

## **参考資料 1 : 海外調査**

**(アメリカ・カナダ・オーストラリア・ニュージーランド)**

---

2018 年 3 月 30 日

内閣府



## 目次

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. 米国</b> .....                            | <b>1</b>  |
| 1.1 背景：米国におけるジェンダー・ギャップ政策 .....               | 1         |
| 1.2 災害×ジェンダー活動のきっかけ .....                     | 2         |
| 1.3 災害におけるジェンダー主流化のための取組 .....                | 3         |
| 1.3.1 女性経営者向けの政府契約機会に関する情報提供 .....            | 3         |
| 1.3.2 社会的脆弱性指標の作成 .....                       | 3         |
| 1.3.3 緊急事態管理研究所よる社会的脆弱性に関する講習 .....           | 5         |
| <b>2. カナダ</b> .....                           | <b>8</b>  |
| 2.1 背景：カナダにおけるジェンダー・ギャップ政策 .....              | 8         |
| 2.2 災害×ジェンダー活動のきっかけ .....                     | 9         |
| 2.3 災害におけるジェンダー主流化のための取組 .....                | 9         |
| 2.3.1 指標整備の重要性の指摘 .....                       | 9         |
| 2.3.2 危機管理関連組織へのジェンダーレンズ導入 .....              | 12        |
| <b>3. オーストラリア</b> .....                       | <b>13</b> |
| 3.1 背景：オーストラリアにおけるジェンダー・ギャップ政策 .....          | 13        |
| 3.2 災害×ジェンダー活動のきっかけ .....                     | 14        |
| 3.3 災害におけるジェンダー主流化のための取組 .....                | 14        |
| 3.3.1 災害時にジェンダーに着目した施策を進めるためのツールの提供 .....     | 14        |
| 3.3.2 ジェンダーと災害管理ガイドラインの作成 .....               | 18        |
| 3.3.3 ジェンダーと緊急事態管理行動にかかるチェックリストの作成 .....      | 20        |
| <b>4. ニュージーランド</b> .....                      | <b>23</b> |
| 4.1 背景：ニュージーランドにおけるジェンダー・ギャップ政策 .....         | 23        |
| 4.2 災害×ジェンダー活動のきっかけ .....                     | 24        |
| 4.3 災害におけるジェンダー主流化のための取組 .....                | 24        |
| 4.3.1 女性の災害時脆弱性の特定 .....                      | 24        |
| 4.3.2 大学と連携した女性への職業スキルの提供と地域の Job マッチング ..... | 25        |
| 4.3.3 教訓の抽出とワークシートによる共有 .....                 | 26        |
| 4.3.4 災害時の一般的な女性の声の記録 .....                   | 27        |
| <b>5. 4か国の調査結果のまとめ</b> .....                  | <b>30</b> |



## 1. 米国

### 1.1 背景：米国におけるジェンダー・ギャップ政策

|  |
|--|
| 法的整備   |
| <b>【連邦法】</b><br><u>1978年 妊娠婦差別禁止法 (Pregnancy Discrimination Act 1978)</u> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ 妊娠を理由とした昇格の見送りや解雇の禁止</li><li>➢ 本人の望まない/不必要な産前休暇の強制の禁止</li></ul> <u>1994年 女性に対する暴力防止法 (Violence Against Women Act 1994)</u> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ ドメスティック・バイオレンスに対する法執行機関の対応力強化に向けた支援の策定</li><li>➢ 2013年に改定(対象をLGBTや移民まで拡大)</li></ul> <u>2009年 リリー・レッドベター平等賃金法 (Lily Ledbetter Fair Pay Restoration Act 2009)</u> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ 賃金の差別を受けた場合、その賃金が最後に支払われてから180日以内であれば提訴が可能。(「差別が発生してから180日以内に提訴しなければならない」という従来の規定を改定。)</li></ul> <b>【州法】</b><br><u>雇用における性的思考とジェンダー・アイデンティティに基づく差別の禁止</u> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ カリフォルニア、ニューヨーク、マサチューセッツを含む計20州とワシントンD.C.</li></ul> <u>雇用における性的思考に基づく差別のみ禁止</u> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ ニューハンプシャー、ウィスコンシン</li></ul> <u>公務員の性的思考とジェンダー・アイデンティティに基づく差別の禁止</u> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ インディアナ、ケンタッキー、ミシガン、モンタナ、ペンシルベニア、バージニア</li></ul> <u>公務員の性的思考に基づく差別のみ禁止</u> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ アラスカ、アリゾナ、ミズーリ、ノースカロライナ、オハイオ</li></ul> |
| 政策   |
| <b>■政策</b><br><b><u>女性、平和、安全保障に関するナショナル・アクションプラン</u></b><br>主に <u>外交・国際協力や国防の分野</u> を対象として、以下に挙げる3つの観点に基づいたアクションプランを策定。国務省や国際開発庁等が取り組むべきアクションプランにおいては、 <u>災害時対応におけるジェンダー視点の取り込み</u> についても言及されている。 <ul style="list-style-type: none"><li>①平和と安全保障に関する意思決定の場への女性の参画</li><li>②ジェンダーに基づく暴力の防止</li><li>③紛争時等の支援に対する安全かつ平等なアクセス</li></ul>  |

## ■推進・実施主体

### 国務省 グローバル女性課題室 (The Secretary's Office of Global Women's Issues)

1995年より設置。上述の「女性、平和、安全保障に関するナショナル・アクションプラン」、国務省の「女性、平和、安全保障に関するナショナル・アクションプラン実施計画」の達成に向けたリーダーシップをとる。

### 国務省 民主化・人権・労働局 (Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor)

主に外交政策を通じて、女性・子ども・マイノリティの権利の拡大・確保を推進する。

### 米国国際開発庁 (USAID)

上述の「女性、平和、安全保障に関するナショナル・アクションプラン」に取り組む主要省庁の1つ。2012年には、米国の国際開発協力に関する「ジェンダー平等と女性のエンパワメント政策」を個別に発表し、以下3つのゴールを設定した。

- ①経済・社会・政治・文化の全分野における、資源・富・機会・サービスへのアクセスのジェンダー格差の縮小
- ②ジェンダーに基づく暴力の撲滅
- ③女性・少女のエンパワメント

### 緊急事態管理庁 (FEMA)

災害等の緊急事態に関する対応を担う政府機関であるFEMAでは、「ダイバーシティ&インクルージョン計画(2015-2019)」を策定している。計画には、FEMAの雇用プロセスや職場環境において、多様性への配慮・尊重がなされるべき旨が明記されている。

出所) 以下を基に三菱総合研究所整理

Office of Global Women's Issues U.S. Department of State <https://www.state.gov/s/gwi/index.htm>

USAID Gender Equality and Female Empowerment Policy

[https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1865/GenderEqualityPolicy\\_0.pdf](https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1865/GenderEqualityPolicy_0.pdf)

Congressional Research Service The Violence Against Women Act: Overview, Legislation, and Federal Funding

<https://fas.org/sgp/crs/misc/R42499.pdf>

U.S. Equal Employment Opportunity Commission The Pregnancy Discrimination Act of 1978

<https://www.eeoc.gov/laws/statutes/pregnancy.cfm>

National Women's Law Center Fact Sheet: The Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009 [https://nwlc-](https://nwlc-ciw49tixgw51bab.stackpathdns.com/wp-content/uploads/2015/08/lilly_ledbetter_fair_pay_act_of_2009_01.07.2013.pdf)

[content/uploads/2015/08/lilly\\_ledbetter\\_fair\\_pay\\_act\\_of\\_2009\\_01.07.2013.pdf](https://nwlc-ciw49tixgw51bab.stackpathdns.com/wp-content/uploads/2015/08/lilly_ledbetter_fair_pay_act_of_2009_01.07.2013.pdf)

Human Rights Campaign State Maps of Laws & Policies <https://www.hrc.org/state-maps>

FEMA FEMA Diversity and Inclusion Plan <https://emilms.fema.gov/IS0020.18/media/115.pdf>

奈良女子大学 比較ジェンダー史研究会 HP、【比較】国際機関・各国のジェンダー法政策 [http://ch-gender.jp/wp/?page\\_id=4125](http://ch-gender.jp/wp/?page_id=4125)

## 1.2 災害×ジェンダー活動のきっかけ

米国は、貧困層や人種的マイノリティに対して平時より実施している支援を、「災害発生後も途絶えさせない」または「災害発生後は拡充させて提供する」という方針をとっている。

例えば、保健福祉省の少数者の健康に関する部局 (Office of Minority Health; OMH) は、

保健・福祉分野で効果的な取り組みを行っている組織（大学、企業、病院等）に対して賞与を支給している。こうした平時の取り組みに加えて、カトリーナ発生後には、ボランティア団体である the March of Dimes に対し、50,000 ドルの支援金を支給した<sup>1</sup>。なお、同団体は被災後のニューオーリンズにおいて、妊産婦、母親、乳幼児を対象に、出生前健診や乳幼児健診等のサービスを提供した<sup>2</sup>。また、カトリーナによる被害を受けた州政府の OMH にあたる部局に対しても、600,000 ドルの追加補助資金を支給した<sup>3</sup>。

米国の災害時のジェンダーに関する近年の研究は、主に 2005 年のハリケーン・カトリーナを中心的な事例として挙げている。例えば、Willinger (2008)<sup>4</sup>では、カトリーナによる最も深刻な被害を受けたルイジアナ州は、元々黒人/アフリカ系、移民、貧困層、ひとり親世帯が多く居住する地域であったことから、ジェンダーに加えて、人種や貧困という視点も掛け合わせた分析がなされている。分析の結果からは、「女性」「黒人/アフリカ系」「貧困」「ひとり親世帯」という複数要素の掛け合わせにより、災害時の脆弱性が高まることが結論づけられている。

### 1.3 災害におけるジェンダー主流化のための取組

#### 1.3.1 女性経営者向けの政府契約機会に関する情報提供

カトリーナ被災後、商務省によって the Hurricane Contracting Information Center (HCIC)が設置された。HCIC は被災後の経済的復興や労働者の支援を目的として設置されたものであり、主にカトリーナによって被災したガルフ湾地域<sup>5</sup>の中小企業、またマイノリティの人々や女性が経営者となっている企業を対象に、政府契約の機会に関する情報提供を行った<sup>6</sup>。

#### 1.3.2 社会的脆弱性指標の作成

公衆衛生に従事する者や地域の政策決定者が、病気の流行や自然災害時等の緊急時に向けた対応を検討する際に、特に脆弱で支援を必要とする地域を特定できるよう、保健福祉省毒性物質登録管理局（Agency for Toxic Substances and Disease Registry; ATSDR）は社会的脆弱性指標（Social Vulnerability Index; SVI）を作成した<sup>7</sup>。SVI は、①社会経済的状況、②世帯構成・障がい、③マイノリティ・言語、④住宅・交通の4分野に関連する計 15 の変数を基

---

<sup>1</sup> 同上

<sup>2</sup> The March of Dimes Katrina Fund Surpasses \$3 Million [http://208.74.202.51/24503\\_25230.asp](http://208.74.202.51/24503_25230.asp)

<sup>3</sup> The State of Government 2006 Hurricane Katrina: What Government Is Doing <https://www.state.gov/documents/organization/150082.pdf>

<sup>4</sup> Willinger, Beth. Eds 2008 Katrina and the Women of New Orleans Newcomb College Center for Research on Women

<sup>5</sup> テキサス州、ルイジアナ州、ミシシッピ州。アラバマ州、フロリダ州

<sup>6</sup> The State of Government 2006 Hurricane Katrina: What Government Is Doing <https://www.state.gov/documents/organization/150082.pdf>

<sup>7</sup> Flanagan, Barry E. et al. 2011 A Social Vulnerability Index for Disaster Management Journal of Homeland Security and Emergency Management <https://gis.cdc.gov/grasp/svi/a%20social%20vulnerability%20index%20for%20disaster%20management.pdf>

に計られる指標である（表 1-1 参照）<sup>8</sup>。これらの要素を基に、国勢統計区<sup>9</sup>レベルでの相対的な脆弱性が評価され、結果は図 1-1 のように地図<sup>10</sup>を用いて示されることが多い。

「ひとり親世帯（18 歳未満の子どもを持つ父親/母親単身世帯）」が社会的脆弱性を構成する要素の 1 つであり、こうした世帯が多いほど、その地域は災害時の支援のニーズが高くなるということが認識されていることがわかる。「ひとり親世帯（18 歳未満の子どもを持つ父親/母親単身世帯）」等の要素から成り立つ社会的脆弱性を、地図に落とし込むことを通して可視化したという点で、意義のある取り組みである。

表 1-1 社会的脆弱性指標に用いられる変数

|        |            |  |
|--------|------------|--|
| 社会的脆弱性 | ①社会経済的状況   | 貧困   |
|        |            | 失業/無職  |
|        |            | 収入   |
|        |            | 高校卒業未満   |
|        | ②世帯構成・障がい  | 65 歳以上   |
|        |            | 17 歳以下   |
|        |            | 障がいがある   |
|        |            | ひとり親世帯（18 歳未満の子どもを持つ父親/母親単身世帯）                 |
|        | ③マイノリティ・言語 | マイノリティ   |
|        |            | 英語が流暢でない                                       |
|        | ④住宅・交通     | 10 以上のユニットがある住宅                                |
|        |            | トレーラーハウス                                       |
|        |            | 部屋数よりも居住者数の方が多い                                |
|        |            | 自動車の有無   |
|        |            | Group Quarters（大学寮、社員寮、居住型療養施設、グループホーム、米軍住宅 等） |

出所) 以下を参考に三菱総合研究所整理 Agency for Toxic Substances and Disease Registry, Division of Toxicology and Human Health Sciences 2017 SVI 2014 Documentation

<sup>8</sup> Agency for Toxic Substances and Disease Registry, Division of Toxicology and Human Health Sciences 2017 SVI 2014 Documentation [https://svi.cdc.gov/Documents/Data/2014\\_SVI\\_Data/SVI2014Documentation.pdf](https://svi.cdc.gov/Documents/Data/2014_SVI_Data/SVI2014Documentation.pdf)

<sup>9</sup> 米国の国勢調査に用いられる地理的単位。郡 (county) よりも小さい区画であり、人口 4000 人程度を基準として、基本的には景観上の特徴や行政区画に沿って区切られている。2010 年時点で米国には計 73,057 (プエルトリコ、島嶼部を含めると 74,134) の国勢統計区がある。(2010 Census Tallies of Census Tracts, Block Groups & Blocks United States Census Bureau <https://www.census.gov/geo/maps-data/data/tallies/tractblock.html>)

<sup>10</sup> Agency for Toxic Substances and Disease Registry, Division of Toxicology and Human Health Sciences The Social Vulnerability Index (SVI) <https://svi.cdc.gov/Documents/FactSheet/SVIFactSheet.pdf>

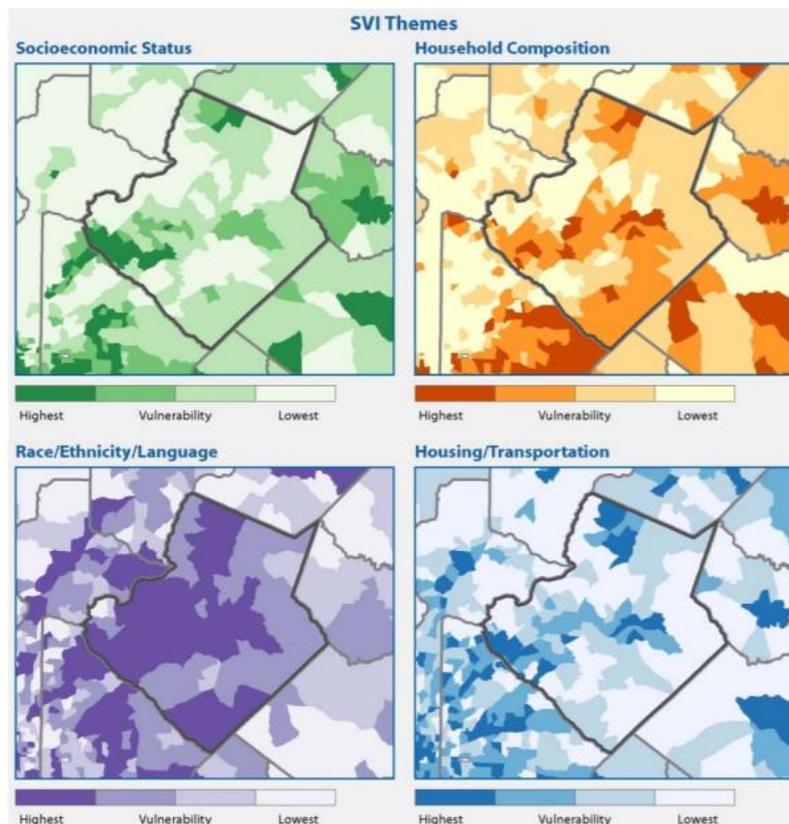


図 1-1 ジョージア州グイネット郡の例

出所) Agency for Toxic Substances and Disease Registry, Division of Toxicology and Human Health Sciences  
The Social Vulnerability Index (SVI)

### 1.3.3 緊急事態管理研究所よる社会的脆弱性に関する講習

緊急事態管理庁 (Federal Emergency Management Agency; FEMA) により設置されている緊急事態管理研究所 (Emergency Management Institute; EMI) は、大学教育において危機管理に関する講義を行う際に使用が可能な講座・教材を複数提供している。その中の1つに、社会的脆弱性をテーマとした、“A Social Vulnerability Approach to Disasters (災害に対する社会的脆弱性アプローチ)”という講座がある<sup>11</sup>。

“A Social Vulnerability Approach to Disasters”は全44セッションから成る講座であり、その中に「セッション1：ジェンダー1」、「セッション2：ジェンダー2」というタイトルで開講されているものがあり、災害時におけるジェンダーの影響等について内容がまとめられている。また、それ以外にも「セッション13：年齢」、「セッション17：世帯構成・家族」、「セッション31：専門家・実践者のための新スキル」の3セッションにおいても、災害に対する脆弱性を高めうる要素としてジェンダーがあることや、災害時対応においてジェンダー視点を取り入れることが重要であることについて触れられている。また、「セッション19：暴力1」というセッションでは、災害時に女性に対する暴力が増える傾向にあることなどが触れられている (表 1-2 参照)。

<sup>11</sup> FEMA Course Title: A Social Vulnerability Approach to Disasters

表 1-2 「災害に対する社会的脆弱性アプローチ」講座の内容

|  |   |
|--|---|
| COURSE OVERVIEW  | Session 1: Thinking About Disasters: Course Overview  |
| INTRODUCTION TO THE SOCIAL VULNERABILITY PARADIGM              | Session 2: Development of Vulnerability Analysis<br>Session 3: World Views, Values, and Political Dimensions  |
| THE SOCIAL CONSTRUCTION OF DISASTERS                           | Session 4: Historical Root Causes<br>Session 5: Technological and Human-Induced Causes<br>Session 6: Demographic and Economic Trends<br>Session 7: Social Class 1<br>Session 8: Social Class 2<br>Session 9: Race/Ethnicity 1<br>Session 10: Race/Ethnicity 2<br><b>Session 11: Gender 1</b><br><b>Session 12: Gender 2</b><br><b>Session 13: Age</b><br>Session 14: Health and Disability<br>Session 15: Language and Literacy<br>Session 16: Foreign Birth<br><b>Session 17: Household and Family 1</b><br>Session 18: Household and Family 2<br><b>Session 19: Violence 1</b><br>Session 20: Violence 2  |
| KNOWING YOUR COMMUNITY: PUTTING A FACE ON SOCIAL VULNERABILITY | Session 21: The Nature of Human Communities<br>Session 22: Case Studies of Community Vulnerability<br>Session 23: Strategies for Assessing Community Vulnerability<br>Sessions 24-26: Conducting Social Vulnerability Assessments 1-3<br>Sessions 27-29: Presenting the Social Vulnerability Project 1-3  |
| BUILDING DISASTER-RESILIENT COMMUNITIES: STRATEGIES FOR CHANGE | Session 30: New Ideas<br><b>Session 31: New Skills for Practitioners</b><br>Session 32: New Practices to Reduce Vulnerability<br>Session 33: Promoting Empowerment: Social Change in Disasters<br>Session 34: Community-Based Organizations and Emergent Groups<br>Session 35: Community Organizations in Disasters<br>Sessions 36-38: Presenting Research on Community Organizations 1-3<br>Session 39: Sustainability and Sustainable Development<br>Session 40: Risk Reduction and Sustainability in the Third World<br>Session 41: Risk Reduction and Sustainability in the First World<br>Session 42: Course Review and Evaluation<br>Session 43: Study Session<br>Session 44: Final Examination |

出所) 以下を参考に三菱総合研究所作成 FEMA A Social Vulnerability Approach to Disasters Table of Contents

また、組織マネジメントにおける多様性の観点の取り込みに関するオンライン講座<sup>12</sup>も提供している。緊急時における具体的な対応策等について示唆をするような内容ではないものの、組織マネジメント全般に関わる重要事項として、多様性の理解や尊重を前提として組織マネジメントを行うべきことが強調されている。ジェンダーに関する内容としては、主にLGBTQIA<sup>13</sup>について言及がなされており、職場での言動について留意すべきことや環境整備に関して配慮すべき点（トイレ等）について述べられている（図 1-2 参照）。

IS-0020.18: Diversity Awareness Course  
2018

Lesson: Lesson 4: Course Summary Go

「LGBTQIA の人々に対して  
職場において配慮すべき事」

### Workplace Concerns for the LGBTQIA Community

The LGBTQIA community share many concerns related to inclusion and respect in the workplace. The following are some terms that describe a few major areas of concern:

- **Heterosexism.** (inclusion or exclusion)
- **Fear** (homophobia and transphobia)
- **Harassment & Hostile Work Environment** (jokes, comments, threats)
- **Lavender Ceiling.** (advancement/promotion)
- **Unconscious Bias.** (What we don't know can get us in trouble.)
- **Use of restrooms.** (OPM guidance states agencies should allow access to restrooms based on employee's gender identity.)

・ LGBTQIA に対する意識的/無意識的な差別や偏見の防止

・ LGBTQIA に対するハラスメントの防止

・ 自身のジェンダー・アイデンティティに基づいたトイレの使用の許可

図 1-2 FEMA EMI が提供するオンライン講座 “Diversity Awareness Course 2018” の LGBTQIA に関するページ(職場における留意事項)

出所) FEMA IS-20.18: Diversity Awareness Course 2018

<sup>12</sup> FEMA IS-20.18: Diversity Awareness Course 2018

<https://training.fema.gov/is/courseoverview.aspx?code=IS-20.18>

<sup>13</sup> L : レズビアン (女性同性愛者)、G : ゲイ (男性同性愛者)、B : バイセクシュアル (両性愛者)、T : トランスセクシュアル (身体の性と心の性に不一致を感じる者)、Q : クィア、クエスチョニング (自身のジェンダーについて特定の答えを持たない者)、I : インターセクシュアル (身体について男女の明確な判断ができない特徴を持つ者)、A : アセクシャル (性的な興味を持たない者)、アライ (LGBTQIA には属さないが、LGBTQIA の権利を尊重する者)。

## 2. カナダ

### 2.1 背景：カナダにおけるジェンダー・ギャップ政策

|  |
|--|
| 法的整備   |
| <p><b>1970年 連邦雇用平等法 (Federal Employment Equality Act 1970)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ 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</li></ul>   |
| <p><b>1985年 カナダ権利と自由憲章 (Canadian Charter of Rights and Freedom 1985)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ 性に基づく差別を禁止、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</li></ul>   |
| <p><b>1985年 人権法 (Human Rights Codes 1985)</b></p>  |
| 政策   |
| <p>■政策、推進・実施主体</p> <p>閣議了解事項:<u>1995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)</u></p> <p>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定められており、ジェンダー平等を推進する目標と方針、および国際社会におけるカナダのリーダーシップの発揮について確認された。適宜ジェンダーに基づいた分析を実施する方針も示されている。</p> <p><b><u>カナダ女性の地位庁 (Status of Women Canada : SWC)</u></b></p> <p>1976年に設置され、「女性の経済的自立と幸福」、「女性と子どもに対する暴力の根絶」、「女性の人権向上」の3分野に取り組むとともに、法律、政策、プログラムなどでのジェンダー平等の推進、ジェンダー分析適用の推進、ジェンダー平等実現のために活動している団体や女性組織への資金、技術、専門知識の提供を行っている。</p> <p><u>関連省の女性担当部局や統計担当部局等との連携</u>により、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・発行を行っている。</p> <p><b><u>関連省の女性担当部局</u></b></p> <p>厚生、人的資源、法務、外務・国際貿易、インディアン・北部問題、市民権・移民、国際開発庁、農業及び農産食糧省、産業省等に女性担当部局があり、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。</p> <p><u>州・準州の女性平等省等</u></p> <p><b><u>Women and Health Care Reform (WHCR)</u></b></p> <p>カナダ厚生省女性担当部局のプログラムの一環で女性のヘルスケアについて調査・コンサルティングを行う、複数の分野からなる専門家組織。</p> <p><b><u>Gender and Disaster Network of Canada (GDN Canada)</u></b><sup>14</sup></p> <p>1997年にコロラド州ボルダーにおいて開催されたワークショップより発足。災害</p> |

<sup>14</sup> Gender and Disaster Network HP [http://www.gdnonline.org/who\\_are\\_we.php](http://www.gdnonline.org/who_are_we.php)

に関連して発生するジェンダー関連問題の啓発及び擁護を目的とする団体のカナダ支部。

出所) 以下を基に三菱総合研究所整理

内閣府男女共同参画影響調査研究会 (第4回) 議事要旨、平成12年3月24日

<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/eikyo-kenkyu/eikyoku/4.html>

内閣府男女共同参画影響調査 カナダ・国連関係 <http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/eikyo-kenkyu/eikyoku-houkoku-kaigai/pdf/iii.pdf>

外務省 HP 国別評価資料第2章 WID/ジェンダー概念の国際的潮流

[http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/shiryo/hyouka/kunibetu/gai/wid/jk00\\_01\\_0201.html](http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/shiryo/hyouka/kunibetu/gai/wid/jk00_01_0201.html)

WHCR HP、<http://www.womenandhealthcarereform.ca/work.html#>

奈良女子大学 比較ジェンダー史研究会 HP、【比較】国際機関・各国のジェンダー法政策

[http://ch-gender.jp/wp/?page\\_id=4125](http://ch-gender.jp/wp/?page_id=4125)

## 2.2 災害×ジェンダー活動のきっかけ

1998年に開催された国際会議 Women and Disaster's conference (1998、バンクーバー) のホスト国をカナダが務めたことをきっかけに、災害リスク管理におけるジェンダーの主流化に取り組み始めた<sup>15</sup>。カナダは、ジェンダー主流化の世界的きっかけとなった1995年の北京会議以前もジェンダー分野において他国をリードしており、国としても1995年に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) をまとめ、ジェンダー平等を推進する目標と方針、および国際社会におけるカナダのリーダーシップの発揮が確認されたばかりであった<sup>16</sup>。そのような背景も踏まえ、災害分野におけるジェンダー活動の素地があったと考えられる。主な自然災害は、雪解け水による河川氾濫・水害、氷嵐等。

## 2.3 災害におけるジェンダー主流化のための取組

### 2.3.1 指標整備の重要性の指摘

1998年のバンクーバーで開催された国際会議 Women and Disaster's conference より災害時におけるジェンダー主流化の取組がカナダで始まったものの、8年後2006年にカナダのケープ・ブレトン島で開催された同会議時点で、取組がほぼ進んでいなかったことを受け、カナダ厚労省女性担当部局が災害とジェンダーに関するプログラムを走らせた。本プログラムによる資金提供を受けた Women and Health Care Reform (WHCR) は、災害におけるジェンダーの主流化の検討の中で、災害に対する予防・被害軽減のための対応を効果的に行うため、コミュニティの脆弱性やそのコミュニティが持つキャパシティを正確に把握しモニタリングする必要性を指摘し、ジェンダーに配慮した以下のような指標整備の必要性を提案

<sup>15</sup> UNISDR PreventionWeb (国連国際防災戦略事務局 DRR ナレッジプラットフォーム) HP <https://www.preventionweb.net/publications/view/9457>

<sup>16</sup> 奈良女子大学 比較ジェンダー史研究会 HP、【比較】国際機関・各国のジェンダー法政策 [http://ch-gender.jp/wp/?page\\_id=4125](http://ch-gender.jp/wp/?page_id=4125)

した。災害対応の実務者にとって、本データの整備は重要な計画ツールとなり得るとしている<sup>17</sup>。

カナダは、他国と比較して「経済的ジェンダー平等指標」等ジェンダー統計を統計局が各一部局と連携してとってきた特徴がある<sup>18, 19</sup>。本取組は、厚生省として女性の健康を災害時も担保する目的にもカナダの平時の政策の傾向にも親和性のあるものである。

表 2-1 災害におけるジェンダー主流化にあるべき指標

| 分野      | 見るべき指標の例  |
|---------|---|
| コミュニティ  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 高齢女性の数</li> <li>・ 家族の平均人数</li> <li>・ 若年者、高齢者の数</li> <li>・ 独身女性の数、年齢層</li> <li>・ 寡婦の割合、主たる生計者として未成年者と生計を共にする割合</li> <li>・ 子どもの養育や高齢者介護に関するリソース、里子</li> <li>・ ホームレスの数、その中の助成の割合・子どもを持つ割合・活用するリソース</li> <li>・ 女性・子どもの貧困層の割合や居住地域</li> <li>・ 賃金労働者の女性割合</li> <li>・ 転勤族や一時滞在者の数、そのうち女性世帯主の割合</li> <li>・ 女性の土地権利者数</li> <li>・ 地域コミュニティでの女性のリーダーシップ的役割（公式/非公式）</li> </ul> |
| 住宅      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公共住宅に住む女性の数</li> <li>・ 自宅ではない施設で過ごす女性の割合（DV 避難所、仮住まい等）</li> <li>・ 女性の住宅所有者、賃貸人の割合</li> </ul>   |
| 世帯      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性の世帯主の割合、経済的収入、家族の規模</li> </ul>   |
| 経済状況と雇用 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家庭内・ボランティア活動・職場の男女の役割の違い</li> <li>・ 季節失業率、雇用されている女性の平均年収</li> </ul>  |

<sup>17</sup> Gender Mainstreaming In Emergency Management, Elaine Enarson (2009)

[https://www.gdnonline.org/resources/GEM\\_MainFINAL.pdf](https://www.gdnonline.org/resources/GEM_MainFINAL.pdf)

<sup>18</sup> 内閣府男女共同参画局 第22回苦情処理・監視専門委員会議事

<http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kujou/yousi/ku22-y.html>

<sup>19</sup> 内閣府男女共同参画影響調査研究会（第4回）議事要旨、平成12年3月24日

<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/eikyo-kenkyu/eikyoku/4.html>

|            |  |
|------------|--|
|            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 共働き世帯の女性フルタイム労働者</li> <li>・ 家族経営の企業や自営の在宅ワークのパートタイム労働者数</li> <li>・ 女性の管理職、経営者数</li> <li>・ 職業としてのプライマリー・ケア従事者数</li> <li>・ 災害対応機関における両住まいカップル(Dual-career Couples)数</li> </ul>  |
| 教育・識字率・通信  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 高等教育を受けていない女性の割合（地域別）</li> <li>・ 識字能力を欠く女性、また使用する言語の割合</li> <li>・ 女性が利用できる訓練機関・高等教育機関</li> <li>・ 女性に人気のメディア、女性向けの情報媒体</li> </ul>  |
| 民族と文化のパターン | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域の主要な民族・文化コミュニティと経済状況</li> <li>・ コミュニティ内部の国籍・市民権・人種・民族性の様態</li> <li>・ 主要言語を話すことができない女性の数</li> </ul>  |
| 健康と福祉      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 長期療養施設の入居者数、女性の割合</li> <li>・ 身体障害者と精神障害者数、女性の割合</li> <li>・ 性的暴力や家庭内暴力、AIDS患者や薬物乱用の問題を抱えている女性に対するリソース</li> <li>・ リプロダクティブ・ヘルスケアや母子保育のリソース</li> <li>・ メンタルヘルスサービスの存在の有無、女性への専門プログラムの有無</li> <li>・ 職業としてではない介護者によって世話を受けている病人、障害者、その他の居住者の数、地域での在宅ケアに代わる手段の有無</li> </ul> |
| 人口パターン、傾向  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全人口における年齢分布、全人口における女性の傾向</li> <li>・ 女性の市民権、市民権を持たない人の数</li> <li>・ 地域の人口における一時滞在者の数（仕事・その他による）</li> <li>・ 自治体の境界外に住んでいる女性の人口、孤立地域の女性の人口</li> </ul>   |
| 社会・政治的構造   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 政治的・政策的リーダーシップの形態・種類、地方における女性グループ活動の活発性</li> <li>・ 非公式なリーダーシップをとっている人の種類、地域における女性に関する問題について公開・共有されているか、そのような女性の存在は把握されているか</li> <li>・ 女性対象の活動を行っているグループの組織の種類、どの組織がジェンダー問題により主導的か</li> </ul>  |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性に関する活動の他の組織・ネットワークとの連携や協力、統合化の度合い</li> <li>・ 学校や近隣で活動するボランティア、環境グループ等、地域の女性は伝統的に災害の軽減や対応活動に関ってきたか。</li> </ul> |
|--|--|

出所) 以下の資料を基に三菱総合研究所整理 Gender Mainstreaming In Emergency Management , Elaine Enarson (2009) [https://www.gdnonline.org/resources/GEM\\_MainFINAL.pdf](https://www.gdnonline.org/resources/GEM_MainFINAL.pdf)

本指標の提案と共に、特に災害時にジェンダー問題が主体として、目が届かなくなりがちであるのが、乳児、高齢者、慢性疾患を持つ人、特定疾患を持つ人、ホームレス、身体障害者、精神障害者、室外労働者、外勤者、仕事上火気や熱を取り扱う人であることを言及している。また、1995年のシカゴに於ける熱波による死者のほとんどが男性であることに言及し、男性についても同様の指標をとる必要があると言及している。

### 2.3.2 危機管理関連組織へのジェンダーレンズ導入

危機管理関連組織においてジェンダーの主流化を図り、組織におけるマネジメントや政策等の策定・遂行等にジェンダーレンズ（ジェンダーの視点）を導入するための、各担当者が施策検討段階や住民とのWG開催等において活用しやすいワークシートを提示している。

カナダでは本分野に限らず、全般的に、政府レベル・州レベルで一定の地位以上の人物に対し、ジェンダー視点を取り入れるためのトレーニングが行われ、政策等の決定の過程でも男女に与える影響調査等は社会政策関係の案件を中心に行われる背景がある。

### 3. オーストラリア

#### 3.1 背景：オーストラリアにおけるジェンダー・ギャップ政策

|   |
|---|
| 法的整備  |
| <p><b>1984年 性差別禁止法 (Sex Discrimination Act 1984)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ 性差別監査官 (Sex Discrimination Commissioner) の設置</li><li>➤ 違法行為に対する申し立て</li></ul> <p><b>1986年アファーマティブ・アクション (女性の雇用機会均等) 法 (Affirmative Action [Equal Employment Opportunity for Women] Act 1986)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ 100人以上の被雇用者がいる企業・団体への組織的にアファーマティブ・アクション計画の作成及び実施</li><li>➤ アファーマティブ・アクション機関 (Affirmative Action Agency) の設置</li></ul> <p><b>1999年 女性のための雇用機会均等法 (Equal Opportunity for Women in the Workplace Act 1999)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ 「女性の雇用促進は、女性自身の実力が伴うということに基づくこと」「直接差別、間接差別の排除及び雇用関係における女性の雇用機会均等についての政策を促進すること」「女性の機会均等について、雇用者・被雇用者間の協議を推進すること」といった概念が追記</li></ul>         |
| 政策  |
| <p>■政策、推進・実施主体</p> <p><b>アポイントウィメン制度 (Appoint Women)</b></p> <p>優秀な人材が履歴書を提出し、登録することにより、連邦政府内関連機関及び部局で、ポストの空きが生じた時に、マッチングするシステム。</p> <p><b>男女平等計画 (Gender Equality Blueprint 2010)</b></p> <p>重要となる下記 5項目について優先的に取り組むべき事項として挙げられ、具体的な推進方法を提示している。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>i) 仕事と家庭 (子どもの養育や家族の介護といった家族内責任) のバランス</li><li>ii) 女性の経済的安定</li><li>iii) 女性のリーダーシップ促進</li><li>iv) 女性に対する暴力とセクシャルハラスメントの防止</li><li>v) 男女平等法令、男女平等機関やモニタリングの強化</li></ul> <p><b>女性事務局</b></p> <p>家族・住宅・地域サービス・先住民問題省に設置され、女性政策に関する全般的な状況把握と推進を行う。政策に関する調査・研究、調整、監視機能、及び関係団体との協議、等を行う。</p> <p><b>ジェンダー専門委員会 (Australian Government Panel of Gender Experts)</b></p> <p>連邦政府女性事務局によって運営されており、連邦政府各部局及び関連機関が、各種政策や事業、調査研究等において、ジェンダーに関する専門知識やアドバイスをを行う。</p> |

州・地域政府の女性担当部局

自治体においても、政府同様に女性政策を担当する部局が設置されている。  
各州の女性健康保険機関等

出所) 財団法人自治体国際化協会 オーストラリアにおけるジェンダー・ギャップ政策  
(2013)、<http://www.clair.or.jp/j/forum/pub/docs/378.pdf>

### 3.2 災害×ジェンダー活動のきっかけ

オーストラリアの災害時のジェンダーに関する研究は、ブラックサタデーと呼ばれる2009年の森林火災をきっかけに主に提唱されたものである。災害後の復旧・復興におけるマネジメントと雇用問題が男性の中で大問題となり、女性については子どものプライマリ・ケアを担当するものとしての専門職歴の喪失、また、ひとり親母子家庭の就業困難と、危機管理分野における女性のリーダーシップの欠如を浮き彫りにした。

### 3.3 災害におけるジェンダー主流化のための取組

#### 3.3.1 災害時にジェンダーに着目した施策を進めるためのツールの提供

ビクトリア州の女性健康保険機関である WHGNE (Women's Health Goulburn North East) と WHIN (Women's Health In the North)、およびモナッシュ大学の災害レジリエンス・イニシアチブ (MUDRI) が、災害の発生前と後で男性、女性がこうむるリスクを軽減するよう、災害計画と地域復興において、ジェンダーの視点を盛り込む必要性を認識してもらうことを目的とし、2015年に Gender & Disaster (GAD) Pod を設立している。

災害と「女性の脆弱性」はもちろん、男性、LGBTI<sup>20</sup>も本取組の対象である。



図 3-1 Gender & Disaster Pod

出所) GAD Pod HP、<http://www.genderanddisaster.com.au/>

<sup>20</sup> LGBTI: レズビアン (L) ゲイ (G) バイセクシュアル (B) トランスジェンダー (T) インターセックス (I) を示す。

GAD Pod では、ビクトリア州政府 保健福祉省危機管理局（The Victorian Department of Health and Human Services Emergency Management）より資金援助を受け、災害管理者やジェンダーと災害の影響に関心を持つ者を対象に、災害とジェンダーに関する効果的な情報提供を行っている。これは、災害時のジェンダー課題の解決するための導入の考え方を、疑問と回答形式で整理したもので、災害分野でのジェンダー活動の必要性や取組方法を提示している。災害に対する準備・対応・復旧政策を策定する際等に活用することを想定しており、関連する映像や参考文献を集約し、閲覧することができるようになっている。

疑問と回答形式の各項目には、災害時のジェンダー課題を考えるべき4つ主体（個人・コミュニティ、危機対応機関で働く人、政策や計画策定、復興に関わって働く人、カウンセラーや支援者）がそれぞれの災害の各フェーズや全体を通して何をしなければならないのかのチェックリストを紐付け、PDFにてダウンロードできるようにしている。

## Response Agency Specific Actions

Agencies can use this information to guide the incorporation of gender considerations when developing their preparedness, response and recovery policies and plans.

### Before Disaster

- Assume that individuals have differing capabilities, and judge on skill and ability, not sex.
- Respect and develop capacities of women – identify and support women's contributions to informal early warning systems, school and home preparedness, community solidarity, socio-economic wellbeing and extended family care (Gender and Disasters Network 2005 p. 159)
- Target women's businesses, women in construction, women renters, and women's services with risk reduction information.
- Conduct a gender audit, e.g. [www.whin.org.au/resources/gender-equity-and-analysis.html](http://www.whin.org.au/resources/gender-equity-and-analysis.html) ([www.whin.org.au/resources/gender-equity-and-analysis.html](http://www.whin.org.au/resources/gender-equity-and-analysis.html))
- Ensure everyone working in human services post-disaster has undertaken Identifying FV after disaster training ([http://www.whealth.com.au/work\\_family\\_violence\\_after\\_disaster.html](http://www.whealth.com.au/work_family_violence_after_disaster.html)) or at a minimum, the Common Risk Assessment Framework training (or similar) (<http://www.dvccv.org.au/training/family-violence-risk-assessment-craf>)
- Conduct best-practice social change campaigns and gender training such as [Men on Black Saturday](http://www.genderanddisaster.com.au/info-hub/research-resources/) (<http://www.genderanddisaster.com.au/info-hub/research-resources/>) and Gender Equity in Disaster (available 2016)
- Design data gathering forms with DV/FV check boxes and expect them to be completed. Train response and recovery staff in the importance of accurate data collection.
- Reassess the way positions are advertised and refocus on capabilities for a modern EM sector – rather than the historic reliance on individual strength.

### During Disaster

- Prioritise the needs of all sole adults escaping disaster with small children.
- Ensure essentials are provided according to need. "Identifying everyone's needs is important e.g. birth control and information for pregnant women" (Enarson 2012 p. 172)

### After Disaster

- Impress that disaster is no excuse for violence.
- Include an agenda item on family violence in regular meetings of organisation and community

### recovery committees

- Ensure safe evacuation sites: "Gender-sensitive planning can ensure women and children at risk of assault or abuse are not unnecessarily exposed during period of evacuation" (Enarson 2012 p. 172)
- Attend to sex-specific needs, e.g. "personal hygiene items, quiet space for breast-feeding mothers, privacy for girls and women. Child care is needed for children and respite care for their care-givers" (Enarson 2012 p. 172)
- Be alert to signs of DV, refer quickly and effectively, and record this in statistics. Neglect to refer for DV through misplaced sensitivity to men's feelings serves nobody well.
- Include diverse stakeholder groups to involve the whole community in recovery, e.g. work with women who are leaders in their communities in both formal and informal ways – women's community organisations have vital insight, information, experience, networks and resources (Enarson 2012 p. 172; Gender and Disasters Network 2005 p. 159)
- Educate men in peer support, allowing men to take the lead in helping other men through long-term recovery; promote these through social marketing using effective anti-violence campaign models.
- Ensure alcohol-free and family friendly community events are included in recovery planning.

## Resources

WATCH: Actions and Support video (<http://youtu.be/DYUJVFQOhtw>) (1:45)

WATCH: Turning Negatives into Successes (<https://www.youtube.com/watch?v=uBN1bBS2W8>) (2:19)

WATCH: Actions for Gender Equity in the Emergency Services (<https://www.youtube.com/watch?v=G-JpbYRjxEw>) (10:29)

WATCH: What actions can we take to help men and women survive disaster in a more effective way? (<https://www.youtube.com/watch?v=PmCJTtdpw8>) (5:52)

図 3-2 主体別チェックリスト（危機管理対応組織で働く者用の例）

出所) GAD Pod HP、CHECKLIST 2: response agencies、<http://www.genderanddisaster.com.au/checklist-2-response-agencies/>

Roadmaps ROADMAPS

## No time? Don't know where to start?

The Roadmaps Web Resource Kit is for use before, during and after emergencies. This is a resource for anyone working in emergency management or who has an interest in the impacts of gender and disaster.

Agencies can use this information when developing their preparedness, response and recovery policies and plans. Information, resources and checklists are grouped according to relevant themes and the amount of time you have available. The 'Got 5 minutes' tab is a practical introduction, with more in-depth options on offer. The 'Need to Take Action' tab leads to four checklists for four different (although often overlapping) audiences. Each checklist has a general section that applies to everyone.

Roadmaps initiative funded by the Victorian Department of Health and Human Services Emergency Management

|  |   |
|--|---|
| <p>Introduction to gender and disaster</p> <div style="border: 2px solid red; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p>Why do we need to apply a gender lens to disaster?</p> </div> <p>How could a gender lens help in recovery for women and men?</p> <p>Who is most affected by disaster and climate change internationally?</p> <p>Domestic violence</p> | <p>Gendered responses and behaviour</p> <p>How do women and men perceive and respond to risk in disasters?</p> <p>Why does gender stereotyping matter in disaster?</p> <p>How do men seek help after disaster?</p> <p>Why are men reluctant to seek help?</p> |
|--|---|

### Why do we need to apply a gender lens to disaster?

|   |   |
|---|---|
| <p>Got 5 minutes?</p> <p>Got Longer?</p> <p>In-Depth</p> <div style="border: 2px solid red; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>NEED TO TAKE ACTION?</p> </div> | <p><b>導入のための疑問と解説</b></p> <p><b>WATCH:</b> How are women discriminated against in disaster? (4:18)</p> <p><b>READ:</b> Gender is a central pillar in organising our society – as is age, social class, culture, and ability. Disasters occur within a social and cultural context, and therefore a gendered context. Applying a gendered analysis to emergency management assists in predicting where people will be at certain times during the crisis, their social vulnerabilities and the particular risks and hazards they are likely to face. In the aftermath, too, roles differ according to gender. Gender roles existing prior to a disaster may be disrupted following the crisis, with heightened expectations of men and women to live up to stereotypical male or female roles. Women's family responsibilities are likely to increase and it is traditionally men who work in rescue and recovery. 'Gender' is often associated with 'women' and 'vulnerability' yet women's strength and heroism in protecting family and community during catastrophic events is rarely recognised or valued. Gendered responses to disaster have been recognised in case studies, field observations, academic studies and the UN International Strategy for Disaster Reduction. Effective planning and response cannot be assured until these (socially constructed) differences are acknowledged.</p> |
| <p>Got 5 minutes?</p> <p>Got Longer?</p> <p>In-Depth</p> <div style="border: 2px solid red; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>NEED TO TAKE ACTION?</p> </div> | <p><b>対策すべき主体別チェックリストへの誘導</b></p> <p>Are you:</p> <div style="border: 2px solid red; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p>CHECKLIST 1: An individual or community member?</p> </div> <p>CHECKLIST 2: A person working in response agencies? (On the ground)</p> <p>CHECKLIST 3: A person working in policy, planning and community recovery? (Higher level)</p> <p>CHECKLIST 4: A counsellor or support person?</p> <p>See, the National G&amp;EM Guidelines.</p>   |

図 3-3 Gender & Disaster Pod が示す施策推進ツール

出所) GAD Pod HP、<http://www.genderanddisaster.com.au/>

表 3-1 災害時のジェンダー施策を進めるためのツールの提供

| 施策を進めるための導入（各問について解答あり）  | 【各主体】がすべきこと（例）   |
|--|--|
| <p><b>イントロダクション：ジェンダーと災害</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>なぜ、災害にジェンダーの視点を取り入れる必要があるのか？</li> <li>ジェンダーの視点を持つことは、女性と男性にとって復旧時にどのように役立つのか？</li> <li>国際的に見て、災害や気候変動の影響を最も受けやすいのは誰か？</li> </ul> <p><b>ドメスティックバイオレンス</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>災害発生前からある DV は、なぜ災害時の危険分子になるのか？</li> <li>災害発生後に DV が増加するのは本当か？</li> <li>なぜ女性は災害発生後に受けた DV の助けを求めないのか？</li> <li>女性に対する救済手段にはどのようなものがあるか？</li> </ul> <p><b>緊急管理</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>緊急時の計画でどのようにジェンダーは考慮されるか？</li> <li>なぜ能力を再考するのか？</li> <li>緊急管理の文化をどのように変えるのか？</li> </ul> <p><b>ジェンダーごとの反応と行動</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>災害時に女性と男性はどのようにリスクを感じ反応するのか？</li> <li>ジェンダーをステレオタイプ化することは災害時に問題になるか？</li> <li>災害後に男性はどのように援助を求めるのか？</li> <li>なぜ男性は助けを求めることをいやがるのか？</li> <li>なぜ女性は世話をするという役割によってリスクにさらされるのか？</li> <li>災害が発生するとどのようにジェンダーの役割が混乱するのか？</li> </ul> <p><b>ジェンダーへの期待と影響</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性は依然として差別を受けているか？</li> <li>災害時に女性はどうのような差別を受けているか？</li> <li>なぜジェンダーへの期待は男性にとって問題になるのか？</li> <li>なぜジェンダーへの期待は災害時に男性にとって問題になるのか？</li> <li>✓ なぜ男性と女性のステレオタイプ化は、農村地域でより明らかなのか？</li> </ul> | <p><b>【個人／コミュニティメンバー】</b></p> <p>別でなくスキルと能力に基づき災害計画を策定する。</p> <p>害時の女性の為の Web 上の情報ソースを確認する。</p> <p>害に関する知識を身に着け、緊急時画等のコミュニティに参画する。</p> <p><b>【危機管理対応組織で働く者】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 乳幼児等を保護するひとり親等のニーズを優先させる。</li> <li>✓ 性別固有のニーズ（個人衛生品、母乳授乳のための静かなスペース、女の子と女性のプライバシー等）に対応する。</li> <li>✓ 男性同士のサポートによって男性に暴力が良くないということをソーシャル・マーケティングを通して効果的に教育する。等</li> </ul> <p><b>【政策・計画策定・復興に関わる者】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 緊急時対応者が災害時に帰宅する方法について検討する。</li> <li>✓ 特に災害発生直後は男性が多数を閉めるグループにおいて、緊急時対応者のカウンセリング効果を調査する。</li> <li>✓ 女性を対象とする地域の事前防災グループで災害時のジェンダーによる脆弱性についての周知を行う。等</li> </ul> <p><b>【カウンセラーや支援者】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 女性や子どもへの支援と、男性の行動変容プログラムの支援をサポートする。</li> <li>✓ DV が災害後に多くなることを考慮し、気付く能力を高める。</li> <li>✓ 自治体の災害予防のグループに参加し、ジェンダーの問題について提唱する。等</li> </ul> |

出所) GAD Pod HP、Road maps、<http://www.genderanddisaster.com.au/roadmaps/>より作成

### 3.3.2 ジェンダーと災害管理ガイドラインの作成

GAD Pod では、国家緊急管理プロジェクト (National Emergency Management Projects: NEMP Project) の助成金を受け、国の緊急管理 (EM) ガイドラインにもジェンダーに配慮するよう取り組むイニシアティブも行っており、ジェンダーと災害管理ガイドラインを作成している<sup>21</sup>。

このガイドラインは、実際にオーストラリア全土にわたる 350 人以上の危機管理事態対応職員の意見を取り込んだものであり、緊急時の救済と復旧の管理を行う機関向け (および、その職員とボランティアを含む) の、ジェンダーに配慮すべき部分に特化したガイドラインである。将来的にはオーストラリア全土において本ガイドラインが取り入れられることを目指している。

NEMP プロジェクト 1 年目の本プロジェクトではガイドラインの構築を行い、導入に関しては 2 年目 (2017-2017 年度) で実施する予定となっている。

このガイドラインは、以下の 3 つのテーマから構成されている。

- 1) コミュニティにおけるジェンダーと多様性への支援
- 2) ジェンダーに配慮したコミュニケーションとメッセージの伝え方
- 3) 緊急時と事後の DV への対応

次頁に、1) を例に記載を示す。

---

<sup>21</sup> 財務省が提供する補助金のプロジェクトで、2015-2016 年度は総額 AU\$360 万。そのうち、WHGNE (Women's Health Goulburn North East Inc) の All on Board: Incorporation of National Gender and Emergency Management Guidelines プロジェクトが AU\$96,030 を受けて国の災害管理ガイドラインに対してジェンダーの視点を取り込む必要性を検討した。

<https://www.ag.gov.au/EmergencyManagement/Resilience-funding/National-Emergency-Management-Projects/Pages/National-Emergency-Management-Projects-2015-2016.aspx>

## 1) コミュニティにおけるジェンダーと多様性への支援

### a. 背景

コミュニティのレジリエンス強化には、ジェンダーをステレオタイプ化することによる負の影響を最小限に抑えるために、ジェンダーに対する認識を持つことが必要となる。2009年に発生したビクトリア州でのブラックサタデー（大規模山火事）では、死亡者173名のうち、42%が女性、58%が男性であった。男性の死亡原因の大半は、その財産を守るうとしたこと、女性の死亡原因の大半は避難遅延によるものだった。

女性、男性、LGBTIを含むすべての人は、そのジェンダーや性的アイデンティティが異なるため、それぞれの責務や状況に対する、その人に合った支援を必要とする。女性は誰かを世話をしている場合、容易に逃げる事が出来ず、また、災害時やその後にパートナーからの暴力を受ける可能性が高まることがある。男性は緊急時に援助をもとめることを敬遠し、支援やソーシャルネットワークから隔離されることがある。LGTBIにとって、その開示はそれぞれの選択によるものであるが、救援センターや緊急シェルターといった公共の場で他の人と関り合うことによって、脆弱性やリスクにさらされる可能性がある。

### b. 原則

- コミュニティのすべてのメンバーと緊急管理組織の全職員は平等かつ丁寧に扱われなければならない。
- 人は性同一性（ジェンダー・アイデンティティ）に関して、独自の表現をする権利と、従来の「男性的」や「女性的」に対する期待にそぐわない方法で行動する権利も持っている。
- 緊急管理計画と救済復旧サービスを行う場合には、ジェンダーに対する差別を認識すべきであり、コミュニティと緊急管理に携わる者に利益をもたらすよう配慮するように行われるべきである。

### c. 考慮すべきアクション

- 緊急事態管理のすべての局面（stages）における情報を提供するため、災害の影響を受けたコミュニティの人口統計と特性を調査する。
- 女性と多様なグループを代表するコミュニティのリーダーを特定し、（計画策定や実行に）参加させる。
- 女性やLGBTIの人々を含む多様なジェンダーや性的アイデンティティを持つグループが関り合うための機会を探し、目標を持つ。
- 緊急事態に関連したジェンダーと性的アイデンティティに対する差別をより良く理解し、そのような差別に対して有効に対応するために、緊急管理組織の職員とボランティアへの訓練を支援する。

- 現在、主に介護を担っているのは女性であると心に留め、介護の責任を持つ人々が相談事や活動に十分参加できるような配慮と支援の方法を探す。
  - 多くの場合、男性は形式的なカウンセリングを受けることに対して消極的であるという知識を持ち、緊急時の救済・復旧期で男性に対する心理社会的支援を増やす方法を調査する。
  - 我々が住む社会を反映するため、緊急管理のあらゆる側面において女性、LFGTIを含む様々なジェンダーや性的アイデンティティの人々を巻き込んで多様なスキルと貢献の利点を得る。
  - 復旧活動とコミュニティの復旧委員会に **LGBTI** 専門家を参加させる。
  - 救済・復旧期には、専門家機関の助言を得て、女性支援グループ、メンズ・シェド<sup>22</sup>、特定の **LGBTI** プログラム等の幅広いジェンダーに特化したプログラムの開発やグループの支援を行う。
  - 救済・復旧プロセスと避難所の計画には、女性、男性、**LGBTI** を含む様々なジェンダーと性的アイデンティティ固有のニーズを考慮すべきである。たとえば、バスルーム、トイレ、シャワー等の施設を「男性」「女性」という分け方でないように配慮する。また、もし可能であれば、トランスジェンダーとインターセックスの人々が受ける恐怖や脆弱性を軽減するためのオプションを提供する。その他、公式フォームに性別を記録するためのオプションを提供するということも考えられる。
- \*性別とジェンダーの認識に関する 2013 年オーストラリア政府ガイドラインでは、ジェンダーを記録する場合には、M（男性）F（女性）X（不確定／インターセックス／不特定）が含まれるべきであるとしている。
- \*書式の性別欄に M/F/X（不確定／インターセックス／不確定）の選択肢を提供したり、口頭インタビューで「あなたはどのように性別を記述しますか？」または「あなたの性同一性は何か」と質問することを検討する。

### 3.3.3 ジェンダーと緊急事態管理行動にかかるチェックリストの作成

GAD Pod では、前節 3.3.2 のガイドラインと共にチェックリストを作成し、緊急時のジェンダーへの配慮を より現場が活用しやすい形で提供し、普及と定着に貢献している。

<sup>22</sup> オーストラリアにおける地域に根ざした男性メンバーによるコミュニティ開発組織。男性は女性と違って自分の感情について話すことに消極的であるため、助けを求めずに孤独を抱え、飲酒に走る傾向にある。親しい者との関係の崩壊、失職、離婚後による子供の喪失、身体的・精神的疾患等、一人で対処するのが難しい問題を昔ながらの雰囲気の中で友人と共有することによって、良い健康状態を保つことを目的としている。2007 年には Australian Mens' Shed Association (AMSA) が設立された。

<https://mensshed.org/what-is-a-mens-shed/>

| Gender & Disaster Pod<br>An initiative of WHQNE, WHIN & MUDRI  |     |                               |  |
|--|-----|-------------------------------|--|
| Gender and Emergency Management Action Checklist   |     |                               |  |
| Checklist completed on: _____  |     | Checklist completed by: _____ |  |
| <b>Engagement to Disaster and I&amp;M</b>  |     |                               |  |
| <b>Consideration</b>   |     |                               |  |
| Have you identified and included appropriate bodies that are representative of women and other gender identities?  | Yes | No                            | Action to be completed by (agency/organisation):<br>• Planning<br>• Response<br>• Recovery |
| Have you identified ways to involve women, and everyone of diverse gender and sexual identities in all aspects of emergency management?  | Yes | No                            | • Planning<br>• Response<br>• Recovery   |
| Do you have strategies for excluding and supporting people with care responsibilities in how you can best participate in consultations and activities, taking into the account of primary carers (are currently women)?  | Yes | No                            | • Planning<br>• Response<br>• Recovery   |
| <b>Planning</b>  |     |                               |  |
| <b>Consideration</b>   |     |                               |  |
| Have you investigated the demographics and characteristics of the communities affected by disaster to inform all aspects of managing emergencies?  | Yes | No                            | Action to be completed by (agency/organisation):<br>• Planning                             |
| Have you identified people/organisations with gender expertise (GEM) and access specialists to assist with our I&M strategies?   | Yes | No                            | • Planning<br>• Response<br>• Recovery   |
| <b>Workforce Development/Training</b>  |     |                               |  |
| <b>Consideration</b>   |     |                               |  |
| Have you assessed gender and anti-discrimination training for I&M employees and volunteers?  | Yes | No                            | • Planning<br>• Response<br>• Recovery   |
| <b>Documentation / Technical</b>   |     |                               |  |
| <b>Consideration</b>   |     |                               |  |
| Have you provided gender and anti-discrimination training to security staff?   | Yes | No                            | • Planning<br>• Response<br>• Recovery   |
| Have you provided domestic violence training and education to employees and volunteers?  | Yes | No                            | • Planning<br>• Response<br>• Recovery   |
| Have you informed evacuation centre managers of existing emergency/interim order protocols in evacuation centres?  | Yes | No                            | • Planning<br>• Recovery   |
| Do you offer gender identification options of n/NA in written forms (e.g. in-house/organised/individuals)?   | Yes | No                            | Action to be completed by (agency/organisation):<br>• Planning<br>• Response               |
| Do you offer gender identification options in verbal interviews? (for example, available asking, "how would you describe your gender?" or "What is your gender identity?")   | Yes | No                            | • Planning<br>• Response   |
| Do you encourage open communication and safe expression of gender?   | Yes | No                            | • Planning<br>• Response<br>• Recovery   |
| <b>Program Design / Resourcing</b>   |     |                               |  |
| <b>Consideration</b>   |     |                               |  |
| Have you taken advice from specialist agencies to identify, or support, a wide range of gender specific groups and recovery needs (e.g. women's support groups, youth, youth, specific LGBTI programs)?  | Yes | No                            | Action to be completed by (agency/organisation):<br>• Planning                             |
| Funding: Have you considered gender in budgeting, for example allocation of resources to ensure continuity of services (e.g. women's refuges, youth, LGBTI, etc)?  | Yes | No                            | • Planning   |
| Have you collected, or do you have access to, gender-disaggregated data for analysis, reporting and program development?   | Yes | No                            | • Planning   |
| Have you reviewed (and updated) communications and resources, and checked for relevance to gender (without over or assumption about 'usually' based on gender)?  | Yes | No                            | • Planning<br>• Response<br>• Recovery   |
| <b>Facility Design</b>   |     |                               |  |
| <b>Consideration</b>   |     |                               |  |
| Public evacuation shelter sites: Have the particular needs of women, men, and everyone of diverse gender and sexual identities, including LGBTI people been considered? (Consider facilities such as bathrooms, tables and showers marked M, F, and G to reduce form and submissions). | Yes | No                            | Action to be completed by (agency/organisation):<br>• Planning<br>• Response<br>• Recovery |
| Have you considered:<br>• Running drinking advertising in relief and recovery locations<br>• Holding meetings in alcohol-free venues?<br>• Holding alcohol-free community events?  | Yes | No                            | • Planning   |

図 3-4 Gender and Emergency Management Action チェックリスト

出所) GAD Pod HP、Gender & Disaster Taskforce、<http://www.genderanddisaster.com.au/info-hub/gender-disaster-taskforce/>

GAD Pod では、2014 年 1 月から 3 年間にわたり、ジェンダーに着目した災害に関する政策、計画、訓練、実践を推進するための作業計画 (Workplan) を作成した。この作業計画では、緊急サービス機関に所属する女性の職場環境の改善をはじめとした災害時のジェンダーの課題の改善を確実に遂行することをうたっている。

- (1) 緊急サービス機関に所属する女性の職場環境と実践を、女性から受け入れられやすいものに変更する
- (2) 緊急サービス機関の職場環境と実践を変更し、害があり、破壊的で、意識のあるなしに関わらず男性的な行動をとらなければならないというプレッシャーを軽減する
- (3) 災害発生後に、緊急サービス機関における男性、女性職員が受けるジェンダー固有の支援を改善する
- (4) 上記 3 つの目標を達成するための多様なグループのニーズへの対応の向上 (ジェンダーと文化、性別、年齢等とのクロスカッティング)
- (5) 少年、少女も含み、地域社会全体で災害後にジェンダー固有の支援を改善する
- (6) 将来の災害のために災害に関連した文化やシステムをジェンダーという視点で考察し、地域社会の取組を改善する
- (7) このタスクフォース計画を確実に実行する

GENDER & DISASTER TASKFORCE

WORKPLAN WITH ACHIEVEMENTS NOTED 2014-2016

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Goal:                    | To reduce the compounding effects of gender on disaster impacts  |
| Lived Values/Principles: | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Model effective behaviours through the leadership and conduct of the task force</li> <li>▪ Include affected participants across the plan-do-review cycle rather than 'do solutions to them'</li> <li>▪ Prioritise actions that offer early successes, are systematically desirable, and will bring a lasting desirable effect</li> <li>▪ Ensure all objectives are SMART where possible (Specific, Measurable, Articulate, Realistic and Timely)</li> </ul> |

TABLE 1: OBJECTIVES, STRATEGIES & OUTCOMES

| No. | Objective   | Strategies   | Activities (numbered as per Table 2) | Outcome / Benefit   | Achievements 2014-2016   |
|-----|---|--|--------------------------------------|---|--|
| 1   | To transform the work environments and practices of emergency service organisations so that women find working in them to be welcoming and inclusive. | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Directly influence fire and emergency service agencies (through senior leaders setting directions, determining behaviours, improving processes and allocating resources), to:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Remove barriers/discouragements to women's participation.</li> <li>- Facilitate solutions (Facilitators/Enablers)</li> </ul> </li> <li>▪ Awareness-raising and providing resources to brigades and at ground-level (e.g. training, information).</li> <li>▪ ESOs to share strategies re: women-friendly work environments (e.g. CFA &amp; MFB to speak to each other).</li> <li>▪ Sharing best-practice strategies, case studies.</li> </ul> | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 14, 11    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Better opportunities and conditions for women in fire and emergency organisations.</li> <li>▪ Better functioning of fire and emergency agencies, including improved support for employees/volunteers.</li> <li>▪ (Women hold traditionally-male roles).</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Networking at GAD Taskforce meetings and Advisory Group meetings.</li> <li>▪ Inclusion of community representatives at most meetings.</li> <li>▪ DHHS/GAD Pod Roadmaps.</li> <li>▪ GAD Pod resources, <a href="http://www.genderanddisaster.com.au">www.genderanddisaster.com.au</a>, and 15 Communiques since August 2015 to a growing distribution list of approx. 500.</li> <li>▪ 'Reflecting on Privileged Positions in Gender Inequality' presentation by Bob Pease, with rich discussion following.</li> <li>▪ Presentation by Sex Discrimination Commissioner, Elizabeth Broderick and Lt. Gen. David Morrison (2014).</li> <li>▪ 'Gendered risk engagement' presented by gender and disaster expert, Dr Christine Eriksen (2015).</li> <li>▪ Presentations on gender equity within then DEPI (2014), ESTA, CFA, VicPol and DELWP (2016) to the GAD Taskforce and consequent discussions.</li> <li>▪ Initial (and now annual) review of ESTA policies and training re. gender equity. Diversity Strategy is now in place. "Diversity Strategies [are] now shared at Executive Level" and "Keep in Touch" program now used by various organisations (ESTA, Minutes).</li> <li>▪ 3 key EMV documents reviewed to incorporate a gender focus. These are EMV's Risk and Consequence doc; Strategic Plan, and Emergency Plan. Risk and Resilience Framework to have gender and disaster as cross-cutting issue.</li> <li>▪ "MFB have gender discussions as a result of the GAD Taskforce" (Minutes)</li> <li>▪ "Important to have an authorising environment from the top" (Minutes, DEPI, now DELWP).</li> <li>▪ "Sec of DPC reviewing HR policies re flexible positions and parenting" (Evaluation).</li> </ul> |

☒ 3-5 Gender & Disaster Taskforce Workplan

出所) GAD Pod HP、Gender & Disaster Taskforce Workplan、<http://www.genderanddisaster.com.au/wp-content/uploads/2016/12/GADT-Workplan-achievements-2014-2016.pdf>

## 4. ニュージーランド

### 4.1 背景：ニュージーランドにおけるジェンダー・ギャップ政策

|  |
|--|
| 法的整備   |
| <p><b><u>1960年 公的機関賃金平等法 (Government Service Equal Pay Act)</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 公的機関において男女の賃金格差をなくす</li> </ul> <p><b><u>1972年 賃金平等法 (Equal Pay Act)</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 民間企業においても男女の別に基づく差別が取り除かれる</li> </ul> <p><b><u>1977年 人権委員会法 (Human Rights Commission Act)</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 性別や既婚・未婚の別、人種や信条などに基づく、教育、雇用など幅広い分野での差別を禁止</li> </ul> <p><b><u>1987年 育児休業及び雇用保護法 (Parental Leave and Employment Protection Act)</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 産前産後休業制度の導入</li> </ul> <p><b><u>1990年 雇用均等法 (Employment Equity Act)</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 賃金だけでなく雇用機会も平等に取り扱われることを規定</li> </ul> <p><b><u>2002年 育児休業及び雇用保護 (有給育児休暇) 改正法 (Parental Leave and Employment Protection (Paid Parental Leave) Amendment Act)</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 12週間の有給育児休暇の創設 (2004年に13週間、2005年に14週間に延長、2007年に20時間無償幼児教育制度を導入)</li> </ul> |
| 政策   |
| <p>■政策、推進・実施主体</p> <p><b><u>女性政策省 (Ministry of Women's Affairs)</u></b></p> <p>女性に関する政策・施策を包括的に担当する。より効果的な成果を生み出すため敢えて絞り込んだ「経済的な自立」「幹部への登用」「暴力被害の削減」の3点を最重要分野として設定し、政府に政策的助言等を行う。その他の省庁では、ビジネス・イノベーション・雇用省 (Ministry of Business, Innovation &amp; Employment) が雇用・職場の観点で女性の社会進出に関係する施策を担当する。</p> <p>取組：「多様な働き方が選択できる職場環境整備」<br/> 「専門的知識や高いスキルを持ち合わせない女性の為の施策」<br/> 「幹部職への登用」<br/> 「女性の参画が少ない分野での就職支援」<br/> 「カンタベリー地震からの復興の女性の力投入」</p> <p><b><u>女性雇用諮問委員会 (National Advisory Council on the Employment of Women (NACEW))</u></b></p> <p>女性政策省からの補助金を受ける女性政策省の独立諮問委員会であり、特に女性の雇用に関する事案について担当。</p> <p><b><u>ニュージーランド女性協会 (National Council of Women of New Zealand)</u></b></p> <p>1896年に設立された非営利団体。全国に22の支所を持つ。教育、雇用問題や健康問題、家庭内暴力ヘルプライン、フェミニズムに関する最近の動向など女性ニーズのある情報を集約し、ウェブサイトなどで提供する。</p> <p><b><u>マオリ女性福祉連盟 (Maori Women's Welfare League)</u></b></p>  |

マオリの乳児に対する予防注射や若い母親支援、移動型看護チームの派遣など、健康、アルコールやドラッグに起因する暴力、教育などの問題に対し、家族支援などを行う。

出所) 一般財団法人 自治体国際化協会 ニュージーランドにおける女性の社会参画 Clair Report No.410 (Mar 27, 2015) <http://www.clair.or.jp/j/forum/pub/docs/410.pdf>

## 4.2 災害×ジェンダー活動のきっかけ

2010年-2011年に発生したニュージーランド・カンタベリー地震において、女性政策省の実施した調査により、災害時の女性の脆弱性を表す一側面として、女性を取り巻く雇用の悪化が指摘された。また、女性への個人インタビューより同様の結果が抽出されたのをうけ、取組が行われた。

## 4.3 災害におけるジェンダー主流化のための取組

### 4.3.1 女性の災害時脆弱性の特定

2010年-2011年に発生したニュージーランド・カンタベリー地震において、震災後の地域経済への打撃が女性の雇用に不利な影響を与えたことがわかった。これは、女性が主に従事する産業における震災後の雇用の大幅な減少と、対象的な男性従事者の多い建設業等の雇用増加が顕著にでることに起因するものであった。

このようなカンタベリー地域の女性を取り巻く雇用環境の改善のため、女性が就職しうる職や、「隠れた」女性労働市場を特定するための調査を、2013年に実施。女性の雇用機会を最大化するため、地域の職業紹介組織に対し、女性が働いてこなかった分野への女性進出の促進を働きかけた。

出所) ニュージーランド女性政策省 HP <http://women.govt.nz/work-skills/utilising-womens-skills/women-canterbury>、<http://women.govt.nz/news/canterbury-women-encouraged-consider-all-career-opportunities>  
ニュージーランド女性政策省 Building back better 調査報告書 (2013)  
[http://women.govt.nz/sites/public\\_files/MWA\\_Canterbury%20research%20report-online2.pdf](http://women.govt.nz/sites/public_files/MWA_Canterbury%20research%20report-online2.pdf)

#### (1) Building back better: Utilising women's labour in the Canterbury recovery 調査の実施

女性政策省は、現状の女性の職業環境の改善と経済状況の改善を目的に、カンタベリー地震被害を受けたクライストチャーチ市の「失業し、ベネフィットを得ていない女性」「非専門職であり、地震の労働環境の改善に興味を持つ女性」合わせて500人を対象に、電話調査及びヒアリング調査を行い、女性の「隠れた」労働力の活用の最大化に向け、災害後の女性の労働環境の現状と要望を調査した。その結果、39%の女性が地震により雇用環境への影響を受け、そのうち53%の女性が失業していることがわかった。

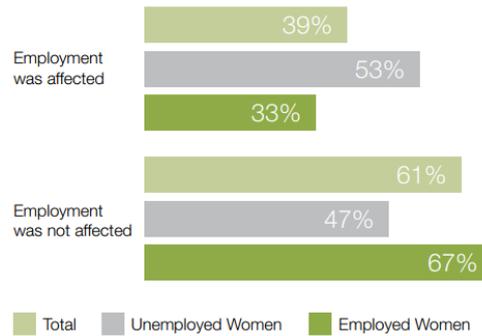


図 4-1 地震による女性の雇用への影響

出所) ニュージーランド女性政策省 Building back better 調査報告書 (2013)

[http://women.govt.nz/sites/public\\_files/MWA\\_Canterbury%20research%20report-online2.pdf](http://women.govt.nz/sites/public_files/MWA_Canterbury%20research%20report-online2.pdf)

同調査における女性の雇用環境に対する要望として、労働時間のフレックス制 (49%)、良好な職場環境と良い給料 (39%)、そして充実した復興機会に関する情報提供 (18%) が満たされれば、復興に関する仕事で働きたいという女性も多いことが判明した。

この調査結果より、女性政策省は、女性の進出が少ない分野において多様な働き方が認められれば、当該分野の現場監督、プロジェクトマネージャー、管理者といった建設等の分野そのもの以外の部分で活躍できる可能性と需要があるのではないかと指摘し、女性に対し本分野の職業訓練や訓練を含む再教育を促した。

出所) ニュージーランド女性政策省 Building back better 調査報告書 (2013)

[http://women.govt.nz/sites/public\\_files/MWA\\_Canterbury%20research%20report-online2.pdf](http://women.govt.nz/sites/public_files/MWA_Canterbury%20research%20report-online2.pdf)

#### 4.3.2 大学と連携した女性への職業スキルの提供と地域の Job マッチング

女性政策省は、クライストチャーチ工科大学(CPIT)と連携し、全女性を対象とした職業技術の基礎的スキルを取り扱う講座を無償で開講した。また、そのようなスキルを身につける意志のある女性の雇用機会を最大化するため、カンタベリー地域の企業と求職者を結びつけるサービスなどを行う団体「Canterbury Skills and Employment Hub<sup>23</sup>」に対し、これまで女性が働いてこなかった分野 (ICT、建設、商業等) への女性進出の促進を働きかけた。

出所) カンタベリー復興庁 復興レポート (2013年10月)

<http://cera.govt.nz/sites/default/files/common/greater-christchurch-recovery-update-issue-26-october-2013.pdf>

#### CPIT による女性向け無料職業訓練講座

■ 対象

電気、基礎営業、土木、建築、配管、自動車、塗装・内装、大工仕事、工学技術、等

■ 開講期間 (2014年~)

14週間~4年

<sup>23</sup> ビジネス・イノベーション・雇用省とカンタベリー地震復興公社 (the Canterbury Earthquake Recovery Authority)、社会発展省 (the Ministry of Social Development)、第三次教育委員会 (the Tertiary Education Commission) の共同組織。

この結果、カンタベリー地域における建設業の女性労働者の割合は前年比 17.8%の増加となり、これは国際的な増加率（前年比 14.2%）の傾向を上回るものとなった。

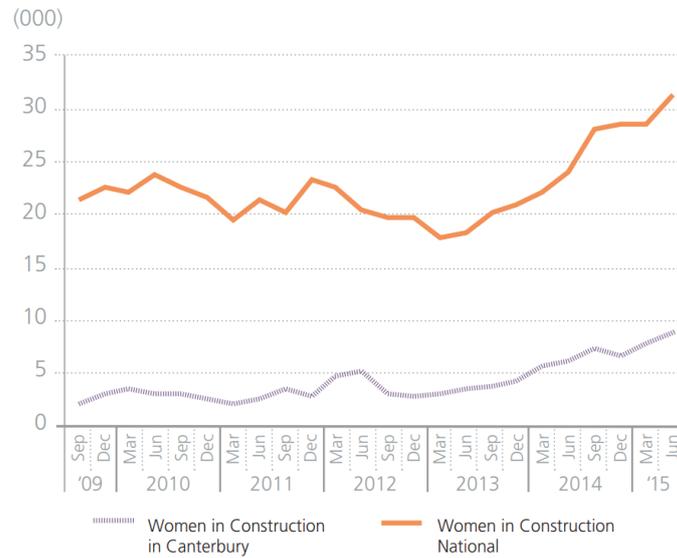


図 4-2 女性の建設業界における雇用数

出所) 女性政策省 Getting it done: Utilising women's skills in the workforce 報告書 (2015)  
[http://women.govt.nz/sites/public\\_files/2315-MFW\\_Canterbury%20research%20report-v10.pdf](http://women.govt.nz/sites/public_files/2315-MFW_Canterbury%20research%20report-v10.pdf)

#### 4.3.3 教訓の抽出とワークシートによる共有

女性政策省は、クライストチャーチ市で開催した震災後の女性建設ワーキンググループのワークショップを基に、女性の雇用状況の改善手順を5つのアクションに落とし込み、取組と教訓の共有を図っている。

**Develop and communicate the business case and the opportunity**

In Canterbury this meant understanding how the shortage of skilled labour and women's untapped labour could work together.

**What does this mean for you?**

- Work out the 'so what' in your business eg skill shortages? Health and safety?

**Collaboration**

In Canterbury this meant finding the willing and influential by inviting them to discuss the proposed research, and then forming a working group of 'willing doers'.

**What does this mean for you?**

- Identify your allies,
- Identify the changes you need to make, for example, are there enough women training in your industry/region?

**Visibility – creating a new normal**

In Canterbury we acted on the research finding that women did not 'see' construction jobs by increasing women's visibility. For example, we ran events and built a 'library' of profiles and photos of women working in the Canterbury rebuild.

**What does this mean for you?**

- Change the way you advertise your jobs.
- Work with schools to talk about your industry's workforce needs and why you want women.

**Treasure what you measure**

In Canterbury this meant setting business measures and targets, and looking for changes in the national level data.

**What does this mean for you?**

- Compare yourself to national measures.
- Set targets for female enrolments in trades and STEM courses.

**Leading from where you are**

In Canterbury this meant leaders emerging at all levels and in different business settings.

**What does this mean for you?**

- Use recognised and influential leaders to increase visibility.
- Drive changes through organisations and industries.
- Make space for people to 'step up'.

図 4-3 他地域で同様の取組を進めるためのワークシート

出所) 女性政策省 Getting it done: Utilising women's skills in the workforce 報告書 (2015)  
[http://women.govt.nz/sites/public\\_files/2315-MFW\\_Canterbury%20research%20report-v10.pdf](http://women.govt.nz/sites/public_files/2315-MFW_Canterbury%20research%20report-v10.pdf)

#### 4.3.4 災害時の一般的な女性の声の記録

##### (1) 女性の経験の記録

クライストチャーチ地震直後に開催されたニュージーランド女性協会の会議において、女性の声が認識されずに震災の経験や記憶が忘れられることを懸念する声がメンバーから上がったことをきっかけに、ニュージーランド女性協会のクライストチャーチ支部 (The National Council of Women of New Zealand (NCWNZ)) は、カンタベリー大学とクライストチャーチのコミュニティであるマオリ女性福祉連盟と PACIFICA の協力を得て「女性の声」:

カンタベリー地震の女性の経験の記録（Women's Voices: Recording women's experiences of the Canterbury earthquakes）」を実施し、クライストチャーチ市及びカンタベリー地方の様々な年齢、背景、人生経験のある女性 150 名を対象にインタビューを行い、地震によって女性の日常生活がどのように変わったかについてまとめた。

本インタビューは、心理的・経済的ストレス、物理的環境の混乱、恐怖やトラウマの中、職場や各活動組織のコミュニティ内の女性の貢献を文書化したもので、マスメディアが報じがちなセンセーショナルなストーリーでなく、一般的な女性がどのように震災後を過ごしたかを記したものである。

#### 主なインタビュー内容

- 地震前の生活（家族、仕事、近所、地域社会の関与、未来の計画）
- 地震の経験
- インタビュー時に彼らの生活の中で起こっていたこと
- そして未来への希望（彼らの街の未来を含む）

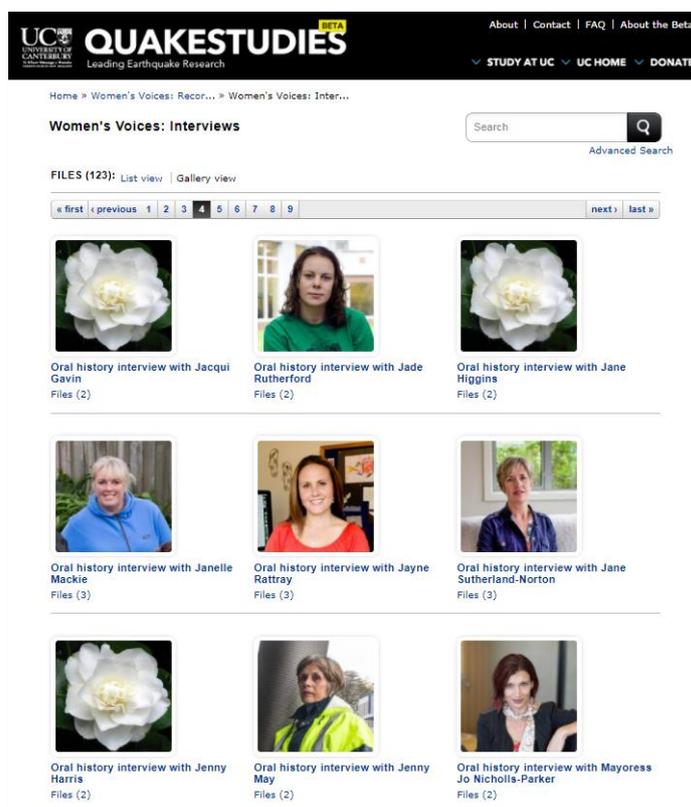


図 4-4 Women's Voices プロジェクト

出所) Women's Voices: Recording women's experiences of the Canterbury earthquakes  
<https://quakestudies.canterbury.ac.nz/store/collection/228>

#### (2) 女性に特徴的テーマの特定（From stories to action より）

「女性の声：カンタベリー地震の女性の経験の記録」のインタビュー調査プロジェクトより

得られた教訓を、女性の経験や視点に基づいて4つのテーマ（住宅と保険、復興と再生、コミュニティ、脆弱性）に特定し、これらについて対処しなければならない課題であるとしている。

出所) National Council of Women, Christchurch Branch, 2015、From stories to action: The policy implications of the NCWNZ Women's Voices project、 <https://quakestudies.canterbury.ac.nz/store/part/286899>

## 5. 4か国の調査結果のまとめ

以上、米国、カナダ、オーストラリア、ニュージーランドの4か国におけるジェンダーと防災に係る取組の状況について調査した結果を、次頁の表 5-1 に整理した。

表 5-1 海外調査結果のまとめ

|                  | 米国  | カナダ   | オーストラリア  | ニュージーランド   |
|------------------|---|---|--|--|
| 平時的<br>ジェンダー取組   | ジェンダーギャップ指数2017*で世界49位。<br><ul style="list-style-type: none"> <li>外交・国際協力・国防分野を対象として、以下に挙げる3つの観点に基づいたアクションプランを策定。 <ul style="list-style-type: none"> <li>平和と安全保障に関する意思決定の場への女性の参画</li> <li>ジェンダーに基づく暴力の防止</li> <li>紛争時等の支援に対する安全かつ平等なアクセス</li> </ul> </li> </ul>  | ジェンダーギャップ指数2017*で世界16位。国際社会におけるジェンダー分野のリーダーシップを取る。 <ul style="list-style-type: none"> <li>政府・州レベルで管理職に対するジェンダー視点トレーニングや、政策等の決定過程におけるジェンダー影響調査を実施。ジェンダー統計の整備が他国に比較し進む。</li> <li>重要ポストの女性登用も進んでいる。</li> </ul> | ジェンダーギャップ指数2017*で世界35位。 <ul style="list-style-type: none"> <li>男女平等について、以下に重点を置き政策を推進。 <ul style="list-style-type: none"> <li>■仕事と家庭(家族内責任)のバランス</li> <li>■女性の経済的安定</li> <li>■女性のリーダーシップ促進</li> <li>■女性に対する暴力とセクハラ防止</li> <li>■関係法・機関のモニタリングの強化</li> </ul> </li> </ul> | ジェンダーギャップ指数2017*で世界9位。女性国政選挙権が世界初で認められる。 <ul style="list-style-type: none"> <li>女性政策省あり。危機管理機関等においても、管理職等への女性登用が進んでいる。</li> </ul>                        |
| 取組の契機            | <ul style="list-style-type: none"> <li>ハリケーン・カトリーナ(2005年)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>国際会議 Women and Disaster's conference (1998、バンクーバー)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>森林火災(2009)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>カンタベリー地震(2010-2011)</li> </ul>  |
| 取組の主体            | <ul style="list-style-type: none"> <li>商務省、保健福祉省</li> <li>緊急事態管理庁(FEMA)</li> <li>US Gender &amp; Disaster Resilience Alliance(USGDRA)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>カナダ女性の地位庁</li> <li>厚生省を始めとする関連省の女性担当部局、統計局</li> <li>GDN Canada、Women and Health Care Reform等の団体</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>GAD Podとそれを支援する行政危機管理組織等</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>女性政策省、復興庁、大学、地域職業相談所 等</li> <li>ニュージーランド女性協会クライストチャーチ支部、マオリ女性福祉連盟等</li> </ul>                                     |
| ジェンダー防災<br>各国の特徴 | 広く「貧困」、「人種」、「ひとり親」等も含む「社会的脆弱性」へのアプローチの一環として、ジェンダー防災の取組を実施。  | 災害分野におけるジェンダー施策は平時のジェンダー政策の一環であり、平時のジェンダー政策と同様の方向性で対応をより手厚くする形で推進。  | 災害が発生した自治体の危機管理組織やその関係組織が主導し、災害に特化したジェンダー視点の取組を推進。   | 政府復興特別組織CERAや女性政策省が中心となり、災害後に発生した女性の復興に関する課題に集中的に対処。   |
| 取組の対象            | <ul style="list-style-type: none"> <li>母子家庭の母親</li> <li>移民</li> <li>黒人/アフリカ系女性</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>様々な立場の市民(女性/男性)</li> <li>災害時にジェンダー課題が隠れがちな対象者</li> <li>政策決定者や行政担当者等、地域の活動を主導する立場にある人物</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>被災市民(男性/女性/LGBT)</li> <li>災害時に災害対応する人(男性/女性)</li> <li>行政</li> <li>支援者</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>災害影響を受け失業/雇用環境が悪化した女性</li> <li>被災市民(女性)</li> </ul>  |
| 具体的内容            | <ul style="list-style-type: none"> <li>被災地域の中小企業、マイノリティや女性が経営者となっている企業を対象に、政府契約の機会に関する情報提供を実施(HCIC)。</li> <li>社会的脆弱性指標(SVI)を作成し、世帯構成(e.g. ひとり親世帯)等の面から社会的に脆弱な住民が多い地域を地図上に表示して視覚化し、公衆衛生や危機管理に関する政策決定に際して活用。</li> <li>緊急事態管理庁(FEMA)によるジェンダーと災害に関する講習の提供。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>災害に対する予防・被害軽減の効果的実施、及びコミュニティの脆弱性やキャパシティの正確な把握・モニタリングのため、関連する指標整備を提案。</li> <li>活動推進者へのトレーニングツールやモジュールの提供。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>各対象が災害の事前/事後に対応すべきことの整理と対象別チェックリスト等ツールの開発・提供。</li> <li>ジェンダーと災害管理ガイドラインの作成(e.g. 男性のストレス解放、コミュニケーション促進、女性のプライマリケア者としての負担軽減)。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>復興期における大学と連携した女性に対する職業スキルの提供、職業紹介機関との協力による女性雇用の創出・改善。</li> <li>100人を超える女性へのインタビューより特に災害と女性に特徴的なテーマの特定。</li> </ul> |