

．オーストラリア

1．連邦（国）レベル

（1）ジェンダー分析・影響調査の背景について

国内本部機構の組織・機能 オーストラリア連邦政府においては、1973 年以来、女性政策に関する中心的な担当機関（ナショナル・フォーカル・ポイント）が、まず首相の女性問題顧問（Women's Advisor）として置かれ、1974 年には首相・内閣府（Department of Prime Minister and Cabinet）に女性問題課（Women's Affairs Section）が設置されて女性問題顧問を補佐することとされた。翌年に同課は部（Branch）となり、女性問題部を統括する次官補が任命された（首相の女性問題顧問職は廃止）。以後、若干の変遷を経て 1982 年に首相・内閣府の女性の地位局（Office of Status of Women）となって今日に至っている。

1973 年に任命された女性問題顧問は、事実上閣僚に準ずる役割を果たすこととなり、政策調整（co-ordination）と政策監視（monitoring）の機能を広げていった。すなわち顧問は、閣議に提出されるすべての案件に「女性への影響」に関する説明が付されるよう求めるとともに、政策の始発点である各省庁でも女性への影響の適切な監視が行われるべきことを表明していた。このように、女性の地位局の前身である機関の発足当初から「女性への影響」視角（perspective）による政策調整と政策監視とが、ナショナル・フォーカル・ポイントの任務の中心となっていた。

他方で、各省庁で女性政策の推進を担当する女性政策部は 1976 年に 11 の省庁に設置され、それらの連携を図る省庁間作業部会も発足した。同年 6 月には女性問題に関して首相を補佐する大臣（兼務）が任命されている。こうして、女性の地位局を中心として、主要省庁に部または局レベルの担当部署を設け、省庁横断的に放射状の連携システムをとる「車輪モデル」または「中央・周辺モデル」の国内本部機構が確立した。

このようなモデルが採用された意図は、女性政策担当部門が傍流とされ軽視される（marginalize）のを防ぎながら、最も効果的に女性政策の開発と浸透を図るということだった。独立した女性問題担当省（女性省や男女平等省）を設ける独立省モデルに比べて、車輪モデルのほうが官僚機構内部で女性問題担当部門が孤立したり傍流とされることを防ぐのに効果的だという、有力な女性 N G O などの認識がその背後にあった。強力な調整権限をもつ首相・内閣府の部局は、閣議に提出されるすべての案件や予算案に目を通すことができるから、ナショナル・フォーカル・ポイントがここに位置することは戦略的に非常に重要だと考えられたのである。

男女平等法制 オーストラリアでは差別からの自由（freedom from discrimination）は基本的人権の一つと解釈されてきたが、憲法には明文の男女平等条項はない。しかし、

国際連合が1979年に採択した女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - 以下、「女子差別撤廃条約」)を1983年に批准したことにより、女性差別の撤廃は裁判所が国内法を解釈する際に考慮すべき国際法上の義務となった。翌年、女子差別撤廃条約の規定を実施することを目的の一つとして性差別禁止法(Sex Discrimination Act)が制定された。以後、雇用機会の均等に係るアフーマティブ・アクション¹のための諸法律が制定され、性差別禁止法とともに男女平等法制を構成している。

1984年以後数次の改正を経た性差別禁止法、及びアフーマティブ・アクション諸法は²、政府の施策に関するジェンダー分析・監視・評価の法律的根拠でもある。性差別禁止法は、雇用、施設、教育、財・便宜・サービスの提供、土地の処分、クラブ(30人以上の民間団体)の活動、連邦の法及び施策の執行の7分野において、性、婚姻上の地位、妊娠、妊娠可能性の4つの事由にもとづく差別を違法とする。そのうち連邦の法及び施策の執行という分野における差別の撤廃にとって、施策のジェンダー分析・監視・評価が必要となるのである。性差別禁止法はまた、おなじ7分野においてセクシュアル・ハラスメントを違法とする。

性差別禁止法の差別概念には直接差別と間接差別がある。すなわち性を理由とする不利益な取扱いのみならず、「不利にする効果」をもつ(ような)条件・要件・慣行を課すことも、性にもとづく差別であると規定する。婚姻上の地位、妊娠または妊娠可能性にもとづく差別についても同様の規定がある。間接差別の条項にいう条件・要件・慣行は「合理的」であれば差別にはあたらない。この合理性の立証責任は条件等を課す者の側にある。なお同法による雇用差別の禁止は、雇用における募集・採用から解雇、退職手当支給までの全過程を対象とするばかりでなく、手数料をとる代理人、下請労働者、共同経営者などの差別も違法とする。

性差別禁止法はさらに、男女間、婚姻上の地位が異なる者の間、妊娠している女性と他者の間、妊娠可能性がある女性と他者の間の、それぞれの「実質的平等」を達成する目的で、「特別措置」をとることを認める。公私の雇用主は、アフーマティ

¹ 「歴史的・構造的に差別されてきたグループ(人種・民族的マイノリティーや女性)に対して、過去の差別がもたらしている弊害を除去して、雇用や教育などの基本的権利に関する機会均等を実質的に達成するためにとられる積極的措置・施策」と定義される。なお、ヨーロッパ諸国では、ポジティブ・アクションと表現する傾向がある。(財)東京女性財団1996「諸外国のアフーマティブ・アクション法制」による)

² 1984年改正公務員法(省庁でのアフーマティブ・アクション)、1986年アフーマティブ・アクション(女性のための雇用機会均等)法(1999年に改正)、1987年雇用機会均等(連邦機関)法(すべての連邦機関でのアフーマティブ・アクション)、1988年職場関係法(雇用平等と同一価値労働同一賃金原則、1997年に改正)がある。

ブ・アクション諸法により、アフーマティブ・アクション計画の作成・実施等の措置をとることを求められている。連邦政府各機関のアフーマティブ・アクション計画は、所管の大臣または公務員管理審議会（Public Service Board）による監視・評価の対象となる。

性差別禁止法では、独立の行政機関である人権機会均等委員会（Human Rights and Equal Opportunity Commission）が実効性を担保しており、その任務には、立法・行政の監視が含まれる。

影響調査の確立

ア．女性の地位局を中心とする影響調査

女性の地位局の最も重要な任務は、首相及び女性の地位に関する首相補佐大臣（以下、「補佐大臣」）に対してハイレベルの政策助言を行うことである。それは、予算案や閣議提出案件につき、歳出審査委員会（Expenditure Review Committee）や閣議への覚書の提出、首相ないし補佐大臣への要点説明、そして提出案件への調整意見付記といった方法で行われてきた。女性の地位局はまた、政策助言の裏づけともなる調査・研究機能、政策の企画から実施にいたる調整機能（連邦政府省庁間、及び連邦・州政府間）をそなえるとともに、政策監視機能をもつ。1984年に「女性予算プログラム」（Women's Budget Program）として始まり、1987年から1995年まで「女性予算声明」（Women's Budget Statement）として行われた施策が、女性の地位局の監視機能が発揮される主要な方法であった。それは、連邦各省庁に対して、毎年、その部局の活動や施策がどの程度女性の生活に影響を与えるかに関して、報告するよう求めるものである。女性の地位局は各省庁の報告をとりまとめて300ページにも及ぶ報告書を作成しているが、1987年からは女性団体などが利用しやすいよう30ページほどの普及版も出版した。

女性予算声明は、政府の主要な諸政策の影響を男女別に記述する世界でも最初の試みといわれ、国際的にも大きな関心を集めた。しかし、1993年に補佐大臣が主宰した「女性の地位に関する政府の政策助言メカニズムの見直しについての首相への報告」（Report to the Prime Minister on the Review of Government Policy Advice Mechanisms on the Status of Women）（いわゆる「OSW（女性の地位局）レビュー」）では、導入後10年を経た女性予算声明が「政府の女性への施策の詳細なカタログになってしまい、……女性の社会的地位と連邦政府の施策の女性への効果に焦点を絞った、より簡潔で分析的な文書にデザインしなおされるべきである」と、勧告された。また、各省の施策の女性に対する達成度は、各省が上院予算委員会（Senate Estimates Committee）に提出する主要な説明責任文書である「施策の達成度声明」（program performance statements）に盛り込まれるべきであるという方向も示された。ジェンダーが、主としてないしはもっぱら女性機構（女性の地位局）の責任とされるならば、女性問題が傍

流とされ軽視され、達成度も低くなるという懸念があった。各省庁がそれぞれ担当する領域の政策や施策のジェンダー分析に主体性と責任を持つほうが、ジェンダー分析もよりの確で有効なものになると考えられたのである。

そこで、1994 - 1995 年版女性予算声明はわずか 27 ページに圧縮され、さらに政権与党が労働党から自由党・国民党連立へと交代した 1996 年からは、政府が行おうとする女性への施策の要点を略述する補佐大臣の「大臣声明」(Ministerial Statement) に変わっている。連立政権は、連邦政府省庁が女性に関する諸問題にアプローチする方法について改めて焦点を当て、ジェンダーを主流化 (mainstreaming) する方針を採用した。また、従前の内閣規則・手続きにおいてはすべての閣議提出案件にジェンダーに関する声明を付することとしていたが、1996 年に内閣規則・手続きの大幅な簡素化が行われ、最新の内閣便覧 (Cabinet Handbook) ではこの細目を求めている。

女性の地位局の評価では、主流化方針は各省庁が任務の遂行に際して一貫した手法をとることをきわめて有効に促進している。また、従前の方式では閣議提出案件が担当省庁で形成されてからジェンダーへの影響についてコメントを付していたが、それでは変更を起こすには遅すぎたのであり、現実的な意義よりも象徴的なものだったと言われている。

イ．性差別コミッショナーによる影響調査

前記のように人権機会均等委員会は、性差別禁止法の実効性を担保する。同委員会の任務は、性差別禁止法違反事件の調査・調停を通じて、事案の解決に努めること、性差別撤廃を含む人権擁護の促進を図るために、調査・教育活動を実施すること、立法、または立法提案 (大臣の要請がある場合) が、性差別禁止法または人権に合致しているか審査し、その結果を大臣に報告すること、性差別等にかかわる事項について、連邦議会が制定すべき法、または連邦政府が取るべき行動を大臣に対して報告すること、など広範囲かつきわめて重要な機能をもつ。委員会は 6 人からなるが、

の性差別禁止法違反事件の調査と調停は、性差別コミッショナー (Sex Discrimination Commissioner) (1 人) が代行することができる。

性差別禁止法違反の申立ては労働組合による代表申立てを含み、コミッショナーの調停が不調の事案は人権機会均等委員会に付託される。委員会は、違法行為の確認及び差止めを始め、被申立て人に対して、申立て人への損害賠償や、申立て人の採用、再雇用、昇進を命ずることができる。この決定は拘束力をもたず、最終決定でもないが、決定を連邦裁判所に登録することにより、連邦裁判所の命令と同じ効力をもたせることができる。賃金裁定や労使間の認証協定が性差別的な場合、人権機会均等委員会・性差別コミッショナーを通じてオーストラリア労使関係委員会 (Australian Industrial Relations Commission) に不服申立てを付託できる。

人権機会均等委員会・性差別コミッショナーによる政策監視のメリットは、立法部、

行政部から独立であるため、政権の政策の優先順位にも介入できる点にある。

(2) ジェンダー分析・影響調査の対象となる政策

以上の経緯から、オーストラリア政府は、ジェンダー課題に対して「複線」(dual track)手法、すなわち「主流の」(mainstream - 特に女性のみを対象としているわけではない)施策と「対象を絞った」(targeted - 女性の特定の課題に対応する)施策の双方を強調する手法を採用している。また、ジェンダー分析・評価では前記のジェンダーの主流化方針にもとづき各省庁の政策過程に組み込まれた形で主流化を進める手法(integrated mainstream approach)がとられている。

主流の施策とは、たとえば健全な経済運営、雇用政策、教育政策、保健政策、税制改革、家族支援の整備拡充、要介護者及び介護者への支援の整備拡充、保育に対する支出の画期的な増大などである。対象を絞った施策とは、たとえば職場における女性の機会均等、ドメスティック・バイオレンスに反対するための各種連携、育児・介護後の再就職希望者のための支援、乳がん対策、へき地女性のための女性医師による飛行機往診といった施策や制度的仕組みである。

どのような政策や事業がジェンダー視角で考慮されるべきかを決定する一律の基準はなく、反面で特定の施策・事業をジェンダー分析から除外する基準もない。ジェンダー分析は以下の諸点を考慮する。

- ・ すべてのオーストラリア国民、女性及び男性の利益にかなう統治を行うという政府の最高レベルでの誓約(commitment)
- ・ 広範な性別の統計及び行政データが利用可能であり、日常的に活用され、男性と女性に対する政策の環境諸条件、政策ニーズ及び影響が特定できること
- ・ 女性の地位局との連携も含めて、築き上げられたジェンダー分析の実務と経験
- ・ 政府、大臣、各省庁の担当者や女性の地位局によって認知された新規の課題

実際の適用は、以下の2つの場合に区別できる。

- ・ 既存の施策あるいは施策の提案が著しく性別の影響をもつ場合あるいはもつことが予測される場合に、政策の形成過程にジェンダー課題を組み込む。
- ・ 著しく性別の影響はもたないと予測される施策の場合も、政策の形成と決定過程の一部として、性別の影響を測り確定するために、性別データを考慮することがある。

(3) ジェンダー分析の実施状況

政府では、前記のジェンダーの主流化方針に基づき、現在までに、ジェンダー分析、ジェンダーに基づく監視・評価は、各省庁に取り入れられている。各省庁内では、施策の管理担当及び運営担当の職員にとっても、また政策の形成と実施に携わる職員に

とって、適切なジェンダーの配慮がそれぞれの責任のなかに組み込まれている、とのことである。省庁によっては、女性政策担当官ないし女性政策担当係のようなジェンダー専門家を持ち、女性に関する課題は通常それらの専門家に付託される。別の省庁では、女性職員のネットワークがあり、女性に関する課題を合議して報告したり、外部の女性依頼者との間に協議の仕組みをもつ。

ジェンダー分析に際して留意・検討すべき項目や課題の扱いは、当該の政策・施策を念頭に置きつつ明らかにされるため、各省庁に共通の一律のチェックリストや一連の指標のようなものは存在しない。

たとえば、連邦移民・多文化問題省（The Commonwealth Department of Immigration and Multicultural Affairs）は、「2000 - 2002年ジェンダー衡平枠組み」（Gender Equity Framework）と題する省の文書案を作成した。同省はまた、「多様性に応じて」（Responding to Diversity）と題するチェックリストを作成し、職員が施策を立案・評価する際や施策の成果を報告する際に、アクセスと衡平の問題を考慮するための参考とした。

また、特にジェンダーに基づく監視を目的としたものではないが、連邦の「文化的に多様な社会における公共サービスの憲章」（Charter of Public Service in a Culturally Diverse Society）（1998年）で政策の達成度測定（policy performance measures）が提示されているが、これは、文化的多様性に関する諸原則を主流の施策の立案・実施・評価・成果報告に取り込ませる機能を果している。

適切なジェンダー配慮は、各省庁の政策の企画・立案段階から組み込まれているとともに（事前）、行政データの継続的な監視、及び施策の効率性・有効性の定期的な評価を通じて、施策評価（programme evaluation）が行われる際に、ジェンダー分析も組み込まれている（事後）。そこで、分析・影響評価の手法も一律ではないが、施策の利用や影響に関して性別に区分されたデータを用いることが通常である。

以上に対して人権機会均等委員会・性差別コミッショナーによるジェンダー分析・監視は、行政だけでなく立法も対象とする。大臣からの要請に基づいて立法提案を審査するという公式的な手続きもあるが、より重要なのは一般からの苦情や情報に必ず非公式の手続きであるという。また、委員会としてメディアや議会の動向を不断に観察している。委員会は各省庁の政策助言部署や女性政策担当官と密接な連絡を保っており、委員会が必要と考える場合に、大臣からの要請を行うよう内々で省庁に依頼することもあるが、省庁は協力的であるという。

前記のように行政部・立法部から独立している人権機会均等委員会の政策監視は、政権の優先順位に介入できる点にメリットがある。連立政権が経済競争力を優先しがちであることに対して、最近では、妊娠差別に関する調査と勧告、移民労働者や縫製・清掃などの外注労働者（outworker）など女性が多い低賃金部門の調査、間接税の導入提案をめぐる調査などを行った。

(4) 分析・影響調査の体制について

能力開発 各省庁の職員は、通常、特定の任務・役割を習得する過程で、より経験のある担当者と協力するなかで、ジェンダー分析・監視・評価の技能や性別データを利用する技能を、日常業務の中で（on-the-job）身につけている。ジェンダー分析について適時日常業務と独立して訓練が提供されることもあるが、通常は、新任者研修の一部、あるいは特定の政策分野で政策形成過程や評価手法に関して提供される訓練の一部として、日常業務と独立したジェンダー分析の訓練が行われることがある。

たとえば、首相・内閣府の新任者研修には、領域横断的テーマとして、女性の地位局の任務とジェンダー配慮に関する女性の地位局による講義が含まれる。また、公務員管理委員会（Public Service Commission）のように省庁横断的な任用・訓練の任務をもつ機関が、通常の職員訓練・能力開発の一部として追加的な訓練機会を提供したり、女性リーダー養成のような特定のジェンダー課題について随時の専門的な能力開発講座を提供したりする。さらに関心の深い職員は、女性学・ジェンダーの専門的高等教育や短期コースを受けることもできる。たとえば、ANUTECH社が主催する2週間の「ジェンダー分析と計画」コース、オーストラリア国立大学開発研究センター（Australian National University, National Centre for Development Policies）での4週間の「女性、ジェンダー及び開発」コースなどである。

オーストラリアでは訓練の講師はそれにふさわしい資格をもっていることが通例である。訓練は理論的な内容ばかりでなく、各省庁の各部署の任務に即して、政策形成・実施・評価の各段階に、ジェンダーを適用する具体的・実際的な方法を提示しなければならない。

政策形成過程でのジェンダー分析は、予算に関連した政策形成が非公開であるためほとんどの場合に部署内で行われるが、既決の施策・政策の事後的な監視や評価は外部の専門家に委託することもできる。

外部の専門家はまた、以下のような政府出資の特定事業で活用されている。

- ・ 女性の地位局と学界・産業界との共同研究として、女性の退職後所得保障、小企業の女性などがあり、その成果は政策・施策提案に取り込まれている。
- ・ 女性の地位局の資金提供による女性NGOの政策関連プロジェクト（調査研究及び活動）。その成果は政府の施策に取り込まれたり、補完となったりする。本年の例として、妊娠した女子生徒の就学継続、警察における女性、工学における女性などのプロジェクト。
- ・ 教育・訓練・青少年問題省（Department of Education, Training and Youth Affairs）、雇用・職場関係・中小企業省（Department of Employment Workplace Relations and Small Business）、運輸・地域サービス省（Department of Transport and Regional Services）などの各省庁は、積極的なジェンダー政策をもち、調査研究、プロ

ジェクト資金提供、学界・産業界及び女性団体との協議などを行っている。

性別統計 オーストラリアは、性別データに関して世界有数の取組を行っている。統計収集と行政データでは性別を示すものが恒常的に収集されており、性別に区分されたデータが恒常的に提示されている。女性と男性との比較データに容易に入手でき、これらの多くの項目について時系列データも利用可能である。

オーストラリア統計局(Australian Bureau of Statistics 以下、「統計局」)の任務は、上質で客観的かつ実情を反映した全国統計を提供することにより、政府部内及び社会が十分な情報を踏まえた意思決定、調査及び論議を行えるよう支援することにある。統計局は、適切な人口動態データ及び統計を、恒常的に性別に収集・区分している。毎月労働力調査のような定期的な収集により、女性の雇用パターンと労働生活、教育、所得及び家族上の地位といった課題について、性別に区分されたデータが提供されている。

女性の地位局は統計局による毎月の女性の労働力統計及び3か月毎の収入統計を注視しており、子供を持つ女性の労働力統計にも着目している。これらは女性の地位局から補佐大臣への月例報告に盛り込まれる。女性の地位局はまた、女性による保育サービスの利用、非労働力である女性とその非労働力である理由、教育訓練への女性の参加、女性の労働条件などに関して定期的に公表されるデータ(大部分は統計局による)も注視している。

女性に関するその他の統計は、一連の連邦政府機関、施策、教育研究機関から利用可能である。たとえば、性差別禁止法にもとづく人権機会均等委員会の調査報告、アフーマティブ・アクション諸法のもとでの報告データ、教育訓練に関する性別データ、職場関係法(Workplace Relations Act)が課している報告義務のもとで行われているデータ収集と分析、などである。加えて、教育研究機関による随時のデータ収集と調査活動は特定課題に関するデータの主要な出所となる。

女性の地位局と統計局の共同製作による「1999年版オーストラリアの女性(Women in Australia 1999)」は、現在の女性に関する統計概要である。それは女性の経験の概略を、時系列的な変化とともに包括的に示している。

なお、海外援助機関であるオーストラリア国際開発庁(Australian Agency for International Development)では、ジェンダーに配慮する一般的及び分野別等の手引書を作成している。

(5) 実効性の確保について

政府のジェンダー分析・監視・評価の結果は、各省庁で適切な政策形成、施策の管理及び評価プロセスに組み込まれている、とのことである。それらの結果は、適宜、政府(内閣に付託される事項の場合)、関係する省の大臣及び幹部が利用することができる。性別の影響の分析は、総合的な方針決定に際して考慮される。

女性の地位局は、各省庁のジェンダー分析・監視・評価の結果を要求することにより利用することができる。また、各省庁は、状況に応じて開催される、あるいは年4回の女性政策担当官会議を通じて、重要なジェンダー関連事業や施策の成果について、恒常的に女性の地位局に知らせている。

各省庁はその任務の遂行に関する年次報告を議会に提出することとなっており、これらの年次報告は、サービスの依頼者、顧客ないし利用者、及び施策の受益者に関する性別データ（たとえば学生に関する性別データ）を、恒常的に提供している。女性の地位局が作成する「女性関連予算の大臣声明」（Budget Ministerial Statement on Women）と「オーストラリアの女性」（Women in Australia）同様、これらの年次報告は一般に公開された文書である。

既述のように女性の地位局の主要任務は、首相と補佐大臣にハイレベルの政策助言を行うことであり、この任務に関連して女性の地位局は不断に各省庁と連絡を取り合っている。しかし、女性の地位局が各省庁に勧告するという「公式的な」仕組みはない。この点は、たとえば会計検査院（Australian National Audit Office）の調査や性別禁止法に基づく調査の結果が公式に報告されることとは、対照的である。とはいえ女性の地位局によれば、ジェンダーはすべての国民にとっての良好な政策と統治の構成要素として重視されており、女性の地位局から各省庁への適切な提案はよく取り上げられている。課題が省庁レベルで適切に遂行された場合に、女性の地位局が首相または補佐大臣に概要説明をすることもある。

各省庁はジェンダー分析に協力的である。ジェンダー分析を主流化することの狙いは、特定の政策・施策の女性に対する影響という問題が、施策の立案の最も初期の段階から政策形成のすべての段階を経て最終的に出来上がった施策等に至るまで、確実に含まれるようにすることにある。

なお、国際開発庁では外部の専門家（コンサルタント）の知見を活用し、コンサルタントによる調査・分析も行われている。

（6）ジェンダー分析・影響調査の障害とその克服について

ジェンダー分析・影響調査はオーストラリアでは確立されている。オーストラリアには既に該当しないが、日本が新たなジェンダー戦略を実施していくうえで当てはまるかもしれない諸課題として、女性の地位局は以下を指摘する。

- ・ 政府のすべてのレベルで、ジェンダー分析・監視・評価を組み込むために従来の取り組み方を変更するという意志を確立すること。
- ・ 政府活動においてジェンダーの影響が領域横断的なテーマであるという知識と理解を高めること。
- ・ 担当省庁内でジェンダー課題に対する責任を確立することにより、ジェンダーが各省庁の通常の取組に組み込まれるようにすること。これにより、ジェン

ダーは国内本部機構のみの責任ではなくなり、国内本部機構は戦略的な新たな優先課題に焦点を絞れるようになる。

- ・ 各省庁の職員にジェンダーの方法論に関する支援を提供すること。その際、各省庁の確立した慣行や任務遂行のなかに、通常の任務遂行の一部として、ジェンダーを組み込んでいく実際的な方法に焦点を合わせる。
- ・ ジェンダー配慮を組み込むことがいかににより良好な政策成果をもたらすか、実際的な例に焦点を当てながら、交渉し実証すること。
- ・ 社会一般に対して主流化を行う手法について伝え、社会や利害団体が、国内本部機構が直接扱う分野のみならず、すべての領域を横断する取組（initiative）を意識するようにすること。

女性の地位局によれば、現在のオーストラリア政府の取組は、以下に焦点を合わせている。

主流化 その狙いは、ジェンダー課題が通常的意思決定及び通常の施策の管理・評価の一部として考えられるようにすることにある。ジェンダー課題は国内本部機構のみの責任とされてはならない。ジェンダーは各省庁の取組の中により政策配慮の一部として組み込まれるべきであり、中心的な業務の成果には結びつかない詳細な規定のために行われるようであってはならない。国内本部機構は、各省庁と協力し、また当面する新課題を特定することにより、各省庁の主流化の取組を補完する。

パートナーシップ 国内本部機構と各省庁とのパートナーシップ、民間とのパートナーシップ、協議の仕組み、資金提供や共同提唱（initiative）の追求。

規定によらない（Non prescriptive）手法 各省庁の個々の取組や特定の事例に適切にジェンダーを組み込めるよう、各省庁が柔軟に実施することを認める。

性別データ 性別データは、男性と女性の状況のいかなる差異も明らかにする。性別データが即座に利用可能で、かつ恒常的に利用され報告されていることによって、オーストラリアの取組の多くが支えられている。性別データは、

- ・ 現行の取組にジェンダーを組み入れることを助ける（すなわち、男性と女性の状況のあらゆる差異に関するデータが、政府活動に責任を持つ者にとって明確に利用可能である）
- ・ 男性と女性にとって不平等である成果に取り組む必要があるような課題や格差を特定化する
- ・ 特定の行動や事業または調査のための確固とした知識基盤を維持する（すなわち、オーストラリアは多年にわたって性別データを収集してきたので、時系列的な変化について情報の蓄積ができています）

報告 性別データがどこでもいつでも利用可能であり、大臣声明や女性年報、各省庁の報告書のような定期刊行物もある。報告の仕組みは、具体的で数量的な成果に焦点を合わせており、厄介な「追加物」でなく通常の取組に一体化された一部となるよ

う企図されている。

成果か過程か オーストラリアの経験からすると、過程や報告よりも具体的な成果に活動の焦点を合わせたほうが女性（及び男性）にとってより良好な結果が得られる。ジェンダー分析は、各省庁の通常の諸活動に組み込まれ、政府の幅広い優先事項と結びつけられるべきである。たとえば、すべての閣議提出案件にジェンダーに関する声明を付すことを求めているオーストラリアの以前の方法は、「過程」に焦点を合わせており、政府の決定に影響を及ぼすことは少なかった。現在のより統合された手法では、各省庁がジェンダーを、政策形成の初期の段階から適切な考慮事項として、また通常の施策の管理と見直しの一部として、組み込むことを求められており、その結果より良好で持続的な成果が得られている、とのことである。

2. ニューサウスウェールズ州

(1) ジェンダー分析・影響調査の背景について

州本部機構の組織・機能 ニューサウスウェールズ州には 1970 年代の後半以降、女性問題課が存在していたが、1993 年に女性の地位・地位向上庁（Ministry for the Status and Advancement of Women）となり、1995 年に女性省（Department for Women）が設立された。同年に州首相女性問題審議会（Premier's Council for Women）が設置された。女性問題審議会は女性担当大臣を議長とする州政府と女性省への助言機関であり、12 人の有識者のほか女性省局長（Director-General）も出席する。

ニューサウスウェールズ州女性省は、オーストラリアの連邦・州をつうじて、正規の省の地位をもつ唯一の女性政策機構である。女性省の主要目標は、ニューサウスウェールズ州の女性のための正義と衡平(equity)に尽力することであり、具体的な組織目的は、「全政府」(the Whole-of-Government) 的に協力して、女性に対する暴力の削減、地域社会での女性の安全の改善、衡平・安全で女性の生活の全側面に対応する職場づくり、市場関係における女性の利益の確保、政治・社会・経済・文化の各分野での意思決定過程への女性の参画推進、女性の学習・技能取得のし易さとその成果の獲得、住宅・インフラ整備による女性の生活の質の改善、保育サービスの質と利用しやすさの改善、女性の健康の維持と改善、などを追求することにある。

女性省の主要な機能は、女性に影響を与える問題に関する各部局間の調整、女性担当大臣への助言、また女性担当大臣を通じての内閣への助言、情報提供、女性補助金プログラムを通じての支援、女性省スタッフへの安全な労働環境の提供と技能開発支援、である。

女性省の手法は上記の全政府的取組である。それは、政府のすべての省庁の政策課題の中心に女性のニーズを据え、政策形成と法的枠組の整備において、統合され一貫性のある省庁横断的なサービス提供を実現しようとするものである。この手法には、

つぎの2つのタイプがある。「計画助言グループ(Planning Advisory Groups)」を通ずるなどして、機関横断的な協力関係を確保し、課題を特定して解決を図る、特定の政策・施策分野を「ジェンダー化(en-gender)」するために、ある機関と協力する。

計画助言グループは、州首相女性問題審議会が設定する優先課題のそれぞれについて組織され、その課題に関連する複数の主要機関の上級管理職、その課題に関する審議会小委員会及び女性省の代表によって組織される。必要に応じて、主要機関以外の機関も計画助言グループに参加する。このような計画助言グループを設置するにあたっては女性省が他省庁に精力的な働きかけを行った。

全政府的取組が構想された背景には、従前の女性を対象を絞った狭義の女性政策が、各省庁の各部署で連携のないまま行われ、主要な政策・施策・サービスに対してあまり影響力を持つことができなかったという認識・反省がある。女性省と各省庁との連携の構造と過程は、次頁の図のように考えられている。

男女平等法制 ニューサウスウェールズ州では、連邦法にさきがけて1977年に差別禁止法(Anti-Discrimination Act)が制定された。その後の改正により同法は、HIV/AIDS感染や同性愛(homosexuality)を理由とする差別をも禁止するようになっている。差別禁止法は、しかし、ジェンダーに基づく評価・監視を義務づけるものではない。

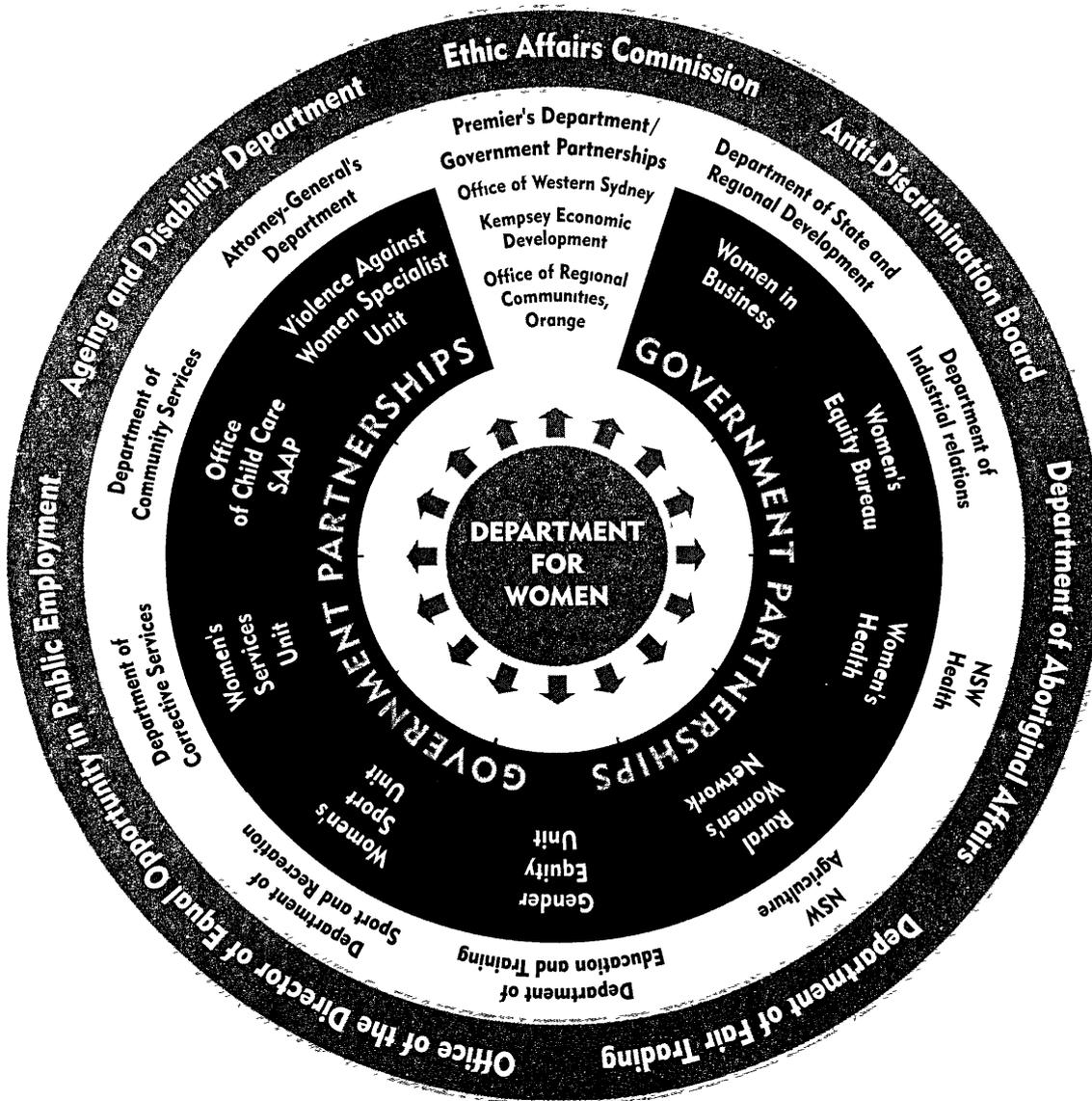
影響調査の確立 女性省設立以来の主要機能の一つは、閣議提出案件をジェンダーに関する影響の観点から分析した結果を、大臣に対して提出することだった。これを行うために女性省は、省が重要であると認めた分野に関する閣議案件書類を事前に提供しよう内閣官房と交渉した。女性省が問題とする課題は、通常は女性担当大臣が閣議で提起するが、他省庁の大臣に提起してもらうよう内閣官房を通じて取りはからうこともある。

かつては、連邦レベル及び州レベルでジェンダー予算を作成しており、政府の歳出をジェンダーの見地から分析していた。しかし、この手法がジェンダー課題への意識を高めたり何らかの改善を得ることに貢献するか否か、女性省は疑問を持つようになったという。そこで、女性省はジェンダー分析を先を見通すものになりたいと考えている。

すべての政府機関が、ジェンダー分析を自らの業務にとって必要あるいは妥当するものと認めるとは限らない。このため、女性省としては、ジェンダー分析が必要でありかつ実施するに値するという、そして、各機関の業務をより成功させることに資するという点について、各機関を納得させる必要がある。女性省は省と大臣の決定によりジェンダー分析を行う。女性省は、各政府機関が女性のために達成した事項につき、毎年監査(audit)を行うことを首相から承認されている。この監査が、毎年国際女性デー(3月8日)の州首相演説の基礎となっている。女性省は、この毎年

図 ニューサウスウェールズ州女性省及びその他の州政府諸機関のジェンダー課題担当部署のネットワーク

Other Agency Gender Equity Focal Points



の監査を、各機関の取組に関する情報を収集する手段として、また政策の方向及び政策・施策の成果が適切で十分なものが評価する基盤として利用している。

(2) ジェンダー分析・影響調査の対象となる政策

保健、教育、スポーツ、労使関係、地域サービス等の諸機関のジェンダー課題に責任をもつ部署の間にネットワークがある(43頁)。女性省と各省庁担当部署は年に2、3回会合をもつ。女性省はまた、より少数の関心の深い諸機関とジェンダー・ネットワークを形成し、特定の政策・施策を実践的調査の課題として取り上げてきた。その際、ある機関(たとえば保健)のジェンダー部署(男女共同参画を推進する部署)を巻き込んで、特定の政策・施策がよりジェンダーを包摂した(gender-inclusive)ものとなるよう介入したり、事態の経過とそれに影響を及ぼすものについて分析・文書化することを試みた。このような実践的調査に基づいて、女性省は様々な訓練をまとめたものを開発し、特定の省庁で試行的プログラムを実施したりする。

例えば、政府全体であるテーマに取り組む場合にジェンダーの視点を組み込むことを目的とし、運輸省(Department of Transport)と地域サービス省(Department of Community Services)による慈善品輸送分野の補助金政策の見直しに女性省も参加し、補助金政策の変更が女性に与える影響を調査するためのチェックリストを開発した。慈善活動における雇用者、慈善品の購買者は女性の割合が高いことから、当該補助金の見直しは、女性により大きな影響を与えるとの調査結果が得られた。また、公共交通においても、女性のニーズへの配慮(育児、家事に係る利用に対する影響等)、女性の安全を考慮(明るい照明を十分に配置する等)することなどの、ジェンダーの視点が重要である。

女性省が立脚するのは、自らの従前の業務の分析、国連の文献、カナダをはじめとする諸外国の文献である。女性省は多くの文献・資料を収集し、ジェンダー・ネットワークの情報基盤として注釈付き文献目録を作成しているところである。

これまで女性省としては、主要な政策・施策の分野であって、それに関心をもつ人々がジェンダー部署にいるような分野、また、ジェンダー部署による関与なしではその業務がジェンダーを包摂するようにはならないと考えられる分野を選んでいる、そして、世間の注目を集めそうな分野を戦略的に取り上げることも有効である、とのことである。また、女性省の試行的調査の対象となる機関は、ジェンダー部署を持たない機関、機関の業務に影響するジェンダーの側面があると考えられる機関、協力する用意があり、関心も有している機関である。

(3) ニューサウスウェールズ州のジェンダー分析

連邦レベルでは、ジェンダー分析そのものについてさほど多くの活動が行われているわけではない。ニューサウスウェールズ州では主要な業務は、女性省、並びに保健、スポーツ、地域サービス、教育及び労使関係の各省庁のジェンダー部署が、女性省と

協力しつつ行っている。実際にジェンダー分析・監視にたずさわる担当者は、これらのジェンダー部署で一人ずつであろう。

女性省のジェンダー分析 女性省のジェンダー分析では、政策形成の過程を次のように考えている。すなわち、政策課題分析、成果、資源投入、調査、選択肢の定式化、策定、勧告の諸過程であるが、いずれの政策過程においても、これらの諸過程の順序は状況により異なる。以下では、課題の特定化、ジェンダーを包摂するデータとデータ分析、ジェンダーを包摂する知識と情報基盤、ジェンダーを包摂する協議・情報交換・助言、関連する政策枠組のリストアップ、女性の状況とニーズの概観、ジェンダーと他の社会的分類（例えば、年齢層、地域（都市または農村）、人種など）、選択肢と勧告の探査及び定式化、施策の設計と実施、調整と管理、広報、評価、の順に説明し、加えてジェンダー分析の文書化、能力構築について述べる。

ア．政策課題の特定化

女性にとって問題となる諸課題が政府機関によって特定化され、ジェンダーを包摂する方法でそれらの課題が考慮されることが必要である。特に課題を特定化するに際しては、初期の段階で女性の状況とニーズに関する背景となる知識が与えられるのに十分な資源、また、日常的な情報の流れ、事態の進展、傾向、新規の諸課題が提供されるのに十分な資源が投入されることが必要である。

イ．ジェンダーを包摂したデータとその分析

個人単位のデータが性別に提供・収集され、性別に分析されることが重要である。連邦統計局は通常そうしており、一般にも定着しているが、要請されない場合は必ずしもデータが性別に報告されとは限らない。また、既存のデータの出所ではデータに不備がある場合もあり、短期的には、定性的データを含む代替的な出所を用いる必要もある（例えば団体との協議やインタビューを通じて）。長期的には、基礎的データ集を再構築したり、特別調査を委託したりしてデータ集を改善する必要がある。性別のデータ収集が近年相当に改善された例として交通統計があり、統計局に対する諸機関の共同提案により特別の補足調査が行われた例として、パートタイム労働及び臨時労働がある。

ウ．ジェンダーを包摂した知識・情報基盤

一般に用いられる一連の情報収集が、女性の状況とニーズに関する情報を十分に提供できるよう保障することが重要である。情報提供の例としては、図書参考業務や予約申し込みの資料、関連するインターネット・サイトのリスト、メディア・モニタリング・サービスへの概要説明、専門出版、情報や助言を提供できる専門家及び専門諸機関の連絡先の詳細や現行業務などがある。

エ．ジェンダーを包摂した協議、情報交換と助言

諮問・協議を行う団体、関与する人々、用いる経路や方法などを再検討することにより、協議作業におけるジェンダー包摂の度合いを改善することができる。再検討の対象となるのは、具体的には、連絡先及び組織に関するデータベース、諮問機関その他の委員会、パートナーシップ、ニュースレター、関係する会合や既存のフォーラム、集会、セミナー、調査の例示、焦点グループなどもあろう。

例えば、労使関係分野をみると、労使の当事者と協議するなかで常に女性労働者に関する課題が提起されたわけではない。労使関係分野の従事者に対する教育訓練では、女性関連の課題が限定的にしか扱われておらず、彼らと女性雇用問題の従事者（雇用機会均等や性差別の分野を含む）はお互いに影響を与えることが少なかった。

女性省は、諸機関が適切な女性団体を見つけ、協議を行う団体のデータベースに組み込むことを支援できる。また、各機関は、州首相省のデータベースを活用して、審議会・委員会メンバーの候補者のプールを拡充することができる。

なお協議に比べて情報提供ははるかに容易である。

オ．関連する政策枠組の特定化

重要な政策の枠組には、個別の政策分野及び女性の政策分野での政府の取組（commitment）がある。特定グループ（青年、高齢者、障害者など）に関連する政策にも、女性向けの施策、及びジェンダーへの影響に関する配慮が必要な施策が含まれる。「ニューサウスウェールズ州政府女性のための行動計画（NSW Government's Action Plan for Women）」は、女性に関する中心的かつ広範な政策の誓約(commitment)である。もちろん、オーストラリアが批准している国際条約や行動綱領、性差別禁止法などの連邦法、差別禁止法などの州法も、関連する枠組である。こうした広範な材料を分析することにより、特定の政策分野において政府が掲げる女性のための政策目的を明確にすることができる。また、そうした分析を通じて格差や政策の対立ないし曖昧性が明らかとなり、政策決定の模索が可能または必要な分野が確定されることもある。

カ．女性の状況とニーズの概観

- ・ 当該分野での女性のための諸課題を幅広く特定化する。例えば、女性の経験が男性の経験とは異なる場合、女性が男性とは異なるニーズないし優先事項をもつ場合など。
- ・ 特定の課題に関連するジェンダーの側面をとらえる。たとえば、少女と少年では自殺の動機と方法が異なること、外注労働者の不利な立場が継続するうえでジェンダーと民族（ethnicity）の要素がどう関与するか、など。

キ．ジェンダーと他の社会的分類

年齢層、地域（都市または農村）、人種、民族、宗教、家族のなかでの地位、性的関心（sexuality）といった種々の特徴と女性問題との関連について、それらの分類ないし特徴のいずれかまたはすべてを含むべきという要求がしばしば起こる。しかし、それらの特徴のいくつかは女性問題にとって重要であっても、あらゆる課題にとってすべての特徴が常に重要であるわけではない。女性問題以外の諸課題にとってと同様、課題の分析がさまざまなグループにわたって断片化されるならば、データを収集し分析することは困難になる。

とはいえ、どのような課題においてある特徴が有意であるかを特定化するような背景分析は、それらの特徴を配慮することが特に有用である分野を明らかにすることに役立つ。例えば、非英語圏出身の女性の課題を分析することによって、縫製の外注（請負）の分野が、性と民族の相互関連が妥当する分野として特定化される。

ク．選択肢と勧告を探り定式化する

選択肢と勧告は、全般的な戦略及び計画の文脈のなかで考慮される必要があり、同時に特定の課題及び当該課題を打ち出す機会との関連で考慮されなければならない。影響を及ぼすべき主要な決定は何かを特定することは、変化を可能にするためにいつどのように関与するか（関与の時期・期間と過程）を明らかにする重要なステップである。そのためには、当該機関が遂行すべき全般的な課題の文脈のなかで、特定のジェンダー課題を考慮することになる。通常は、最も重要な変化を起こすような少数の主要な決定に焦点を合わせることが必要であり、限りある資源（人員、予算、時間等）を薄く配分するのは得策でない。妥当な時期・期間を現実的に考えていくことが、資源を系統立てて利用するうえで重要である。

選択肢の定式化においては、他の領域や諸外国の経験、実例の調査が有用である。分析のこの段階では、種々の選択肢及び既存の状況が女性にもたらす社会的経済的な費用と便益を考慮することが望ましい。確固とした費用便益分析のためのデータが不足していても、予期される費用と便益の様々なタイプ及びそれらに影響を及ぼす要素（parameters）を幅広く特定化することによって、分析枠組が強化され、決定の基となる、入手可能な最善の証拠を探す方法が形作られるであろう。

ケ．施策の立案と実施

ジェンダーを包摂する施策立案と実施の成功いかんは、短期・長期ともに、主要な計画と予算の中にジェンダーを包摂する手法を組み入れることにかかっている。そのためには、対外的及び内部の予算折衝過程の一部として、ジェンダーを包摂した場合の詳細な費用とスケジュールを見積もる必要があり、関与する他機関からの支持を公

然と取り付けるとともに、ジェンダーを包摂した場合のその事業の必要性に関する証拠（どのような便益が誰に及ぶかなど）を示すことも必要である。

コ．調整と管理

多くの行動計画事業において省庁横断的な活動が円滑に実施されなかったが、その原因は適切な主導機関がなかったか、適切に管理する役割を果たすものがなかったことにある。もちろん、通常は他機関、特に特定の機関と共同作業をしていない省庁が、にわかに当該事業で協力するのは困難でもあった。省庁横断的な活動に際して、そのための技能形成を組み込む必要がある。共同作業に対して、予算を獲得する過程を合理化するという課題もかねてから存在する。

サ．広報

施策や施策のアプローチに関する広報では、対象を適切に設定しなければならない。政府の政策・施策に関して女性に効果的に広報するうえでの困難は、女性の情報取得行動がほとんど把握されていないことである。インターネットに基づいた情報提供が一段と比重を増すなかで、相当な割合の女性が、なんらかの支援なしでは、それに必要な機器や利用機会、知識技能を欠いており、効果的な広報は一層困難になっている。官報や議事録などの政府の情報は、そのままの形では理解され難いので、地域社会や団体の窓口に焦点を合わせた二次・三次的な広報手段が活用されるべきである。女性の情報取得活動に関する調査研究は、すべての政府機関のいかなる広報活動にとってもきわめて重要である。

シ．評価

評価戦略を早めに形成しておけば、達成されるべき成果とその指標を明確に定義しやすくなり、施策の開始段階から適切なデータを確実に収集することができる。しかし、評価の時期・期間は、なんらかの実質的な成果が達成されるまでにかかりそうな時間を現実的に査定したうえで、設定されるべきである。しばしばあまりに早くあまりに頻繁に評価が行われる。意図された成果が達成されるまでに長期間を要すると思われるような場合（たとえば、従来女性があまり参入していない職種の従事者の中の少女の比率を高める）、戦略が適正であるかを分析する一環として目安となる中間的な目標（milestone）（たとえば、女子の理科・数学の成績向上）を特定化しておくことが必要である。場合によって、中間指標は、必要な性別データの収集・分析やジェンダーを包摂した協議などのような、過程の達成度（process achievements）を反映すべきだろう。また中間的な目標の設定は、政策課題の原因及び変化を起こす要因の分析に依拠することになるだろう。評価戦略の非常に重要な部分は、評価の成果に基づいてどの機関がいかにして行動を起こすかをあらかじめ特定化しておくことである。

ス．ジェンダー分析の文書化

以上に述べた過程の各段階で、いかにしてジェンダーが考慮されたか、直面した障害、それらを提起するために用いられ必要とされた諸過程を文書化しておくことは、ジェンダー分析を改善することに役立つ。政策・施策のジェンダー分析を行うことは、血圧を検査することに似ており、「知らない」というのは危険な回答である。もしジェンダーに関する影響が調査されないならば、政策や施策がその効果を十分に発揮していない可能性が常に存在するのである。

セ．能力形成

あらゆる政策・施策の分野にわたって、ジェンダー分析の専門知識を拡充し、リソース（組織・人員）の能力を形成することに関心が寄せられている。その中心的な構成要素は、

- ・ 女性にとっての課題の見取り図(map)
- ・ 現行の背景事情（context）と政策の見取り図。これによりジェンダー包摂的な政策の諸課題をまとめ上げる。
- ・ 基礎的データと種々の調査 - 性別、特定分野、ストック、フロー、様々な関係を示すもの
- ・ ジェンダーを包摂するニーズと影響、及びジェンダー特有のニーズと影響について、データと諸課題の分析
- ・ ジェンダー課題を政策形成に結びつけ、特定された主要課題に取り組む選択肢の査定
- ・ ジェンダー分析及びジェンダーの主流化について、データの不備や障害の分析を含めて、定常的に文書化する。
- ・ 施策をジェンダー包摂的に実施するための方向を設定
- ・ 将来の取組についてジェンダー包摂的に計画する。
- ・ ジェンダー包摂的な協議と広報
- ・ 計画と予算を含む現行の過程と慣行のなかにジェンダー分析を組み込む。
- ・ ジェンダー専門家の訓練、ジェンダー分析に関する訓練

調査のための指標 女性省では、「ジェンダー衡平スコアカード」（Gender Equity Scorecard）を作成中である。これは、所得、暴力、仕事、健康、意思決定、教育訓練、及び住宅の諸分野に関する基礎的測定であって、女性が不利な状況にある分野を記述するための直接的な手段を提供し、関連する政府機関と女性省が、彼らの観察結果の分析及び取りうる改善手段について議論するための基礎となる。スコアカードにより、少数の主要指標に関連して時系列の傾向を測ることができ、これらの指標の変化を起

こした要因に関する政策分析と政策形成に対する、動機づけと焦点が提供され得る。

ニューサウスウェールズ州のデータを連邦レベルや国際データと比較することによって、よりよい解決を探る一助となる。場合によっては、主要指標の変化を起こした要因に対する政府の影響力はあまりに限定されており、その分野での取組に資源（予算、人員等）を配分することを正当化できないと結論されよう。その場合には、見通しがより良好な別の分野に資源を振り向けることになる。

（４）実効性の確保について

特定の機関への意見は担当者レベルで提起される。必要であれば、閣議の手続きの内外で、女性担当大臣が他の大臣とともに意見を提起することもある。女性省による監査の結果はまた、州首相女性問題審議会に報告される。女性省は他省庁への勧告もしばしば行っているが、女性省が特定した課題が他省庁の大臣によって提起されることも同様に多い。

他省庁の協力の程度に関しては、各省庁は一般的には、男性ばかりでなく女性のニーズにも取り組むよう求められていることを知っている。しかし、この要請を必ずしも常に意識しているわけではない。ジェンダー分析の必要性について女性省の担当者が他省庁の担当者と率直に理解し合うことは困難であり、それについての彼らの関与と関心を得ることに障害がある、とのことである。ジェンダー分析にあたっての障害を象徴する反応としては、

- ・ 「何が問題なのか？」
要するに女性の不利な状況が認知されない。データが収集されていないか、分析されていないか、単に知られていないのである。
- ・ 「そんなことは聞いたことがない」
課題にジェンダーの側面があることが認知されていない。例えば、交通手段の提供と価格設定のジェンダー側面など。
- ・ 「それなら何度も聞いた」
課題の所在について何度も指摘されると、すでに対処されたはずだと思いきみがちだが、往々にして何も行われていない。
- ・ 「不利がジェンダーに基づいているとは認識していない」、または「われわれはあらゆる人を同じように扱っている」
実は同じように扱っていないことも多いが、より問題なのは、異なる環境にある人々にとって同じように有効な便益を供給しようとしたら、異なる扱いが必要になるという場合である。

以上に関連して、ジェンダーによる不利を集団の問題として捉えることが否定される困難もある（個々の事例対処でこと足れり、とされる）。

- ・ 「すべての女性は個人である」

ある不利な状況に陥っていない女性が一人でもいたら、その不利は個人的なものであってジェンダー課題ではないとされる。

- ・ 「すべての女性グループは実は別のグループである」
女性の不利な状況が、別の社会的分類（例えば、民族、貧困、障害）ゆえの不利とみなされる。
- ・ 「それが正常な平均的な女性とどんな関係があるのか？」
女性の不利な状況を特別な一部の女性のみの問題とみなし、政府が対処するには当たらないとする反応。
- ・ 「ジェンダーによる不利な状況は認知するが、解決策はない」
男女賃金格差や女性に対する暴力のような現状が普遍的で自然とされ、取組の対象とされない。
- ・ 「解決は理論的に可能だが、実際にはどうすればよいか分からない」
担当者の異動が頻繁なため、理論的に可能な解決策を実施に移すための知識、技能、経験が蓄積されていない場合。
- ・ 「解決がどこでいかに達成されるか見通しにくい場合もある」
長期の連邦・州を通じた一貫した取組が必要な分野などが特に当てはまる。
- ・ 「永続的な問題だが、どこから資金がくるのか？」
特に、政府の役割が縮小し、財政制約が増すようなマクロ政策の環境において、これが問題になる。
- ・ 「まだだ」
課題と解決の必要性が認知され、解決策の実施可能性も認められたとしても、高い優先順位を与えられない場合である。
- ・ 「我々ではない」
課題に取り組む責任が断片化され、管理分担行程表（management matrix）がない。
- ・ 「公共部門の急速な変化」
頻繁な異動、省庁の再編、機関の中心的任務の見直しなどにより、政策の継続性を維持することが困難となっている。

女性省は、より体系的な方法の分析、より統合され巧みに設計された訓練プログラムを開発することで、事態が進展すると期待している、とのことである。

参考文献

Australian Agency for International Development (AusAid), n.d., *Guide to Gender and Development*.

AusAid, *Guidelines for Completing Gender and Development Markers*.

- Department for Women, New South Wales Government, 2000, *Action Plan for Women 2000* (Draft).
- Department for Women, New South Wales Government, 1999, *1999-2003 Corporate Plan*.
- Human Rights and Equal Opportunity Commission, 1999, *Pregnant and Productive: Report on the National Pregnancy and Work Inquiry*.
- Human Rights and Equal Opportunity Commission, 1992, *Just Rewards: A Report of the Inquiry into Sex Discrimination in Overawed Payments*.
- Office of the Status of Women (OSW), Commonwealth of Australia, 1999, *Women in Australia*.
- OSW, 2000, *Implementation of the Beijing Platform for Action – Australian Government Response 2000*.
- OSW, 1999, *Delivering on Our Commitments for Women*.
- Sawer, Marian & Groves, Abigail, 1994, *Working from Inside: Twenty Years of the Office of the Status of Women*, Australian Government Publishing Service.
- (財) 財政経済協会 1997 平成 8 年度総理府委託調査 『諸外国の国内本部機構の組織と機能に関する調査研究報告書』
- (財) 財政経済協会 1998 平成 9 年度総理府委託調査 『男女共同参画に関する諸外国の基本法制等に関する調査研究<基本法部門>』
- (財) 財政経済協会 1998 平成 9 年度総理府委託調査 『男女共同参画に関する諸外国の基本法制等に関する調査研究<公務部門>』

訪問先・訪問者リスト

首相・内閣府女性の地位局 Office of the Status of Women, Department of the Prime Minister and Cabinet

局長 A/g Executive Director Ms. Jo Caldwell

人権・機会均等委員会 Human Rights and Equal Opportunity Commission,
性差別部 Sex Discrimination Unit Ms. Sabina Lauber

オーストラリア国際開発庁 Australian Agency for International Development
ジェンダー政策アドバイザー Gender Policy Adviser Ms. Rosemary Cassidy
インフラ・再構築・パプアニューギニア支部 部長 Director, Infrastructure &
Reconstruction, Papua New Guinea Branch

Mr. Dereck Rooker-Smith

部門グループ・アドバイザー Adviser, Sectors Group Ms. Nina Shatifan
業績情報・評価部長 Director, Performance Information & Assessment, Program

Quality Group

業績情報・評価部 係員

Ms. Elizabeth C. Brouwer

Ms. Kirsten Bate

ニューサウスウェールズ州女性省 Department for Women, New South Wales

局長 Director-General

Ms. Robyn Henderson

次長 Deputy D-G

Ms. Philippa Hall

政策官 Policy Officer, Strategic Partnerships & Ministerial Liaison

Ms. Sally Cameron