧問室は職員数 4 名で、上級顧問とジェンダー分析専門家で構成されている。同顧問室では、法廷論争、法的意見、法案

* Status of Women Canada: *Canadian Experience in Gender Mainstreaming* および直接入手した情報に基づく。

作成、政策・施策策定、管理、法律におけるジェンダー分析の適用に関する訓練モジュールの提供、意識啓発の仕組みの立案、省内のすべての実質的な内容の分析がジェンダー平等視点で行われているかの確認など行っている。法務省では 1996 年に法務省の政策や実務及びカナダ法曹制度に存在する組織的ジェンダー差別を予防し排除する目的を持ったジェンダー平等イニシアティブを策定した。それ以来、法務省は次のことを成し遂げた。

- ・ ジェンダー平等分析に関する法務省政策の採択
- ・ 専門分野におけるジェンダー平等分析を適用するための専門知識の提供者として活動してもらうため、55 人のジェンダー平等専門家のネットワークを設立
- ・ 政策策定、法廷論争、起訴、法的助言、法案作成などのすべての段階でジェンダーの視点を組み込み、不平等を見つけ、そのための是正措置を取ることを確保する重要課題推進マニュアルである「多様性と正義：ジェンダー視点」(Diversity and Justice: Gender Perspectives) が作成された。

- d. 外務・国際貿易省の人権・人道問題・国際女性平等課 (Human Rights, Humanitarian Affairs and International Women's Equality Division) の国際女性平等室(International Women's Equality Section) は、同省のジェンダー平等および女性の人権に関するフォーカル・ポイントとしての役割を果たしており、国際女性平等調整官 (Departmental Coordinator on International Women's Equality) 及び 2 名の政策アドバイザーから構成される。また、同室は、世界女性会議やその他の国際会議へのカナダの貢献などカナダの外交政策にこれらの視点を入れ込むことも行っている。現在外務・国際貿易省では、ジェンダー平等のための政府計画の実行戦略の策定を行っている。
- e. インディアン・北方問題省は、ジェンダー平等諮問委員会 (Advisory Committee on Gender Equality : 省内の横断的委員会で本省および地域事務所代表で構成) により支援される先住民女性の問題及びジェンダー平等に関する上級顧問室(Office of Senior Advisor on Aboriginal Women's Issues and Gender Equality)を 1998 年に設置。「ジェンダー平等政策：ジェンダー平等分析の応用マニュアル」(Gender Equality Policy : a manual for the application of gender equality analysis) と訓練モジュールを開発した。職員は上級顧問 1 名のみ。
- f. 市民権・移民省：ジェンダー分析係(Gender-based Analysis Unit) 担当職員数 2 名。
- g. カナダ国際開発庁のジェンダー平等課(Gender Equality Division)は、国際開

発行の管理、計画及び実施評価システムのジェンダー主流化のためのシステムの開発、ジェンダー平等に関する国際開発庁の情報の蓄積への貢献、ジェンダー平等に関する国際政策・会議 / 対話への参加、ジェンダー平等に関する情報、特に開発途上国でジェンダー平等政策実施から得られた教訓に関する情報の管理などを行っている。

国・準州・州 (Federal/Territorial/Provincial) 間の連携

a. 公的部門相互の連携：

国・準州・州ジェンダー平等大臣の会議が年一回開催されている。「経済ジェンダー平等指標」(Economic Gender Equality Indicators)はこの会議の成果物で、現在女性に対する暴力について協議中である。その他、担当官会議 (政府・準州・州の担当官及び地方事務所の担当官) は年 2 ～ 3 回行っている。

b. NGO との連携：

女性の地位庁に 1995 年に統合された女性事業局は、16 地域の地域担当官と共に、全国レベル、地域、コミュニティ団体などを対象に財政的、技術的支援を行っている。

(5) 実効性の確保

実効性を確保する方法として、次の事が挙げられる。

女性の地位庁に 1999 年から設置されたジェンダーに基づく分析担当官室と各省庁のジェンダー平等担当部局との連携

ジェンダー訓練の実施

女性の地位庁では、政府職員訓練所(Federal Training Institute)と協力して、政策アナリスト (全省庁で 6 ～ 7000 人) のための希望者対象の 2 コース (政策作成、政策実施) の訓練を開発実施している。

その他ジェンダーに基づいた分析の訓練も計画中である。

政策研究への支援(1996 年以降)

これまでの研究は問題点を発見し提示することが中心であったが、政策に結びつかないとこれらの問題は解決しない。そのため、女性の地位庁では、専門家・NGO 等から政策研究申請を公募し、助成金を出して研究成果を活用している。

テーマの例：どのような女性たちが生活補助を受けているか、障害女性に対する包括的な支援 (Block funding) の影響、セクシュアル・ハラスメント被害者の法廷へのアクセス、無償労働およびマクロ経済、同性カップルに対する法的認識、女性・課税・社会保障、組合に入っていない女性労働者の均等賃金立法化の影響、高齢女性に見られる貧困の撲滅。

統計庁との連携

ジェンダー分析は十分なデータ・情報がないと進めることが出来ない。そのため、女性の地位庁と統計庁 (Statistics Canada) との連携が進んでいる。「経済

ジェンダー平等指標」は統計庁と女性の地位庁の共同作業により作成された。また、カナダの女性に関する統計資料も統計庁との共同作業で作成されている。

「経済ジェンダー平等指標」は男性を1とした時の女性の割合で表現されている。注目すべきデータとして、男女の収入を課税前と課税後で比較したもの、無償労働を6歳未満の子どもの有無、フルタイム・パートタイム就労・無職・ボランティア活動などで比較したもの、職業訓練・研修への男女の参加状況、職業から得られる報酬と教育投資との対比(Occupational return on education)などが挙げられる。

また、カナダは無償労働の評価に関して先進的な調査研究を行ってきたが、1996年の国勢調査に無償労働の実態を計るための質問(1週間で合計何時間家事等に従事したか)を入れている。無償労働を考慮に入れて年金制度や税制度を改正した。また、南北問題研究所(The North-South Institute)と連携し、APECでもこのテーマに関してカナダは先導的役割を果たしている。

社会科学人文科学研究協会や研究機関との連携

大学や研究機関の研究に政府からの資金援助をしている社会科学人文科学研究協会(The Social Science and Humanities Research Council)の戦略的研究テーマの一つが「女性と変革」(Women and Change)である。また、適切な政策研究の不足が政府レベルで主導的に政策研究を行うことに拍車をかけている。政策研究事務局(Policy Research Secretariat)、女性健康中央研究センター、女性の地位庁政策研究基金では、単に政策ギャップ(policy gap:ジェンダーの視点がないために起こったと考えられる政策の欠陥)の分析・発見だけでなく実際の政策提言に結びつけるために、ジェンダーに基づく政策研究を行うこともある。

予算分析の実施の検討

女性の地位庁ではカナダ政府の予算分析の実施を検討している。

(6) ジェンダー分析・影響調査の障害とその克服

ジェンダー分析・影響調査を実施するための障害として女性の地位庁が直接他省を指導する立場にない、女性問題担当大臣が閣外大臣であるため、閣議には招かれないと出席できない。従って、運輸省などの閣議審議事項には通常女性問題担当大臣は招かれないので、意見を述べる事が出来ないことが挙げられる。

なお、女性問題担当大臣は1993年までは閣議のメンバーであったが、組織再編で閣外になった。NGO等から閣議のメンバーにして欲しいと言う要請が強いが実現していない。

この問題を克服するため、前述のようにジェンダーに基づく分析担当官室が女性の地位庁に新設された。

(7) 興味深い事例

別居・離婚した場合の養育費に関わる税制改正

1940 年代に制定された法律では、別居もしくは離婚家庭の場合、子どもを扶養している親（多くの場合母親）が受け取る養育費に所得税がかかり、養育費を出す親（多くの場合父親）は養育費分を所得税の課税から差し引かれた。法律制定当時、就労して現金収入を得ている母親は少なく、子どもを扶養している方の家庭（母子家庭）は、収入が養育費だけであつたにもかかわらずそれに課税され、この制度の下実際には不利益を被っている場合が多かったが、1990 年代まではこの法律を修正する事が出来なかった。最高裁の判決も 2 人の女性判事以外は改正する必要がないという結論であつた。女性団体と女性の地位庁が協力して個々の家庭に対する影響について様々なデータを収集し、議会を動かし、税制が改正された。この経験から明らかにされた点は：

- ・ 問題を政治的な重要課題とするためには政府内外の専門家と活動家の連携が重要であること
- ・ ジェンダー平等に対して配慮するために必要な議論を拡大するための明確な論点と選択が重要であること
- ・ 政策研究とデータに限界がある時、分析能力がさらに重要となること
- ・ 政策変更は予期できる事・出来ない事の双方の要素による極めて時間がかかる過程であるので、忍耐が重要であること

無償労働の評価

統計庁では無償労働はカナダの国内総生産の 30.6 ~ 46.3% に該当すると見積もっている。女性の地位庁はサテライト勘定のための調査の実施で統計庁に協力している。また、政策研究基金は「政府の役割、女性の有償と無償労働、貧困の女性化の関連」について女性団体や専門家に呼びかけ調査を実施している。また、無償労働の重要性などについて国民の意識昂揚のための活動に資金援助もしている。

2. カナダ国際開発庁

(1) ジェンダー分析・影響調査の背景

ジェンダー平等はカナダ国際開発庁の 6 つの重要項目の一つ

ジェンダー平等はカナダ国際開発庁（以下、「国際開発庁」）の 6 つの重要項目（貧困撲滅のもとに a. インフラ、b. 基本的人間ニーズ、c. 人権、d. 民間部門開発、e. 環境、f. ジェンダー平等）の一つであるとともに、これらに対してジェンダー平等は横断的に関わる。すべての政策、プロジェクト、活動はジェンダー分析、ジェンダー視点による監視と評価の対象となっている。ジェンダー主流化は国際開発庁の 1984 年以降の数次にわたる方針のすべてにおいて目標のひとつとなっており、監視、評価の視点に入っている。すなわち、環境に関する評価と同様すべての政策、プロジェクト、活動がジェンダー視点でも評価されなければならない。

新しい組織でありジェンダーの主流化に抵抗が少ないこと

国際開発庁は 1968 年に設置された。カナダ政府は 1970 年に女性、先住民、マイノリティなどを人口割合に沿って雇用することを義務付ける雇用機会均等法を制定した。国際開発庁の人事担当はこの法律に従って女性の採用を 50% に持っていくように努力し、現在そのころ採用された女性たちが管理職としてジェンダーの主流化の担い手となっている。家庭を持つ働く女性が夫の海外赴任などで退職しなくてすむように、カナダ政府は共働きの一方を海外派遣した場合に配偶者の職場を与える雇用システムを採っている。さらに、子どもの学校などを理由に海外赴任しないことを選択できるし、昇進が遅れることを承知のうえで全く海外赴任しない道を選ぶことも可能。

また、女性の地位庁の大臣が国際開発庁の総裁に就任したことがあり、現在の大臣も女性であるなど女性が政策決定ポストにいる。

世界女性会議の影響：先導的な役割を果たす責任

国際婦人年世界会議翌年の 1976 年に最初の WID ガイドラインを作成。その後世界会議ごとに先導的な役割を果たすと同時に、国際開発庁自身ジェンダーの主流化に関して大きな進展があった。

一連の事業評価の効果

一連の事業評価により、ジェンダーの視点が入ることによって事業が成功したという報告がされ、ジェンダー主流化の推進力となった。

職員の意識の変化

若い世代(20～30 代)はジェンダー問題を含め、人種・障害の問題などに対する認識を既に持っている。そのため、ジェンダー訓練にしても、中年職員には意識の向上から始めなければならないが、若い世代には内容から始められる。

(2) ジェンダー分析・影響調査の対象となる政策について

原則として、全ての事業が対象となる。

(3) ジェンダー分析・影響調査の体制並びに実施の状況

評価課 (Evaluation Division) とジェンダー平等課 (Gender Equality Division) が関わる。

評価課は課長以下 10 名で課長と下級課員 1 名が女性。実際に評価マニュアルやガイドラインを策定する担当者が男性であるため、これら男性職員が作ったガイドラインなどに、時には女性の視点を補う必要がある。

ジェンダー平等課の職員数は、課長以下 4 名で、その他ジェンダー平等専門家 4 名を各々 1 名づつ、アジア局、アフリカ局、カリブ・ラテンアメリカ局、パートナーシップ局に配置している。その他の局にはジェンダー・フォーカル・ポイントを設置しているが、中央および東ヨーロッパ局のようにフォーカル・ポイントが男性

の場合もある。国外では、東南アジア、南アジア、アフリカ、中国等地域にジェンダー平等専門家を派遣し、各国の国際開発庁事務所にジェンダー・フォーカル・ポイントを設置している。

評価課では各局のトップ（Vice-President）の依頼による評価だけをしており、プロジェクト全体の 25%で、残り 75%は担当部局で評価する。通常コンサルタント等を雇って分析・評価が行われている。

なお、国際開発庁では、プロジェクト立案の段階に行うものをジェンダー分析と呼び、実施後に行うものについては評価と称し、ジェンダー分析とは呼ばない。

今年作成したばかりの国際開発庁の評価ガイドにジェンダーの視点があまり入っていないので、2000 年 3 月から刊行する「さあ、評価を始めよう」（Getting Start Evaluation）シリーズの最終として「ジェンダーを評価に組み込む方法」（How to incorporate gender into evaluation）を刊行予定。

その他、2000 年 5 月刊行予定で現在、「上手なジェンダー分析マニュアル」（Manual for good gender analysis for all）を作成中。100 件以上のプロジェクトの中から 6 ～ 10 件の優れたプロジェクトを選択して掲載する。

（４）実効性の確保

ジェンダー訓練の実施

ほとんどの職員がジェンダー訓練に参加している。訓練は、2.5 日の 4 モジュールで構成されている。海外派遣職員、現地採用職員等を対象のインターネットを活用した（Web base）コースを準備中であり、国連人口基金（UNFPA）も類似の訓練のコースを検討している。

指標の作成と改定

1995 年に作成した指標の改定を準備中である。改訂版は定性的な指標をより多く使い、2001 年に完成予定で、ウェブ・サイトにも掲載する予定となっている。

予算分析の実施

国際開発庁は、戦略的プロジェクトを対象にしたラテンアメリカ諸国 9 ヶ国のためのジェンダー平等基金を設立。一か国 75 万カナダドル。

（５）ジェンダー分析・影響調査の障害とその克服

障害の内容

- ・多様な方針に対応するための時間的制約

ジェンダー平等以外にも、環境、人権、統治（Governance）、貧困撲滅などあまりにも多くの方針が出され、それらを全部配慮しようとするためジェンダー平等に対する配慮が薄れる傾向がある。つまり、事前に事業のジェンダー分析をする時間がないというのが現状。

障害克服のための手段

- ・ コンピュータの 2000 年問題でプログラムを変更した際、プロジェクトの入力フォーマットにジェンダー平等の項目を 6 つ入れた。具体的には、受益者の性別内訳、第一対象等にジェンダー平等の視点が入っているかなどである。

3 . ブリティッシュコロンビア州女性平等省

(1) ジェンダー分析・影響調査の背景

ブリティッシュコロンビア州では、1991 年に州政府サービス省に所属した女性政策課 (Women's Programme Division) を格上げしてカナダの州の中では唯一女性平等省 (Ministry of Women's Equality) を設置した。その背景としては、社会民主党政権であることも影響を与えていると思われる。同時に女性平等大臣を任命した。女性平等大臣は閣議に出席し閣議に提出される法案等に女性に利益があるかなどの意見を述べる事が出来るようになった。

1993 年に閣議提出案件に対するガイドライン(以下、「ガイドライン」)が制定され、環境、先住民、移民等に対する影響調査と共にジェンダーに関する影響調査が求められることとなった。閣議提出フォーマットにおいては高齢男女、農村の男女、黒人男女などのに関する分析が要求される。1993・94 年に政府のガイドラインに合わせて、ジェンダー影響分析、政策分析のための訓練資料が開発され、「ジェンダーレンズ」 (Gender Lens) の基となった。

1999 年の場合、約 60 の法律が提案され、社会政策関係の 35 の法案のジェンダー影響分析がなされた。

その他、ブリティッシュコロンビア公務員法 (British Columbia Public Service Act) 第 3 及び 8 章 では、多様な住民の実態を反映した採用、登用に関して規則・方針・手続きが必要だと定めている。雇用平等指針 (Employment Equity Directive) も州政府の特定グループの雇用における障害を取り除くことを州政府に求めている。

(2) ジェンダー分析・影響調査の対象となる政策

基本的には閣議に提出される法案の全てはジェンダーの視点から見てどのような意味があるかが探られるが、実際には、影響調査は社会政策的な事業が中心となっている。

(3) ジェンダー分析・影響調査実施の体制

○ 女性平等省

- a. 職員数 81 名 95% が女性 (1991 年に設置の際、女性部室から継続して勤務、他省から移動、NGO 等から経験者を採用。4 年前までは子どもに関する政策・事業も実施していたため、職員数、予算ともに現在より多かった。)

- b. 予算 年間 4,450 万カナダドル 90% は女性に対する暴力関係 (州内にある 80 の女性のためのシェルターに対する運営費援助 8 地域のプログラム；地域オ

フイスに 2 名ずつ配置、カウンセリングサービスを提供) であり、それでも厚生省 (すべての住民の医療費が無料) の 1 日分の予算にしか相当しない。

c. 組織 :



d . 具体的な評価方法

- 雇用に関する事業・施策であれば、女性労働者、とりわけ、真っ先に影響を受けた層に対する影響に焦点をあて、彼女たちの再教育や配置換えを提案する。さらに、パートなど非正規雇用女性労働者で育児や介護の責任を持っている場合や様々な文化的背景の女性に対する影響、さらに職場における安全がどのように変わったかについても調査しつつあった。
- 多様な女性グループが容易に利用できる利益を確保する。
- 女性に対する障害を見つけ、これらをどう排除するか勧告する。
- 女性に対して相談するよう勧告する。
- もしそれが、保健に関する事業・施策であれば、女性を中心にした保健制度になっているか、また、生殖の自由な選択が保障されているか。
- 関連ある事業案の場合のみであるが、女性の安全に関する需要に敏感であるか
- 上記の基準で評価した結果、いくつかの法案を廃案にした。また、女性のニーズに合わせた条項を入れさせたこともある。通常、女性がどれだけ参画しているか、

また、女性グループへの相談を組み込む事に成功している。

(4) 実効性の確保

各省庁のジェンダー配慮が進んだ大きな要因であり実効性が確保されている要因として次のようなことが挙げられる。

政治的に高いレベルの支援：ガイドラインにも基づく、政治的な関与、高いレベルの行政職員の支援。

高いレベルの支援の要因として、政策決定に携わる女性の割合が高いことが挙げられる。毎週、与党議員は会合（Caucus）を開催する。内閣はこの会合の下部組織となっており、大臣 21 名中 10 名が女性。副大臣（行政官の最高ポスト、最近では政治的任命にも使われる）の 34% も女性であるが、月 2 回副大臣会議が開催される。そのほか、行政の管理職にも女性が多く、非公式なネットワークが成立していることがあげられる。

参考までに、その他の政策決定レベルにおける女性の割合は、次のとおりである。

連邦議会：20%、州議会：30%、市長：22%、審議会：42%

「ジェンダーレンズ」のような手法が開発された。

ジェンダー訓練の提供は女性平等省の所掌事務の一つとなっており、ジェンダー訓練が適切に実施されている。

ガイドラインについては数回訓練が行われた。男女は教育、雇用(賃金)、家庭責任、女性に対する暴力等異なった経験をしているので、それについて議論を取り入れた研修を実施。1994 年には、各省庁の政策アナリスト 150 人が 14 回のジェンダー訓練に参加。ジェンダー訓練は「ジェンダーレンズ」を活用し、1 日または半日（3 つのモジュールで構成：a. 必要性 b. ジェンダー分析の利点 c. 分析の方法・活用）。訓練は大学のソーシャルワーカーのクラスでも提供されている。）なお、1994 年以降財政上の理由により、これだけ大規模の訓練は行われていない。

教材としては、「ジェンダーレンズ」を活用しているがそのほかに訓練を近々再開するため、現在ファシリテーターガイド（学習（または訓練）支援者のためのガイド）を開発中である。

ジェンダー分析に必要な統計データを収録した 2 年に一回刊行している「女性総覧：統計に見るブリティッシュコロンビア州における女性の姿」（Women Count: a statistical profile of women in British Columbia）の最新版が現在校正段階中である。

(5) ジェンダー分析・影響調査の障害とその克服

次のような場合にジェンダー分析等ジェンダーに敏感な視点の主流化に抵抗がおこる。

政策・施策担当者がジェンダー分析の必要を感じない

時間、資源、データ、専門的知見などが不足している

政策・施策担当者が意志は持っていても前提となる技能が不足している

組織全体としてジェンダー分析をする気がない

また、現在ブリティッシュコロンビア州政府が当面している限界として次のようなことが挙げられる。

州予算（大蔵省（Ministry of Finance and Corporate Relations）の管轄）に関与できない。

閣議に提案される法案や大きなプロジェクトには関わられるが、閣議に提出されない事業などには関与できない。

（６）興味深い事例

ジェンダー分析が効果的に実施された事例として、ヴァンクーヴァー島ハイウエー建設事業（1994—1999）が挙げられる。なお、本事業の計画策定に女性平等省は関わらなかったということである。

本事業の目的の一つは、雇用者の増加であった。通常、建設業界の女性労働者の割合は１％以下ということであるが、この事業の場合、先住民、マイノリティ、女性の雇用割合を上げるための特別の訓練をした結果、女性の雇用者の場合６％に増加した。（女性６％（以下のグループ内の女性は含まない）、先住民７％、目に見えるマイノリティ２％、障害者１％） フォローアップ調査はしていない。

４．国連機関（ジェンダー視点による分析・評価を進めるための留意点について情報収集）

国連婦人開発基金（UNIFEM）及び国連開発計画（UNDP）の専門家から次のような情報を収集した。

（１）インフラ分野のジェンダー影響分析

イギリスのマンチェスター大学研究チームは、南アフリカ、イギリスで、交通および保健関係プロジェクトのジェンダー影響分析を行った。交通、建設などインフラ分野の計画は成人男性だけを視点に入れて行われている。（これまでの公共交通の建設計画は、朝夕のラッシュアワーにどう対応するかなど男性サラリーマンしか視点に入っていない。学校や病院に子どもやその他の家族を連れて行ったり、頻繁に買い物に行ったりするため、距離は短いが、公共交通の多様な利用の仕方をしている女性の利用実態は反映されていない。また、アフリカなどでは歩道が何も持たないで歩く男性を念頭において設計されているため、頭の上にもものをおいて運ぶ女性には狭すぎる。）

分析の対象

- a. インフラ事業に関わる職員の女性割合
- b. インフラ事業の受益者として女性がどれだけの割合を占めるか。女性に対する影響は何か。

（２）評価を始めるための戦略

協力的で政治的支援の得られる省庁におけるパイロットプロジェクトから始めることが効果的である。

(3) 予算のジェンダー分析

予算のジェンダー分析先進国としてはオーストラリア、南アフリカ、スリランカ、フィジーなどが挙げられる。オーストラリアは前労働党政権でジェンダー分析が進展したが現自由党・国民党連立政権では実施していない。南オーストラリア州政府で積極的な取組をしている。

5. まとめ

カナダ・国連機関の調査からジェンダー分析・影響調査を効果的に進めるための重要な点として以下の事が挙げられる。

(1) 法的根拠：雇用平等法など個別分野に係る法律が存在し、その遵守を確保するためにジェンダー分析・影響調査が必要とされている。

(2) 組織：関連省にフォーカル・ポイントが設置され、そこを中心に各省庁においてもジェンダー分析・影響調査の責任を担っていること。さらに、ジェンダー分析・影響調査を実施している省には、それを行う能力を有する意欲的な職員が配置されている。女性の地位庁、国際開発庁、ブリテッシュコロンビア州女性平等省とともに関連省職員もしくは政策アナリスト全員を対象とした訓練を実施している。

女性の地位庁の欠点の一つとして男性職員数が極めて少ないことが挙げられる。

(3) 職員の訓練とマニュアル等ジェンダー訓練用手法の開発、訓練担当者（国際開発庁は外部専門家）の養成。人事研修担当部局との協力・連携。

(4) 男女の実態を可能な限り見えるものにしていくことにより信頼性のあるジェンダー分析・影響調査が可能になることから、統計担当部局などとの協力による男女間格差などを顕在化させるようなジェンダー統計の開発・公表・発行。

(5) 調査研究・分析評価に外的人的資源を活用（女性の地位庁の政策研究、国際開発庁の多彩なコンサルタント）。

(6) ジェンダー分析・影響調査が実施されているのは政府レベルでは社会開発分野（社会保障、労働、教育等）が中心であるが、これらの分野だけでなく、土木・建築、交通などの分野のジェンダー分析・影響調査を進める必要がある。カナダでは開発途上国に対して国際開発庁がこれらを行っているが、本国政府ではまだ行われていない。

なお、イギリスのマンチェスター大学では開発途上国を対象にした交通分野におけるジェンダー分析・影響調査が実施され始めた。また、イギリス政府においても、分野横断的なジェンダー影響評価（Gender Impact Assessment）の手法の開発が進められている。

参考文献：

- Canadian International Development Agency, 1997, *Guide to Gender Sensitive Indicators*
Canadian International Development Agency, 1999, *CIDA's Policy on Gender Equality*
Federal-Provincial/Territorial Ministers Responsible for the Status of Women, 1997, *Economic gender equality indicators*, 73p
Ministry of Women Equality, British Columbia, 1997, *Gender lens: a guide to gender-inclusive policy and program development*, 44p
Status of Women Canada, 2000-2001 *Estimates: Part Report on Plans and Priorities 2000*.
Status of Women Canada, 1999, *Canadian Experience in Gender Mainstreaming*
Status of Women Canada, 1996, *Gender-based analysis: a guide for policy-making*
Status of Women Canada, 1995, *Setting the stage for the next century; the federal plan for gender equality*, 83p.
Diana Elson, Barbara Evers, and Jeff Turner, 20 July 1998, *Sector Programme Support: the transport sector: gender aware analysis*, University of Manchester

訪問先・訪問者リスト

- 女性の地位庁 Status of Women Canada
調査研究及び国際関係部部長 Director, Research and International Relation
Ms. Zeynep Erden Karman
ジェンダーに基づく分析担当官室室長 Director, Gender-Based Analysis
Directorate
Ms. Helene Dwyer-Renoud
- カナダ国際開発庁 Canadian International Development Agency(CIDA)
政策部 ジェンダー平等課課長 Director, Gender Equality Division
Ms. Diana Rivington
成果審査部 評価課 上級成果審査官 Senior Performance Review Officer,
Evaluation Division, Performance Review Branch Ms. Valerie L. Young
アジア部 戦略的計画・政策課 上級ジェンダー公平顧問 Senior Gender Equity
Advisor, Strategic Planning and Policy Division, Asia Branch Ms. Marie
Powell
- カナダ・ブリティッシュコロンビア州女性平等省 Ministry of Women's Equality,
Government of British Columbia
副大臣補 Assistant Deputy Minister Ms. Linda Martin
政策企画部部長 Director, Policy and Planning Ms. Janice Nakamura

多様性・政策・企画担当特別顧問 Special Advisor on Diversity, Policy and Planning

Ms. Huguette Cyrenne

- 国連婦人開発基金 United Nations Development Fund for Women(UNIFEM)
総裁特別顧問 Special Advisor to Executive Director Ms. Diane Elson

- 国連開発計画 United Nations Development Programme(UNDP)
開発政策局 社会開発・貧困撲滅課 開発とジェンダー計画 上級計画専門家
Senior Programme Specialist, Gender in Development Programme, Social Development and Poverty Elimination Division, Bureau for Development Policy

Ms. Sarah Murison

- 南北問題研究所 The North-South Institute

上級研究員 Senior Researcher

Ms. Heather Gibb

ジェンダー平等上級研究員 Senior Researcher, Gender Equality

Dr. Cathy Blacklock