

グローバル

第 20 号



フェリス女学院大学大学院国際交流研究科

目 次

〈修了レポート要旨〉

ジョブ型雇用の可能性

——女性のキャリア形成に対する効果を中心に——

石川 麻理 …………… 1

〈修士論文要旨〉

地域コミュニティが担う可能性

——「子ども食堂」という支援の形——

木下 優希 …………… 4

開発援助における女性障害者の主流化

畝本 彩美 …………… 9

ジョブ型雇用の可能性

——女性のキャリア形成に対する効果を中心に——

石川 麻理

指導教授 齊藤 直

1. 課題設定

本レポートは、いくつかの日本企業が昨今導入し始めたジョブ型雇用ⁱ⁾と呼ばれる雇用形態に注目する。女性活躍という視点から、このジョブ型雇用が子育てをしながらでもキャリア形成を遂行する女性への効果となるか検討することを課題とする。

少子高齢化による生産年齢人口の急激な減少が深刻化している日本の現状において、女性の労働人口を増やし、潜在成長率を上げることは急務である。しかし、世界経済フォーラムが発表する「ジェンダー・ギャップ指数」の2021年3月の最新結果では、日本は総合順位156カ国中120位、G7中最下位であった。その中でも管理職における男女平等は、世界139位、指数は0.173であり、経済分野の項目の中でも最低であった。

女性が活躍出来ていない原因について、多くの先行研究では、日本型雇用システムが女性活躍を前提としていない点を挙げている。例えば、正規雇用がほぼ新卒一括採用に限られるという点にある。一度離職をしてしまうと、男女ともにセカンド・チャンスの少ない日本の労働市場では、再び常勤の仕事について、その才能を発揮する機会は限られてしまうⁱⁱ⁾。また、人的資本理論の観点から、日本企業において実施される企業特殊訓練に男女格差がある点が挙げられるⁱⁱⁱ⁾。企業は勤続年数が長い労働者（実質的に男性従業員）に企業特殊訓練がなされることを期待するため、訓練の機会に男女の差が生じている。そして、日本型雇用システムにおいて、企業が管理職に求める資質や能力は、転勤や異動を通して育成されると捉えている点も重要である^{iv)}。そのため、メンバーシップ型雇用と言われる日本企業においては、転勤が難しい子育て女性従業員が、人材育成の対象外となるのは明らかであると言える。

日本型雇用システムの下では、長時間労働や頻繁な転勤を受け入れ、無限定に業務を担当する男性従業員と、それを支える専業主婦の家庭内分業が想定されている。したがって、その仕組を前提として、女性が管理職を目指すというキャリア形成の構築は相当困難である。そのため、キャリア形成を優先する女性は、子どもを持たないという選択をすることもあり、日本型雇用システムを維持したまま女性管理職数の増加を目指す場合には、更なる少子化を助長する可能性がある。

そこで、本レポートでは、欧米における一般的な労働社会（企業）で起用されているジョブ型雇用に着目し、検討したい。その理由は以下の2つである。

第1に、日本型雇用システムが女性活躍を阻むのであれば、他の先進国におけるジョブ型を中心とする雇用システムにおいては、男女ともに就業継続が可能であり、だからこそ、女性活躍が実現していると推測するからである。

第2に、2020年からのコロナ禍をきっかけとした在宅勤務を行う企業の急増を背景に、ジョブ型雇用を従業員雇用形態の1つとして導入する日本企業が現れたからである。ジョブ型雇用導入は、直接的に女性活躍推進を目的とした施策ではないが、それらの企業は、日本型雇用システムからの脱却を図ろうとしており、つまりは、働き方の柔軟性と人材の多様性を目指す意図があると判断できる。そして、そのような企業は、女性活躍推進についても積極的に取り組んでいるのではないかと推測するからである。

2. ジョブ型雇用は女性キャリア形成の推進に正の効果があるか

ジョブ型雇用は新しい制度であるため、明示的に導入している企業数は限定的である。そのため、現時点では女性労働との関係性を検証するに十分なデータはなく、女性管理職率との関係も不明確である。さらに、ジョブ型雇用の定義も各社各様で、正確な分析をすることは困難であるという面もある。一方、今般の報道等から、日本企業がジョブ型雇用を導入して働き方の多様化を試みていることは、確かであるように見受けられる。そこで、ジョブ型雇用を導入した日本企業、強い意味でのジョブ型雇用である資格職、そして、すでにジョブ型雇用である外資系企業の事例を用いて、ジョブ型雇用と女性キャリア形成の関係を分析した。

まず、ジョブ型雇用を導入した日本企業では、メンバーシップ型雇用からジョブ型雇用への変化は現在進行している最中であるため、今後、その変化によって、女性が企業に継続的に雇用され、活躍する可能性が高くなるという因果性を検証するには、現段階では十分な情報を得ることができない。しかし、ジョブ型雇用導入を掲げている企業の経営トップは、そもそも多様な人材登用の重要性を認識しており、女性管理職の割合も高いことが確かめられた。少なくとも、企業本位の異動や転動のないジョブ型雇用は、女性の継続就労に何らかのプラスがあると示唆される。

次に、強い意味でのジョブ型雇用であり、性別によらず、誰でも長期に亘り働けると想定される資格職について検証した。分析の結果としては、看護師や薬剤師、高校以下の女性教員においては、想定通り一般企業以上に女性が活躍しているといえた。しかし、その一方で、男性が大部分をしめる高度専門職や、教員の中での管理職といえる校長職においては、単に資格職＝ジョブ型雇用で女性活躍という構図は見られず、職種による格差が大きいことが分かった。また、世代による差も大きく、30歳代より若い世代の格差は小さいことが観察された。

最後に、日本に支社等のある外資系企業を分析した。ジョブ型雇用には長い歴史を持つ外資系企業は、今まさにジョブ型雇用を普及させようとしている日本企業における雇用の将来像と捉えることもできる。外資系企業の海外にある本社では、ジョブ型雇用が当然のこととされているが、その日本法人あるいは在日支社においても、本社同様に、女性が男性と同じように活躍しキャリア形成を歩んでいるかどうかを事例から検証した。その結果、ダイバーシティ・女性活躍への関心が高く、本社の組織文化が日本拠点にも浸透していることが観察できた。そして、男女問わず会社本位の定期的な職域異動や転動もないといえた。そのため、女性も男性同様に就業継続が可能となり、日本企業のような管理職比の大きな男女差はないと推定することに無理はないであろう。そして、事例で取り上げた外資系企業には、企業理念として多様性の重要性を強く認識し、積極的なポジティブ・アクションに取り組んでいるという共通点があった。以上から、ジョブ型雇用という継続的な働き方を可能にさせるシステムと、企業のポジティブ・アクションの組み合わせが女性のキャリア形成に正の効果を持つと言えるのではないかと示唆された。

3. まとめ

日本以外の先進国では主流であるジョブ型雇用という新しい雇用形態を、日本の各企業が導入し始めている。本レポートでは、日本企業にとって新しいとされるこの雇用形態が、将来の女性のキャリア形成への効果を持つかの考察を試みた。しかし、現在進行形の新しい施策について検討をしていることから、確たる結論を提示することには慎重でなければならない。そこで、本レポートの含意を試論的にまとめれば、以下の通りである。

まず、ジョブ型雇用導入を掲げている企業の経営トップが、人材の多様化・雇用の多様性の必要性を強く主張しているため、ジョブ型雇用と女性活躍が負の関係になるとは考え難いということである。少

なくとも、企業本位の異動や転勤のないジョブ型雇用は、女性の継続就労に何らかのプラスがあるのではないだろうか。

一方で、メンバーシップ型の日本型雇用システム保ちながら、ポジティブ・アクションを推進すれば、ジョブ型雇用の導入の必要性はないという議論も当然あり得よう。現に、多くの日本企業は、日本型雇用システムを継承したまま、ポジティブ・アクションに取り組もうとしている。しかし、そもそも、女性がキャリア形成を構築できない根本的な原因は、その組織の構造、つまり企業の命令に応じて自らの職務や働き場所を定期的に変えられ、企業の意向に従って急な残業も厭わずに行うことが求められていることである。そのため、ポジティブ・アクションを行ったところで、実体が伴わない表面的な女性活躍施策で終わってしまう可能性が高いと言わざるを得ない。

その理由として、メンバーシップ型雇用とポジティブ・アクションは相いれない矛盾の関係があるからではないかと筆者は想定する。よって、組織における雇用形態の変更という根本的な改革なくして、改善は期待できないのではないかと考える。企業側からの観点で言えば、メンバーシップ型雇用を保持したままで、女性従業員を真に有効に活用することには、限界があるのではと危惧する。

2020年は日本におけるジョブ型雇用の元年であるかもしれない。そして、近い将来、日本の女性が男性同様にキャリア形成を遂行していく様子が見られたならば、その因果性について再度検証を行う必要がある。それに起因して発生することが推定される別の雇用問題についての分析も今後の課題である。

【主な参考文献】

- ・青木昌彦『比較制度分析序説 経済システムの進化と多元性』講談社、2008年12月、2018年8月第6刷
- ・牛尾奈緒美「ポジティブ・アクションと女性のキャリア」武石恵美子編著『女性の働きかた』ミネルヴァ書房、2009年6月
- ・大内章子「女性の管理職昇進—それは企業の本気の人材育成あってこそ」『日本労働研究雑誌』日本労働研究機構、No. 722、2020年9月号
- ・大湾秀雄『日本の人事を科学する』日本経済新聞社、2017年6月
- ・小池和男『仕事の経済学（第3版）』東洋経済新報社、2005
- ・鶴光太郎『人材覚醒経済』日本経済新聞出版社、2016年9月
- ・濱口桂一郎『日本の雇用と労働法』日本経済新聞出版社、2011年9月
- ・原ひろみ「女性の活躍が進まない原因 男女間賃金格差からの検討」、川口大司編、『日本の労働市場』有斐閣、2017年11月
- ・山口一男『働き方の男女不平等 理論と実証分析』日本経済新聞出版社、2017年5月
- ・山本勲「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係——企業パネルデータを用いた検証——」『RIETI Discussion Paper Series 14-J-016』独立行政法人経済産業研究所、2014年3月
- ・協坂明『女性労働に関する基礎的研究』日本評論社、2018年8月
- ・Bengt Holmstrom and Paul Milgrom, “Multitask Principal-Agent Analyses: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design”, *Journal of Law Economics & Organization*, 1991

-
- i) ジョブ型雇用とは、①企業の中の労働をその種類ごとに職務（ジョブ）として切り出し、その各職務に対応する形で労働者を採用し、その定められた労働に従事させる雇用形態（濱口（2011）、16頁）。②職務、勤務地、労働時間いずれかが限定された正社員で、労働時間限定については、短時間勤務かフルタイムで残業がない正社員であるとした。職務、勤務地、労働時間に対して、「なんでも受け入れる」のではなく、「特定の働き方にこだわる」ということ（鶴（2016）、56-57頁）。
 - ii) 山口（2017）、14頁。
 - iii) 原（2017）、153-159頁。阿部（2005）、16頁。
 - iv) 大内（2020）、81-85頁。

地域コミュニティが担う可能性

——「子ども食堂」という支援の形——

木下 優希
指導教授 金 香男

はじめに

2000年代に入り、日本では少子高齢化による福祉の担い手不足の問題から、地域コミュニティによる共助がますます重要視されるようになった。また、2014年に「子どもの貧困対策の推進に関する法律」が制定されたのを機に高齢者だけでなく、子どもの問題も地域でケアしていこうという考え方が広まった。その取り組みの一つが「子ども食堂」である。

こうした活動や施設運営は全国的な拡がりをみせ、多くは市町村単位の地域コミュニティ集団やボランティアによる取り組みが行われている。しかし、その一方でこの分野の発達過程や活動経緯、歴史的な位置づけや地域での役割、成功事例に関する研究等の蓄積は少なく、活動の取り組み手法に関する明確な整理は行われていない。そのため、地域コミュニティ活動としての到達点や成果に対する評価は取り組み主体ごとに異なり、その認識の違いは非常に大きいものとなっている。

そこで本研究では、現在、急増する地域コミュニティ活動に位置づけられる「子ども食堂」について定義づけを行なうとともに、現状と課題について整理し、地域コミュニティにおける「子ども食堂」の多面的な役割について調査することを目的とした。

第1章 地域コミュニティにおける「子ども食堂」の位置づけ

「コミュニティ」は一般的に、地域において意欲のある担い手と周辺の協力者を構成員と捉える。そのため、地域運営の慢性的な担い手不足の解消策として、地域ボランティアへの参加者が新たなコミュニティの担い手として注目されるようになった。

日本で初めてコミュニティ政策が登場するのは、「経済社会発展計画」（1967年）の閣議決定である。そして、「コミュニティ——生活の場における人間性の回復——」（1969年）を受けて、生活の場における環境整備の遅れから地域政策としてのコミュニティ形成の必要性を発表したことが、コミュニティ構想の発端となった。これを受けて1970年代から日本では、急激にコミュニティへの需要が高まっていた。しかし、1980年前後、社会経済の環境が変化する中で地域の中に特定の目的を明確に持つ集団が形成され、様々な機能団体が地縁団体と並存するようになった。また、1990年頃には、自己充足型の多様な住民集団活動が活発に行われるようになる。そして、地域福祉を主体とした「2000年社会福祉法改正・制定」へと社会福祉政策は、各分野に拡大して今日に至る。

田中（2019）は、「子ども食堂」が増加する背景として、主に二つの要因をあげている。一つ目は、人口減少と単身世帯の増加による地域社会の変化である。少子高齢化が進む中で従来の家族形態が変化し、単身世帯の増加や核家族化が急速に進行したことに加え社会保障の財源不足が問題となる中、医療・介護サービスの適正化と受け皿としての地域包括ケアシステムに期待が高まったのである。特に、人口減少によって地域社会が弱体化し、そのつながりが希薄になったことで、自治会活動でも維持ができない状況である。このような社会状況を受けて、地域社会には、新たなコミュニティ組織によるつながりづくりや相互扶助の構築が求められている。

二つ目に、少子化の問題である。少子化の進行や核家族の増加により、子どもが地域社会の中で、同

年代の友達と遊び、多世代の人と交流する機会も少なくなっている。また、このような状況の中、団塊世代が65歳を迎える2015年問題、75歳を迎える2025年問題の文脈で介護予防、生きがいづくり、あるいは高齢者のセカンドライフの啓発が実施されている流れが上手くマッチし、子どもをターゲットした世代間交流や居場所づくりが始まった。このように「子ども食堂」が注目される背景には、少子高齢化などの社会問題に対し、柔軟に対応していかなくてはならない現状が存在している。

第2章 食を取り巻く環境の変化と家族

食事環境が変化した背景には食事内容の変化、日本の家族形態の劇的な変化、共働き世帯の増加、食の貧困状態など様々な社会的要因が含まれる。一般家庭における食事は、家族が揃って行うものであったが、家族形態の変化、親の就労や子どもの習い事の増加など急速な生活環境の変化に伴い食事時間にずれが生じたことで、家族が揃うことも困難になっている。

農林水産省の「平成29年度食育白書」では、家族との「共食」に求めることとして、楽しい会話、コミュニケーション、栄養バランスの良い食事を重要視していることがわかった。しかし、家族揃っての食事が困難になっている今、「共食」の役割を果たすことが難しくなっている。例えば、今まで家族が担ってきた役割を外部のコミュニティで補完することが出来れば、家族の機能を再帰させること以上に実現性や実行性は高いといえる。こうした現状から、家族の機能を再帰させることに重点を置くのではなく、地域コミュニティを主体とした支援システムを整備することが求められている。

第3章 食の取り組みにおける地域コミュニティの役割

農林水産省の「平成30年食育に関する意識調査」から、地域での「共食」で求められていることとして「コミュニケーションを図ることができた」を挙げた人の割合が最も多く、これは家族での「共食」の役割にあった楽しい会話やコミュニケーションを図ることが出来ると同じ結果であった。つまり、「共食」における構成要員はあまり重要でないことがわかった。

地域での食の取り組みである「子ども食堂」は2019年現在、全国で3,700箇所を超えている。子ども食堂は大きな括りで定義すると、安価な料金または無料で子どもや子連れの親に食事を提供する場のことである。多様な定義があるからこそ、地域のニーズに沿った取り組みを柔軟に取り入れることができることも子ども食堂の利点である。しかし一方で、経営を行う人が自由に考えた取り組みを実現することができる場所である反面、活動内容が不明確でわかりづらいという側面がある。

このように多様な子ども食堂の特徴を整理し、初めて類型を作成したのは、湯浅であった。(図1、図2参照) 現在の子ども食堂は、貧困の子どもにターゲットを限定して課題を解決していく「ケア付き食堂」とターゲットを限定せず交流促進を目的とする「共生食堂」の2つに分類される。これは、子ども食堂を運営するにあたっての指標になる。

	対象者	ターゲット限定 (貧困対策型)	ターゲット非限定 (ユニバーサル型)
ビジョン			
地域づくり型 (コミュニティ志向)			共生食堂
ケースワーク型 (個人対応志向)		ケア付き食堂	

図1 「子ども食堂の類型」

	共生食堂	ケア付き食堂
対象	誰でも参加可能	貧困家庭の子ども
ビジョン	交流促進	課題対応
大人の参加	歓迎	限定的
運営形態	開放的	閉鎖的
来る人の呼称	「参加者」	「利用者」
ボランティア	年齢問わず、誰でも参加可能	専門家、プロ
気を付ける点	人のつながりを作れているか	子どものサインに気づけているか

図2 「共生食堂」と「ケア付き食堂」の比較

出典：湯浅（2016）より筆者作成

第4章 子ども食堂「だんだんの樹」を事例にして

横浜市泉区弥生台に所在するNPO法人「だんだんの樹」を事例に、支援者側であるボランティアのマネージャーと参加者である小学生7人にインタビュー調査を行った。選定理由として、コロナ禍において継続的に支援を行っている子ども食堂をインタビューの調査先とすることで、持続的な運営のノウハウを明らかにできると考えたからである。

また、地域コミュニティでの子ども食堂の役割について調査するために、第3章で湯浅の提案した2つのタイプのうち、多世代と交流しながら地域での繋がりをつくることのできる「共生食堂」に該当していることも筆者は重視した。なぜならば、様々な社会問題に柔軟に対応し改善していくカギは、地域コミュニティなどの新たな繋がりである。だからこそ、参加者を限定せず、食という面から幅広い世代の交流を促進する「共生食堂」に注目したのである。

「だんだんの樹」の「子ども食堂」は、子どもや高齢者の参加者、ボランティアの担い手である高齢者、学習支援を行う大学生という多世代間でのタテの交流が行えるようにコーディネートされており、子どもの参加者同士が子ども食堂で出会い、友達になるなど、ヨコのつながりも広げていくことが出来ることがわかった。

そして従来の「子ども食堂」に共通する課題とその改善策についても、大きく四つのまとめることが出来た。一つ目は、実際に支援したいターゲットまで情報を届けることが難しいという点である。「だんだんの樹」では情報拡散の課題に対して、人通りの多い道に看板を設置し、公園などの提示版にもチラシを張り付け、活動を認知してもらうことで、支援が必要な子どもや親の記憶に残し利用を促すことができていた。

二つ目は、寄付という形で賄っているため運営に不安が残る点である。ボランティア活動では、リソース（人、物、資金）が不安定であることが多い。「だんだんの樹」では、特定非営利活動法人になることで、市からの補助金を受けることができ、信頼度が上がったことで農協などから食材の寄付を受け、安定した運営でボランティアの活動を行うことが出来ていた。

三つ目は、参加者が貧困の家庭という目で見られるという理由で、利用しにくいと感じる人が多いという点である。運営主体が支援対象とする貧困の家庭にターゲットを絞れば絞るほど、本当に支援の必要な人が近寄れなくなるという課題があった。「だんだんの樹」では、「コミュニティだんだん」として、高齢者サロンやカフェ、教室、子ども食堂、学習支援などの様々な活動に取り組んでいる。そのため、利用者の利用目的は外部からは特定しにくく、利用しやすいという強みがある。このことは、子ども食

堂が持つジレンマ的な矛盾を回避する新たな取り組みの方向となっていることがわかった。

四つ目は、子どもを活動に参加させることで、家庭内で食事を担当する家族員、多くは子どもの母親が手づくりの食事を子どもに与えていない自分を責め、精神的なプレッシャーを受ける可能性が示唆された。この課題に対しては、活動を行うにあたって、手づくりを強調した食事提供の場ではなく、食事を通じた居場所の提供という側面を前面に出すことで状況の改善に至っている。

さらに「だんだんの樹」の活動で特記すべきは、ボランティア活動による支援を受ける側、提供する側の住民が相互に支え合える関係が構築されるということである。「子ども食堂」の活動が、地域住民の生活に複数の選択肢を与え、家庭、学校や仕事以外の第三の居場所としての役割を果たすことも可能になっていた。

終章 本研究のまとめと今後の課題

「子ども食堂」の取り組みは、地域の繋がりづくりのきっかけとなるだけでなく、少子高齢化などの社会問題に対し、柔軟に対応していくためのカギとなる活動であることがわかった。

調査を行った「だんだんの樹」の子ども食堂は、地域コミュニティの取り組みとしては「共生食堂」にあたり、地域の機能としては、人々の居場所の提供と地域のつながりを手助けする役割を担うものであった。また、持続的な「子ども食堂」の活動により幅広い年代を対象に効率的な支援を行うことができ、そこに参加する人が「エンパワメント」される場となっている。また、同時に活動を通してボランティアや参加者が、相互に利益を享受することができ、自己肯定感を高めより活躍できる場が提供できていた。さらに、子ども食堂が地域に根差した活動の基盤を固めることにより、外部の目として様々な地域の問題に気づき柔軟に対応できる可能性を有するほか、住民同士の繋がりや、防災や防犯等の「共助」の強化にも繋がるといえる。

さらに、「子ども食堂」の主な活動である「みんなでの食事」は、共食によるコミュニケーションを生み出し、子ども達が世代間を超えた大人や社会とつながり、社会性やマナーを学ぶことができる場ともなっていた。以上のことから、地域コミュニティによる「子ども食堂」運営の意義は、子どもや住民への食事の提供という目的だけでなく、地域住民の心と身体を健康を管理する場としての機能も期待できる。参加者は、活動の中で家庭、学校や職場ではない第三の居場所での自己肯定感を得るとともに、自分自身をエンパワメントすることができるのである。

今後の課題としては、地域コミュニティが主体となり、子ども達や地域で必要としている人達に安全な食や文化を提供していくとともに、子ども食堂から抽出した活動の成功事例の手法を全国に波及させ、子ども食堂を開催する機会を増やすことである。また、地域に愛着を持つ人材を増やすことで、地域中の様々な異なる関係者が連携し、持続可能な経営ができる体制整備を行うことが求められる。

【主要参考文献】

- 足立己幸「共食がなぜ注目されているか—40年間の共食・孤食研究と実践から」『名古屋学芸大学健康・栄養研究所年報』2014年、43-56頁
- 阿部彩『子どもの貧困Ⅱ』岩波新書、2014年
- 岩村暢子『変わる家族 変わる食卓』中央公論新社、2009年
- 大和田猛『「地域コミュニティ」推進としての地域福祉——地域福祉概念の検討を通して——』『青森保健大雑誌』6(1)、2004年、17-25頁
- 落合恵美子『二一世紀家族へ(新版)』有斐閣、1997年
- 表真美『食卓と家族—家族団らんの歴史の変遷』世界思想社、2010年

柏木智子「『子ども食堂』を通じて醸成されるつながりの意義と今後の課題——困難を抱える子どもの参加と促進条件について——」『立命館産業社会論集』53(3)、2017年、43-61頁

佐藤由紀子「子どもの社会性を育む場としての『子ども食堂』についての一考察」『中国学園紀要』17、2018年、75-82頁

菅原浩信「地域主体間の連携による子ども食堂の運営体制の構築」『開発論集』106、2020年、75-87頁

埋橋孝文／矢野裕俊／田中聡子／三宅洋一編『子どもの貧困／不利／困難を考えるⅢ』「子どもの貧困と子ども食堂」ミネルヴァ書房、2019年、205-218頁

七星純子「ケア空間の多元化としての子ども食堂」『研究プロジェクト報告書』355、2020年、14-30頁

野口潤子「現代日本における食の環境と食卓の変化：子どもと家族に焦点を当てて」『佛教大学大学院紀要』社会学研究科篇38、2010年、37-54頁

保坂渉・池谷孝司『子どもの貧困連鎖』新潮文庫、2015年

鎌水浩『共食と文化のコミュニティ論』晃洋書房、2020年

吉田裕一郎「子ども食堂活動の意味と構成要素の検討に向けた一考察——地域における子どもを主体とした居場所づくりに向けて——」『四天王寺大学紀要』62、2016年、355-368頁

与野輝・茅野志穂『現場報告“子ども食堂”これまで、これから』いのちのことは社、2019年

〈WEB〉

厚生労働省「『食を通じた子どもの健全育成（一いわゆる「食育」の視点から）のあり方に関する検討会』の報告書」
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/02/s0219-3.html>（最終閲覧 2020/1/5）

総務省「今後の都市部におけるコミュニティのあり方に関する研究会」
https://www.soumu.go.jp/main_content/000283717.pdf（最終閲覧 2020/1/4）

大東文化大学（2017）「地域デザインフォーラム 板橋区と大東文化大学の共同研究中間報告書」
https://www.daito.ac.jp/research/region/activity/designforum/publication/report01/file/file_introduction01.pdf（最終閲覧 2021/1/4）

だんだんの樹HP
http://network.shakyoiy.or.jp/partner/dandan_tree/dandan/18/09.html（最終閲覧 2020/12/14）

日本経済新聞「子ども食堂休止、全国の9割で 新型コロナ影響」
<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO58798360X00C20A5CE0000>（最終閲覧 2020/12/15）

農林水産省「平成29年度食育白書」
https://www.maff.go.jp/j/syokuiku/wpaper/attach/pdf/h29_wpaper-30.pdf（最終閲覧2021/7/21）

農林水産省「平成30年 食育に関する意識調査」
<https://www.maff.go.jp/j/syokuiku/ishiki/h30/zuhyou/z3-6.html>（最終閲覧 2021/1/4）

町村敬志（2017）「コミュニティは地域的基盤を必要とするのか」
https://www.jstage.jst.go.jp/article/tits/22/9/22_9_32/_pdf/-char/ja（最終閲覧 2020/12/20）

山内一宏「少子高齢化時代におけるコミュニティの役割～地域コミュニティの再生～」
https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/rippou_chousa/backnumber/2009pdf/20090113189.pdf（最終閲覧2020/1/7）

湯浅誠「『子ども食堂』の混乱、誤解、戸惑いを整理し、今後の展望を開く」
<https://news.yahoo.co.jp/byline/yuasamakoto/20161016-00063123/>（最終閲覧 2020/12/29）

開発援助における女性障害者の主流化

畝本 彩美

指導教授 高柳 彰夫

はじめに

世界人口の15%は何らかの障害があり、障害者の80%が開発途上国で暮らしている。世界で最も貧しい人の約20%には何らかの障害がある¹⁾。その中でも特に女性障害者は、女性であること、障害者であること、その多くが貧困の中に暮らしていることから、様々な場面で差別を経験し、家庭内暴力にさらされるリスクが非常に高い。近年、開発援助における障害分野の支援やジェンダー及び女性に対する支援が増加しているにも関わらず、女性障害者に対する支援は少なく、ジェンダー／女性の問題に対する支援においても、障害分野の支援においても、女性障害者の抱える問題に焦点は当てられてこなかった。また、開発分野における女性障害者に関するデータや情報は乏しく、早急なデータ整備が喫緊の課題となっている。

女性障害者が非障害者や男性障害者と同様に平等に参加できる社会を実現するためには、障害者や女性に対する差別や排除、不平等をなくし、医療や福祉という限られた開発分野の問題としてではなく、分野横断的な開発課題として女性障害者が抱える問題を位置付けること（主流化）が今後の開発援助において重要である。

本論文では、「障害と開発」、「ジェンダーと開発」という2つの視点から女性障害者の現状を整理し、今後の開発援助における女性障害者の主流化にむけたアプローチやその課題を検討することを目的とする。具体的には、1章では開発途上国の女性障害者の現状や課題を整理し、2章で「障害と開発」の視点から、3章では「ジェンダーと開発」の視点から女性障害者について歴史的なアプローチの変遷を踏まえ、女性障害者の開発援助における位置付けや現状を明らかにする。4章では、開発援助において女性障害者の平等な社会参加を実現するためのアプローチや日本、米国、英国、フィンランド、スウェーデンが現在実施している開発援助政策を障害、ジェンダーの双方から女性障害者の主流化がどのように行われているかを比較、分析し、各国の現状を踏まえ、今後の課題や展望を見据える。

1章 開発途上国の女性障害者の概況

開発途上国の女性障害者が抱えている問題として、「複合差別」、「あらゆる形態の暴力」、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」の3点が挙げられる。これらの原因は、①障害者への差別や偏見が根強く存在していること、②障害者が家族に依存せざる得ないこと、③医療や教育を受ける機会が少なく、社会参加への道がほとんどないこと、④女性障害者は弱く従順であると考えられていること、である²⁾。

現行の立法、行政、政策は、ジェンダーと障害を結び付けて対応することができていないケースが多い。開発援助においても、ジェンダー関連や女性支援のプロジェクトでは、女性障害者を包摂しておらず、障害者の権利を促進するプログラムはジェンダーの側面を組み込んでいないことがある³⁾。女性障

1) WHO/World Bank (2011) *World Report on Disability* https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf (2021年12月8日アクセス)

2) 外務省平成25年度NGO研究会「ジェンダーとNGO」(2014)「ジェンダーハンドブック」28頁

3) 小林昌之 (2017)「開発途上国の女性障害者の課題」小林昌之編 (2017)『アジア諸国の女性障害者と複合差別一人権確立の観点から一』アジア経済研究所 16頁

害者が抱える問題は、女性障害者特有の問題が多く存在することから、ジェンダー／女性支援、障害という両分野からのアプローチが必要であり、「可視化」することがまず重要である。

2章 「障害と開発」から見た女性障害者

これまで開発途上国にいる障害者の問題は、開発の問題ではなく、慈善や社会福祉の問題として長い間、周縁化されてきた。近年、開発アプローチが多面化したこと、「障害の社会モデル」が重要な概念として捉えられるようになったことで、障害は社会がつくる障壁や抑圧であり、障害者は哀れみや治療の対象ではなく権利をもった主体であるとの認識は、障害者が開発援助のステークホルダーの一員であることを明らかにした⁴⁾。

国際的な障害者施策の歴史を振り返ると、1981年の「国際障害者年 (International Year of Disabled Persons)」を機に開発途上国においても障害者施策が始まり、女性障害者の問題は、1982年に採択された「障害者に関する世界行動計画 (World Programme of Action concerning Disabled Persons)」で初めて登場した。1990年代以降、障害当事者が中心となって権利に基づく障害者施策を求めるようになり、その結果、2006年12月に国連で障害者権利条約 (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) 及びその選択議定書が採択された。障害者権利条約では、6条で単独の条項として女性障害者を取り上げられ、各所で女性障害者やジェンダーへの配慮の必要性が明文化された。これは、国際的に女性障害者に対して格別な配慮が必要であることを認識しているということの意味する。また、32条「国際協力」では、障害分野の支援が求められていると同時に、国際協力全般で女性障害者への配慮が求められている⁵⁾。

2015年9月国連総会内にて採択された2030アジェンダの中核であるSDGs (Sustainable Development Goals) では17のゴールに障害が含まれることはなかったが、169のターゲットの中の7つで言及されている。2018年には、世界で初めて、障害と持続可能な開発目標を調査した国連の研究成果である「障害と開発に関するフラッグシップレポート」(UN Flagship report : UN Report on Disability and Development)⁶⁾が発表された。このレポートを踏まえ、2019年には“United Nations Disability Inclusion Strategy”⁷⁾を発表している。このように、国連はSDGsの達成に向けて、障害者も含めた開発が不可欠であることを明示したうえで、戦略を作り実行している。

3章 「ジェンダーと開発」から見た女性障害者

「ジェンダーと開発」がどのようなアプローチをたどってきたか、その中で女性障害者がどのように取り上げられてきたか、女子差別撤廃条約でどのように言及されているかを整理した。「障害と開発」、「ジェンダーと開発」は福祉的なアプローチから始まり、現在では人権をベースとしたエンパワーメントのアプローチが行われているという点では類似している。

ジェンダー分野では、現状の性別役割分業を基礎として家事などの女性役割が果たせない状態にある女性障害者を支援するには、まずは固定化しているジェンダー規範そのものを変革するような援助が必

4) 久野研二 (2008) 「開発援助と障害：実践のためのフレームワーク」森壮也編 (2008) 『障害と開発—途上国の障害当事者と社会—』アジア経済研究所 44頁

5) 島野涼子 (2015) 『国際協力とキャパシティ・ディベロップメント—障害女性へのエンパワーメントの視点から』現代書館 107頁

6) United Nations (2018) *Disability and Development Report* <https://social.un.org/publications/UN-Flagship-Report-Disability-Final.pdf> (2021年11月9日アクセス)

7) United Nations (2019) *United Nations Disability Inclusion Strategy* https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_english.pdf (2021年11月10日アクセス)

須であること、それと同時に女性障害者特有の問題があることを踏まえて固定的な女性役割を維持するのではない形で、女性障害者を主流化する政策の実行が求められている⁸⁾。女性障害者の問題を援助国である先進国がどのように捉え、分野横断的に取り組むことができるのが今後の開発援助で問われている。

4章 開発援助における女性障害者の主流化

本章では、あらゆる開発の段階においてジェンダー平等かつすべての女性障害者のエンパワーメントを保障し、完全かつ効果的で平等な参加を実現するために、現在障害分野で実践されているツイントラック・アプローチより多面的なマルチプロングド・アプローチ⁹⁾を紹介した。マルチプロングド・アプローチは、障害・ジェンダーの主流化、女性障害者のエンパワーメントに加えて、あらゆる政策決定の場に女性障害者が参加するインクルージョンから成る。

このアプローチを念頭に置いて、本稿の主題であり、マルチプロングド・アプローチの柱の1つでもある女性障害者の主流化が、現在の開発援助政策の中でどの程度進んでいるのかを5か国の政府開発援助（Official Development Assistance：ODA）政策におけるジェンダー政策、障害政策と比較した。その中で、マルチプロングド・アプローチを実践していると考えられるスウェーデンやフィンランド、女性障害者の主流化が進んでいる英国、ジェンダー分野における障害の主流化が進んでいるアメリカの共通点を3点示した。それは、①ジェンダー／女性政策、障害政策双方にて女性障害者に関する具体的な言及をしていること、②定期的なデータの収集と公開をしていること、③障害当事者が効果的に参加していることまたはそのための支援を実施していること、である。

これらを実践していくためには、属性別データの整備が急務である。障害統計では、女性障害者の抱える問題に焦点を当てた分析が長らくなされてこなかった。障害の視点を「ジェンダー統計」に加えた統計整備は、障害統計の整備が遅れているなかで現在、ようやくその必要性が認識されつつある段階にある¹⁰⁾。加えて、開発途上国がデータを入手可能にするための先進国による能力開発の支援が求められており、これは開発援助においても大きな課題である。また、2018年にOECD-DAC（経済開発機構 開発援助委員会）がODAにおける障害に関するマーカーの作成を目指し、算出方法の議論に着手している。ただし、OECD-DACが作成するジェンダー・マーカーや障害マーカーが確立されたとしても女性障害者というインターセクショナルな課題に関しての分析は、現段階ではどこまで可能かは不明である。開発援助において女性障害者のように不可視化されてきた存在を可視化するための更なる分析ツールの開発に期待したい。

結論

本論文では「障害と開発」、「ジェンダーと開発」という2つの視点から女性障害者の現状を整理した上で、各国のODA政策を比較し、今後の開発援助における女性障害者の主流化にむけたアプローチやその課題を検討した。女性障害者には特有の問題が多くあることからジェンダー、障害という両分野からのアプローチが必要であり、まずはこの問題を「可視化」することが重要である。近年、国連で障害者権利条約が採択されたこともあり、障害の主流化は確実に進んでおり、障害の分野でジェンダーの視

8) 瀬山紀子（2006）「国連施策の中にもみる障害を持つ女性—不可視化されてきた対象からニードの主体へ」『F-GENS ジャーナル』No. 6

9) UN WOMEN (2018) *The Empowerment of Women and Girls with Disabilities Towards Full and Effective Participation and Gender Equality*

10) 森壮也（2018）「障害女性と障害児—彼らはどのように開発から取り残されているのか—」 森壮也編（2018）『途上国の障害女性・障害児の貧困削減—数的データによる確認と実証分析—』アジア経済研究所 16-17頁

点を持った援助が求められている。一方、ジェンダー／女性支援分野では、まずは固定化しているジェンダー規範そのものを変革するような援助が必須であると同時に女性障害者特有の問題があることを踏まえて固定的な女性役割を維持するのではない形で女性障害者を主流化する政策の実行が不可欠である。

これらを踏まえた上で、現在のODA政策の中の障害政策、ジェンダー政策を比較し、マルチプロングド・アプローチを実践していると考えられるスウェーデンやフィンランド、女性障害者の主流化が進んでいる英国、ジェンダー分野における障害の主流化が進んでいるアメリカの共通点を示した。女性障害者の主流化を実現するためには特にデータ整備が急務だが、現在の統計データやマーカーでは女性障害者というインターセクショナルな課題について分析が困難であるという限界も指摘した。

今後、SDGsの達成や障害者権利条約の完全な実現に向けてVNR¹¹⁾ やOECD-DACの障害マーカーを活用した上で、具体的な数値やデータを収集し、不可視化されてきた女性障害者を可視化し、開発援助の中でマルチプロングド・アプローチを実践していくことが求められている。最後に、本論文では女性障害者を一括りにして論じてきたが、女性障害者をインターセクショナルな問題として捉えると社会的不平等や交差する権力関係が社会的文脈の中で個人の日常的な経験にどのように影響を及ぼすのかについての分析が求められる¹²⁾。開発途上国の女性障害者は、政治、経済、エスニシティ、年齢、障害観、機能障害の種別や状態など多種多様な要素を持っており、それらを紐解き分析した上で多様な人を包摂し、実効性のある開発援助を実践していく方法については今後の検討課題としたい。

11) Voluntary National Review (VNR) とは、毎年7月にニューヨークで開催されるハイレベル政治フォーラムで各国が自発的にSDGsの実施状況を報告すること。(高柳彰夫(2018)「SDGsは世界と日本をどう変えるか—成果と今後の課題」高柳彰夫・大橋正明編(2018)『SDGsを学ぶ—国際開発・国際協力入門』法律文化社 260頁)

12) 下地ローレンス吉孝(2021)「日本社会とインターセクショナルリティ」ヒルコリンズ、パトリア・ビルゲ、スルマ(小原理乃訳・下地ローレンス吉孝監訳)(2021)『インターセクショナルリティ』人文書院 344頁

グローバル — 第 20 号 —

2022年 3 月 発行

発行者 田丸 理砂

発行所 横浜市泉区緑園 4-5-3
フェリス女学院大学大学院
国際交流研究科
電話 045-812-8283