



女性の自助組織がジェンダー意識変容に及ぼす影響 ：ネパール、パタン市における質的調査

佐藤， 希

(Citation)

六甲台論集. 国際協力研究編, 14:1-28

(Issue Date)

2013-01

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/81004435>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/81004435>



女性の自助組織がジェンダー意識変容に及ぼす影響

—ネパール、パタン市における質的調査—

佐藤 希

第1章 序章

1-1 研究背景

国際開発の分野において、「女性」と「貧困」をめぐる問題は、「貧困には女性の顔がある」と言われるほど、重大なテーマのひとつである。1960年代に貧困の軽減という文脈の中で女性への関心が高まり、途上国の女性たちへ技術移転を行うことによって所得創出を出現し、ひいては女性の社会的地位の向上を目指したのが「開発と女性」(Women in Development :W I D)である。1980年代には、対象社会におけるジェンダーや、男女の社会的役割や相互関係を理解し、社会的に不利な立場にいる住民男女双方が社会的発言権を獲得して力をつけることを通じ、制度や政策を変革していくような開発を進める「ジェンダーと開発」(Gender and Development :G A D)が登場した。このような領域において、人間の基本的なニーズの充足、能力の獲得から、社会関係における女性の政治的、経済的、社会的意思決定への主体的参加、つまりエンパワーメントへ、という大きな流れが出はじめた(田中 2002、菊池 2000)。また、1990年代には、教育分野でもジェンダー平等の実現が重視され、女子・女性教育は緊急に取り組まなければならない課題となり、国連開発計画(UNDP)によるジェンダー主流化アプローチへの認識も高まった(菅野 2002)。2012年の「世界開発報告書」(World Development Report)においても、ジェンダー平等に焦点が当てられている。世界開発報告書 2012は、世界中の女性の状況は劇的に変化をしているが、多くの地域において格差は残ったままであると指摘している。

本研究の対象国であるネパールもその一例であり、女性の社会経済的地位は南アジア諸国に比べて、低いままである。こうした現状は女性の識字率¹、ジェンダー不平等指数²に明確に反映されている。ジェンダー格差がある理由として、総計 102 にも及ぶ少数民族やカーストが混在する多層で複雑な社会を構成していることや、家父長制度などの特有の社会構造や地理的条件、ヒンドゥー教教的な女性観など様々な問題が複雑に絡み合っていることが挙げられる。女性は社会、歴史、文化的背景によって、資産保有、教育、健康維持などあらゆる面で制約を受けており、社会的にはもとより世帯内で従属的立場に追いやられている(プラティヴァ 1996)。1990年制定のネパール憲法では民族の平等が保障されるとともに、性による保障もされている³が、一方でマヌ法典⁴の女性軽視の思想が、社会的規範として人々の生活全般

¹識字率：女性 47%、男性 72% (世界銀行 2010)

²ジェンダー不平等指数：115 位/138 カ国中 (UNDP2010)

³第 4 条 1、第 3 条 11

⁴紀元前後に成立したインドの法典。ヒンドゥー教徒の生活を規定。

に深く浸透している(青木 2005)。蓮見(1997)やブラティヴァ(1996)によると、その「教えは単なる宗教というより、生活の規範を示す社会制度として人々の生活を支配している」ために女性の従属的状况と差別的状況は根強いものがあるという。世帯内で従属的な立場にいることにより、女性は外での活動や教育を受ける機会が男性より少なくなる。また家事にしばられるため、コミュニティの取り組みに対して発言する機会も、参加する時間的余裕もない。世帯内、同時に社会内において長く従属的な立場を強いられてきたことと相まって女性の社会進出に対する因習的制約により、男性の多くいる職場、或いは政治の分野への参加も事実上厳しく制限されている。加えて多くの女性が「性別役割分業」⁵を簡単に放棄できない状況に置かれている。

ネパール政府は 1951 年の王政復古・開国以降、国家計画によって市場経済と計画経済を織り交ぜた開発政策・近代国家づくりを進めてきた。国の教育計画も国家計画と連動して行われている。ネパール政府が WID を開発政策の中に明示するようになったのは第 6 次計画からである(伊藤 1999)。第 8 次計画(1992～1997 年)から第 10 次計画(2002～2007 年)にいたるまでは「貧困の緩和」が最重要政策目標として掲げられ、教育開発を「貧困の削減」の最も効果的な手段とみなし、第 10 次計画では、男女の教育格差の是正や女子教育の促進させるために、「女性のエンパワーメント」および「ジェンダー主流化」を目指す開発政策が不可欠であることが強調されている(国際協力事業団 2003)。

1-2 問題の所在

多くの研究が、途上国の開発には女性のエンパワーメントを通じたジェンダー平等の達成が不可欠で、また組織化がそのエンパワーメントに効果的であること指摘している。村松(2002)はジェンダーの平等と持続可能な経済開発との間には密接な関係があり、女性のエンパワーメントを通じたジェンダー平等の達成は様々な方法で持続的で公正な経済成長を促進すると指摘している。

Moser(2005)は「エンパワーメント」、「平等」、「公正」を達成するためには、女性の組織化が必要であると指摘している。そして Person(1998)は、地域で活動する女性が組織を形成し、グループ活動を行なうことは女性のエンパワーメントにとって必要な条件であり、所得創出プログラムは、単に貨幣を手にする機会を女性に提供するのみでなく、多様な内容のエンパワーメントをもたらす可能性を内包していると指摘している。また Stromquist(2003)は、女性のジェンダー意識の変化のために女性の組織化、成人教育が必要であると指摘している。

以上より、女性のジェンダー意識の変化を起こすためには、女性が組織化をし、所得創出プログラム及び成人教育が必要になると言うことができる。

なおエンパワーメントについての詳しい説明は 2 章で説明する。またジェンダー意識の変化とは意識の面におけるジェンダースtereotypeからの解放を意味する。

本研究対象国であるネパール政府はネパールの女性の社会経済的地位が南アジア諸国に比べて、低いままである現状を受け、1980 年以降、貧困緩和事業として女性を対象とする政策を進めている。1990 年以降は貧困女性の融資アクセス、研修、技術援助といった分野での活動を続けるとともに新たな重点分野として開発過程における自助集団の組織化と強化、ならびに NGO の活動の拡大とそのサービス内容の質の向上を挙げている。しかし、伊藤(1999)は近年、数多くの NGO が女性達の支援を行っている

⁵性別役割分業とは「男は仕事、女は家庭を守る人」という考え方に代表される概念。この中で、女性は「再生産」労働・「生産」労働・「コミュニティ活動」の三重の役割を担っているといわれている。

が、ネパールにおいては女性のための活動をするNGOを支える女性達はある程度の学歴があり、相対的に裕福な階層であることが多いため、貧困にある女性のニーズに合わないことが多いと指摘する。ネパールにおいて民族がカーストに組み込まれているため、階層が異なると所属する民族や、カーストは異なる。したがって、女性のエンパワーメントのために女性組織が形成されても、その地域の女性のニーズに合わない支援が行われるため、女性組織が継続しないという現状がある。ネパールにおいては、自発的に形成された組織のほうが効果的であると言える。

1-3 研究の目的

本研究ではネパールの社会構造の中で女性の立場が、女性の組織化、成人教育を通してどのように変化しているのかを明らかにするために、自発的に形成された女性組織に焦点を当てる。そして女性が組織を形成することによって、女性のジェンダー意識の覚醒、ひいては世帯内でのジェンダー意識の変容がどのような過程で行われているのかを明らかにする。

そのために以下の3点をリサーチクエスションとして立てた。

1. ジェンダー意識の変化が起こるために女性が組織化し、学習機会を得ることが、なぜ重要なのか。
2. 世帯内でジェンダー意識の変化を起こすために女性組織に必要な条件とは何か。
3. 女性のジェンダー意識の変化は女性が組織を形成することによって、どのように起こるのか。

1-4 研究意義

これまでの研究は、NGOが支援している女性組織で行われているプログラムの効果について評価しているものが多く、自発的にできた女性組織に対しての定性的な調査を行っているものは少ない。また、ネパールでは所得創出プログラム、成人教育の双方に焦点を当てた研究はほとんどない。今回の研究では特定の地域に密着し、女性組織の内部に注目した定性的な調査のため、より詳細な考察を進めることができる。

第2章 先行研究

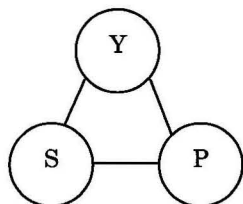
2-1 エンパワーメントにおける概念

「エンパワーメント」ということばは多様な意味で用いられ、概念をめぐるのは、論争がいまだにある。1970年代、パウロ・フレイレによってエンパワーメントの概念形成の基礎はつくられた。フレイレ(1979)はエンパワーメントという言葉は使わず、「意識化」という言葉を用いた。「意識化」とは抑圧者・被抑圧者という権力関係の中において被抑圧者自らがその中にある矛盾や問題を認識し、奪われた状態にある権力権限を獲得する過程を意味する。

ラテンアメリカやアジアで開発教育に従事していた、ジョン・フリードマンは開発におけるエンパワーメントについて論じている。フリードマン(1995)は基本的な単位として世帯に着目し、エンパワーメントには3つの形態があると述べている。1つ目が社会的パワーであり、物的、知的双方の資源のアクセス増加が起こることを意味する。2つ目として政治的パワーが挙げられる。これは、個々人が自らの将来に影響力を及ぼすような意思決定権をもつことである。そして3つ目に心理的パワーであり、個

人が自分の潜在能力を感じることである。この心理的パワーが増すと世帯の社会的パワーや政治的パワーの強化に相乗的なプラス効果が生じるとされている。そして、エンパワメントに関してフリードマン(1995)は次のような説明も行っている。生計を立てるための生活の場である世帯が社会的パワーの資源を相互的、螺旋状的に築いていく中で、社会的パワーが獲得され、そのプロセスを通して政治的パワーが生まれてくる。そしてこの螺旋状に進むプロセスのあらゆる局面において、個人レベルでの心理的エンパワメントが生じる。図2-1はフリードマンが提唱するエンパワメントの形態である。

図.2-1 エンパワメントの形態



Y: 心理的エンパワメント

S: 社会的エンパワメント

P: 政治的エンパワメント

出所) フリードマン,1995,p176 より抜粋

フリードマンはエンパワメントについて明確な定義は行っていない。フリードマンは貧困を「社会的パワーの特定の資源が相対的に剥奪されていること」(フリードマン 1995 p120)と定義しており、エンパワメントとは「相対的に剥奪されている社会的パワーの資源を獲得していくプロセス」であると言える。

Nelson, Wright(1995)と Kabeer(1994)によると、途上国の開発ではエンパワメントは①power over ②power to ③power with④power within の4つの種類があると指摘している。これらは相互に関連しており、決して相互に排他的ではない。まず、「power over」とは特定の人、資源、物を支配する力のことを指し、意思決定力を意味する。これは主体が1つでは意味を持たない関係性のある概念である。次に「power to」とは新しい可能性や行動を生み出す力を指し、解決力を意味する。これは多くの場合、個人を想定して用いられる概念である。そして「power with」とは一体感や連帯感をもとにした力であり、この概念は基本的にある1人の個人ではなく、集団を主体として用いられる。これは団結力を意味する。最後に「power within」は内面の心理的な力であり、これは、個人を主体としてまずは考えられるが、他者との関係性によって明確になることもあるので集団や社会の側面を無視することはできない。そして、これは自己自信を意味する。

一方で Batliwala(1994)は、エンパワメントは貧困削減や福祉、経済効率というものに置き換えられることにより「power over」の力の獲得のみに目を向け、社会関係や社会構造の「変革」という部分を落としてしまう可能性を指摘し、エンパワメントとパワーを的確にとらえる必要があると指摘する。

エンパワメントは単に資源や人を動かす能力というような個人単位での力の向上のみを意味するのではなく、力をどのような目的を持って、どのような方法で、そして誰に対して使用するかという点が重要となってくる。エンパワメントが過程であると同時に、ある種の結果が求められるのである。

2-2 エンパワメントとジェンダー

地球規模で取り組まなければならない開発課題としてWIDが登場したのは、1960年代のことである。

WIDが登場した背景としては、1964年に、国連で「女性の地位委員会」が設けられたことが挙げられる。さらに国連は1975年を国際婦人年とし、「平等、開発、平和」をテーマとして、メキシコで第一回世界女性会議を開催した。この会議を契機として「国連女性の10年」（1976～1985年）が始まった。この間に途上国において女性関連の政策が積極的に進められるようになった。そして、WIDに関する国際協力は国連、NGOなどにより飛躍的に拡大するようになった。1985年のナイロビ第3回世界女性会議で、初めて南北間の女性の格差が大きな問題として提起され、ジェンダーの歴史で大きな転換に入ったのもこの時期である（田中2002）。「女性に能力、教育、収入がないのが問題、つまり女性が問題で、女性の問題は女性が解決すればよい」というのが基本的には従来のWIDアプローチだった。しかし、女性の状況を改善するためには「男女の社会的な関係（ジェンダー）」や「女性に差別的な制度や社会システム」に目を向けることが重要であるというGADアプローチが1980年代に登場した（モーザ2004）。このようなジェンダーの取り組みの展開においては、人間の基本的なニーズの充足、能力の獲得から、社会関係における女性の政治的、経済的、社会的意思決定への主体的参加、つまりエンパワーメントへ、という大きな流れが存在している。また、WID、GADの研究・実践領域において「女性のエンパワーメント」という用語が普及したのは、第3回世界女性会議以降のことであり、国連文書でエンパワーメントという言葉がでてくるのは、1994年のカイロ会議で合意された行動計画の中であった（村松1995）。

「開発」に対する考え方の変遷とともに、WID、GADについても様々なアプローチがとられてきた。モーザ（1996）はこれらを5つに類型化し、①福祉アプローチ ②公正アプローチ ③貧困アプローチ ④効率アプローチ ⑤エンパワーメント・アプローチ としている。①～④まではWIDアプローチである。GADにおけるエンパワーメントの概念は「エンパワーメント・アプローチ」が契機である。

エンパワーメント・アプローチは途上国の女性のネットワークであるDAWN (Development Alternatives with Women for New Era)によって提唱された。エンパワーメント・アプローチは、開発を外部から押し付けられるのではなく、自らが必要とする開発を進めていくというアプローチである。またDAWNはフェミニズムの目標である女性の解放を達成するためには、組織を通して女性のエンパワーメントを促すことだと考え、女性組織を6つのタイプに分類した（モーザ1996）。分類は次節で説明する。

Stromquist(1995)は、エンパワーメントには多数の定義があるが、女性のエンパワーメントの特性として以下の4点をあげている。彼女は、これらの特性は単体では効果はなく、4点が相互に作用しあうと指摘する。4点とは、批判的に自身の状況をみる認識力、女性が自尊心を感じるという心理力、力の不平等に気づき、団結する能力である政治的な力、最後に独立した所得を生み出せる能力である経済力である。

モーザ（1996）は、ジェンダーにおけるエンパワーメントを「力をつけること」を意味し、女性たちが技術を身につけたり、収入を得ることにより、抑圧をはねのけ、新しいジェンダー関係を作り上げること、あるいは女性が連帯し、協力することで力をつけると定義している。また、斉藤（1994）はエンパワーメントとは女性が男性に対して従属的立場にあるというpower overから脱却することを目指し、power withによって他の女性達と連帯しながら、人間らしくありたいと願う女性の根本的なアイデンティティを実現する(power within)ことであり、その実現のために様々なニーズが満たしていく(power to)必要があると指摘している。

以上より、ジェンダーにおけるエンパワーメントとは男女の不平等を解決し、既存のジェンダー関係

に変化を起こそうとする行動を指すと言える。

2-3 女性の組織化とエンパワメント

2-3-1 女性の組織化

組織化の機能には一般的に以下の3点があげられる。1つ目に、効率のための組織化である。多くの人が集まることによって生産活動や資源調達が効率的に行われ、ひいては生産の向上に繋がるものであり「規模の経済」の原理で説明できる機能である。2つ目は、公正・エンパワメントのための組織化である。通常の社会関係の中では発言機会が与えられなかったり、経済的資源へのアクセスが与えられない「社会的/経済的弱者」が、団結し組織を作ることによって自らの発言機会を確保し、その発言を聞いてもらう可能性を高める為の組織化である。3つ目は、開発援助の文脈での組織化の機能、つまり援助の受け皿としての機能である。また、組織化するためには互いの信頼関係は必要不可欠なものである。互いに信頼関係を結んで組織化していくという一面もある(佐藤 2004)。

女性組織はある目的を共有する集団であり、「女性」を対象とした「ターゲットグループ」でもある。女性組織の場合、公正・エンパワメントのため機能が大きい(佐藤 2004)。それは女性という特定の集団で構成されており、また日常生活で「社会的経済的弱者」とみなされることが多いからである。モーザ(2004)は社会や世帯内で女性は男性に従属しているという意識を持つことなど、同一のジェンダーとして関心を有することが、互いに協力する組織を形成するものになっていると指摘する。コミュニティレベルの現地組織がその組織を構成する際、さまざまなグループが混ざり合っている方がよいか、あるいは別々になっている方が良いかは議論のあるところだ。主流団体のなかに統合される際、女性たちは、しばしば隅のほうへ追いやりられてしまい発言機会を与えられないことが多い。これを避けるためには、女性グループを分けてつくる必要がある。また女性と男性は生活時間が異なるため、同じ団体に活動することは難しい。また、コミュニティの女性はほぼ同一の生活時間を過ごしているという点で組織しやすい⁶。また同一の生活時間を過ごしているという事は、感じるニーズも同一であることが多いと考えられる。したがって、女性が他の女性と一緒に力を獲得することにつながりうると思われるプロジェクトで活動するとき、一人の女性が単独で行うよりもはるかに大きなことを成し得る。そしてネットワークづくり、組織作りは女性の社会的、心理的、政治的なエンパワメントの過程を強化することにつながる。

一方、前節で説明したDAWNは女性組織を表2-1のように分類している。DAWNは、この分類は援助機関の視点で作られたものではなく、エンパワメントの視点から作られているものと主張している(DAWN 1985)。

原(1999)は、モーザの整理であると、政策アプローチとしてエンパワメント・アプローチを含む活動をしている女性組織(③労働者に基盤がある女性組織、⑤草の根の女性組織、⑥調査・研究を行う女性組織、組織連合体としての女性組織)は様々な制約を持っており、どのように克服するかも組織のエンパワメントの課題となると指摘する。また特に留意しなければならない点として、草の根の女性組織の中でも、制度化された組織原理を持たず、権力や責任の所在が不明確である場合には、エンパワー

⁶ネパール専門家、磯野昌子氏とのインタビューより。(2008年7月)

女性の自助組織がジェンダー意識変容に及ぼす影響
—ネパール、パタン市における質的調査—

メントに必ずしもつながらないことが挙げられる。また原（1999）は、草の根の女性組織の構成員、目的、組織化の理由、運営の仕方などによって、組織のメンバーとなった人々のエンパワメントの内容は多様であると指摘する。

表.2-1 DAWNの基準による女性組織の分類

DAWNによる女性組織の分類	①サービス指向	②政党に関連している	③労働者に基盤がある	④外部主導型	⑤草の根	⑥調査・研究	⑦組織連合
主な政策アプローチ	福祉	公正?・福祉・貧困撲滅	公正?・福祉・エンパワメント	貧困撲滅	エンパワメント	公正・エンパワメント	エンパワメント
交渉のレベル	現地レベル	国家レベル	国家・現地レベル	現地レベル	現地レベル	現地・国家レベル	現地・国家・国際レベル
地元女性参加の目的	コスト分担—低い	コスト分担—低い	効率・能力開発—高い	コスト分担・効率—高い	能力開発・エンパワメント—高い	能力開発—高いものから低いものまで	エンパワメント—高い
機会	福祉政策提供による実際のジェンダー・ニーズを満たす。女性たちに組織経験を提供する。	戦略的ジェンダー・ニーズを高いレベルまで満たす可能性がある。	全員が女性労働者の組織は女性たちに力をつけることをめざすが、十分な資質を得にくい。	外部支援を得ることをできる間は存続する。	戦略的ジェンダー・ニーズを満たす手段として実際のジェンダー・ニーズを満たす。	他の組織に役立つ調査研究	動員力の強さ
制約	エリートの偏見：トップダウン方式、ジェンダー意識がない。	戦略的ジェンダー・ニーズがより大きな政治目標に取り込まれてしまう危険がある。	男性中心の組合は実際のジェンダー・ニーズよりも、生産を優先する。	抑圧構造の分析が不足している。組織的にもっとも弱い。	不十分な資源。都市の中産階級に偏っている。	参加度の少ない、トップダウンの公正アプローチへ向かう恐れがある。	明確な組織構造の欠如。課題中心のため、持続的な取り組みの欠如。

出所) モーザ 2003, pp264-265 より抜粋

2-3-2 ネパールにおける女性組織

ネパールにおける最初の女性組織は1916年に発足した「Women's Committee」(MahilaSamiti)である。その後、30年余りの空白期を経て1946年には「Ideal Women's Association」(AdarshMahilaSamaj)、1947年には「Nepal Women's Association」(Nepal MahilaSangha)など主として裕福な中産階級女性を中心とした女性の組織化が見られるようになる (Thapa 1985)。

近代国家としてネパール王国の成立は1950年であり、その後1960年にマヘンドラ国王がクーデターで政権を掌握したあと導入されたパンチャーヤット⁷体制は、政党活動を禁止し、議会の自律性を認めない国王親政であった。パンチャーヤット期(1962~1990)の女性の組織化は大別して、民主化運動と連動して女性の解放と男女平等を求める運動とパンチャーヤット体制を支えることを目的としたものと大きく2つの動きに分かれ、双方とも都市部の高位カーストの女性が主な担い手だった。(伊藤 1999) パンチャーヤット体制のもとでは、1963年に「ネパール女性機構」(Nepal Women's Organization)が組織された。また、もう一つの流れとして「母親クラブ」(Mother's Club)あるいは「母親グループ」(Mother's groups)といった、「母親」の役割を強調するものも組織されている。

1975年にネパール政府は「小規模農民開発事業(Small Farmer's Development Programme: SFD P)」を農業開発銀行の支援の下、開始した。これはネパール政府が全国的な貧困緩和事業として着手した初の事業であり、この事業を通じて低所得者層農村女性に対する無担保融資や、女性グループによる起業活動への支援も始まった。しかし、事業自体は女性に限定するものではなかった。

1980年以降、ネパール政府は開発政策のなかにWIDを明示するようになり、1982年には「農村女性

⁷パンチャーヤットとは評議機関の意で国王を頂点とし、国、県、郡、市町村レベルのパンチャーヤットを通して全国を統一するという、中央集権的な機構であった。1962年憲法で導入され、1990年まで続いた (石井 1986)

のための生産活動資金融資事業(Production Credit for Rural Women Project: PCRW)」を開始した。この事業はUNICEFの援助を受け、女性開発局が中心となり進められた。SFDP、PCRWは農村において農業生産のために資金調達の手段、技術と知識普及の回路を確保すると同時に、農村女性に対して集団での協同機会を提供し、将来予測、計画性、あるいは貯蓄といった開発適的なハビトゥスの形成を促した。(伊藤 1997)そして「1991年に民主憲法が公布されると、高カースト支配層に対抗する形で様々な民族の主権が主張されるようになり、民族ごとの組織が次々と誕生し、それまでは見られなかった低カーストや女性の団体など、抑圧されてきた人々による自発的な組織化が進んだ。」(磯野 2004 pp.93) 1994 年になるとアジア開発銀行との協同事業として、「女性のための小規模融資事業」(Micro Credit Project for Women: MCPW)が開始した。MCPWは低所得層農村女性への支援事業であり、貧困女性の融資アクセス、研修、技術援助といった分野での活動を続けるとともに、新たな重点分野として開発過程における自助集団の組織化と強化、ならびにNGOの活動の拡大とそのサービス内容の質の向上をあげている。ネパールにおいては、女性のための活動をするNGOを支える女性たちはある程度の学歴があり、相対的に裕福な階層であることが多いため、女性のニーズに合わないことがある。⁸

2-4 エンパワメントと教育

2000年の国連ミレニアム宣言に、ジェンダー平等の奨励と女性のエンパワメントが目標として組み込まれた。しかし、依然としてジェンダー不平等は存在したままである。結城(2005)、菅野(2003)はジェンダー平等を達成するためには、女性のエンパワメントは重要であり、識字や教育一般がそれ自身に意識覚醒、エンパワメントの効果があると指摘する。

3-2で挙げたStromquist(2003)は女性のエンパワメントの特性として挙げた認識力、心理力、政治的な力、経済力の4点は教育を通して促進させることができると指摘する。しかし、上村(1999)によると、学校教育では性役割を温存し再生産しているので、男女の平等は達成することはできないと示し、Stromquist(1995)は、学校教育はエンパワメントにとって不可欠の前提であつてもその目標ではないと指摘した。したがってノンフォーマル教育や成人教育などに焦点をあわせる必要がある。

Carolyn, Bettina(1993)は女性に特化した内容の成人教育が女性のエンパワメントのためには必要であると示し、Namtip(1995)は女性のエンパワメントの際の教育のプログラムの内容を指摘しており、以下の4点を挙げている。①ジェンダーの問題について学ぶ、②技術を身につける、③識字と基本的な計算能力をつける、④プログラムをするときのカリキュラムの基準を作ることの4点である。

上村(1999)は女性の変化は、知識の習得と心理的な変化に加えて、経済的、政治力の獲得とその行使によってもたらされる社会構造の変革によって初めて達成されると指摘する。

以上から、エンパワメントの際には教育のなかでもノンフォーマル教育または成人教育が効果的であり、その中身も識字教育などでの知識の習得だけではなく、経済的、政治力を獲得できるような、技術の訓練やジェンダーについて学ぶ場も必要となってくるのである。

⁸青年海外協力隊としてネパールに派遣されている方からのインタビューより(2011年9月)

第3章 分析手法

3-1 分析デザイン

本研究は定性調査を用いる。本研究での関心対象は、ネパール、パタン市における女性組織がどのような活動をしていればジェンダー意識の変化が大きいのか、また女性のジェンダー意識の変容がどのような過程で起こるのか、という点である。

本調査は2011年8月から9月にかけての約1ヵ月半、ネパールのラリットプル郡のパタン市の女性組織を対象として、それぞれ女性組織のメンバーに行った。データ収集法としては、インタビュー法を用い、女性組織の年次大会にも参加した。インタビュー法については有意抽出法によって選ばれた女性組織のメンバーに行った。また女性組織を訪問し、年次大会⁹に参加することによって、女性組織メンバー内での情報共有や意思統一をどのようにしているか、またメンバーの関係などを観察した。

3-2 データ収集方法

データ収集方法は、以下の2点を用いた。1点目は、インタビュー法である。有意抽出法によって抽出された女性組織のメンバーに対して、半構造化インタビューを行った。女性組織で行っている活動内容や、女性組織に参加したことによって世帯内外での出来事や考え方に何か変化があったのか、それはどのような変化だったのか、などについて女性組織のメンバーに自由に語ってもらった。その際、ネパール語と日本語の通訳を介して行い、インタビュー内容は許可を得た上でICレコーダーに録音した。収集したインタビューの内容はすべてコンピューターに入力し、内容をカテゴリー別に整理した。

2点目は女性組織の年次大会への参加である。年次大会では女性組織のメンバーが女性組織内でどのように情報を共有しているか、また意思統一をどのように行っているか、またどのような内容なのかを観察し、その後、メンバーにインタビューを行った。

本論文はデータ収集方法についての限界として次の2点が挙げられる。1点目は、本論文の調査対象者である女性組織のメンバーらは所属する女性組織のことをしっかりと把握しているメンバーを対象とするため、活動委員会のメンバーを中心にインタビューを行った。彼女らは組織のコアメンバーであり、積極的に組織に参加しているため、ジェンダー意識の変容がおきている可能性が高い。この限界を克服するために、インタビューを通して深くその関係性を探ることが必要である。2点目は、定性的なインタビューであるため、組織活動に参加したことでジェンダー意識が実際に変化したかどうかを組織に参加前後で比較して検討することができない点である。この点を克服するためにインタビューを通してこれらを深く探る。

3-3 サンプリング法

調査対象地域はラリットプル郡パタン市である。パタン市は22区(ward)に分けられており、その中の22区のうち20区を対象としている。他の2区は経済的に豊かな地域であるために女性組織がない地域である。そのため今回は20区のみを調査した。

この地域を選択した理由として次の点が挙げられる。ネパールにおける女性組織はNGOが介入して

⁹年に1回行う女性組織の活動報告会。3-3-1に詳細あり。

いる場合が多く、その際 NGO のファシリテーション能力によって異なる可能性がある。また女性のための活動をする NGO は多い。しかし、必ずしも女性のニーズに対応しているとはいえない。NGO を支える女性たちはある程度の学歴があり、相対的に裕福な階層であることが多いためである (伊藤 1997)。したがって、今回の調査では自発的にできた女性組織を対象としている。パタン市で最初の女性組織は 1996 年コミュニティ開発局 (CDS) が国内外の NGO の援助を得て、パタン市の貧困地区であった 2 つの区に作ったのがはじまりである。女性組織の養成事業は、1999 年のプログラムを最後に終了した。しかし、その後も行政が作った女性組織の影響が残り、評判を聞きつけた女性たちが各地域で自発的に形成した。パタン市で最初の女性組織は女性たちの中から自発的に誕生したのではなく、国際 NGO や行政という外部からの力があってできあがったのだが、パタン市の女性たちは内発的に各地でグループをつくりだした。今回の女性組織は内発的に組織されているものを対象としているため、外部の力の影響がなくできた組織である。

女性組織のメンバーのサンプリングについて、有意抽出法を用いた。なぜなら、女性組織の活動内容や設立経緯についても知っている女性組織のメンバーを対象とするためである。本研究では女性組織の組織活動に着目しているため、その内容について詳しく知っている女性組織のメンバーでなければならなかった。

今回、調査地域の選定に関しても、限界がある。ネパールにおける女性のエンパワーメントはその地域の社会、文化的影響を大きく受けるため、P 市の現状からネパール全体を一般化することはできない。この点を留意した上で、本研究をパタン市のケーススタディとして位置づけ、研究をすすめる。

3-3-1 パタン市における女性組織

今回の調査はパタン市における女性組織に所属している女性を対象にしている。どの女性組織も貯蓄、貸出および、女性の能力向上、自立が目標として掲げられている。調査した女性組織は最低 24 人¹⁰から組織されていて、各組織の中心メンバーとして活動委員会が 4~13 人 (会長、副会長、秘書、会計など) いる。メンバーはある一定の規定を満たし、市に登録してれば、市からトレーニングおよび補助金を受けることができる。市の登録基準を表の 3-1 に示した。

表.3-1 パタン市における女性組織の登録基準

1	メンバーが最低 30 人
2	活動委員会を組織に設置
3	メンバー全員の名前、学歴、年齢、仕事に分かること ¹¹

出所) インタビューより筆者作成 (2011)

市役所は以上の 3 点がそろえば、女性組織にトレーニングの機会を提供する。このトレーニングは市から提供することもあれば、女性組織から要望があったトレーニングを市が行うこともある。そして、

¹⁰パタン市における女性組織の登録基準の条件として、メンバーが最低 30 人いなければならないが、P 市に一度登録すれば登録解除は特にないため、30 人より少ない組織も存在する。

¹¹仕事をしていない場合でも登録できる。

女性の自助組織がジェンダー意識変容に及ぼす影響
—ネパール、パタン市における質的調査—

年に1回、女性組織が活動報告（年次大会）をすると、その時の支援金として4000Rsを女性組織は受け取ることができる。この時、市役所の担当者も参加し、女性組織のモニタリングを行っている。また、市役所は登録してある女性組織の中で最も活動的であった組織に賞品や賞金も授与している。

表の3-2はインタビューした女性組織のメンバーの背景である。各地域から最低1人、計28人を抽出した。

表.3-2 インタビューした女性組織のメンバーの背景

	役職	年齢（歳）	組織の参加年数	地区
女性A	会長	65	5	3区
女性B	副会長	61	8	3区
女性C	メンバー	53	6	3区
女性D	メンバー	31	4	3区
女性E	メンバー	42	8	4区
女性F	メンバー	42	7	4区
女性G	会計	31	11	5区
女性H	会長	50	12	6区
女性I	会計	40	12	7区
女性J	会長	56	6	8区
女性K	活動委員会	42	12	8区
女性L	活動委員会	50	13	9区
女性M	会計	38	7	9区
女性N	秘書	33	2	10区
女性O	メンバー	50	15	11区
女性P	秘書	38	11	12区
女性Q	会長	45	13	13区
女性R	会計	36	1	13区
女性S	メンバー	32	1	14区
女性T	メンバー	35	5	14区
女性U	会長	55	11	15区
女性V	会計	40	3	16区
女性W	メンバー	42	11	17区
女性X	会長	36	4	18区
女性Y	会計	37	10	19区
女性Z	メンバー	52	8	20区
女性α	活動委員会	55	3	21区
女性β	会長	53	8	22区

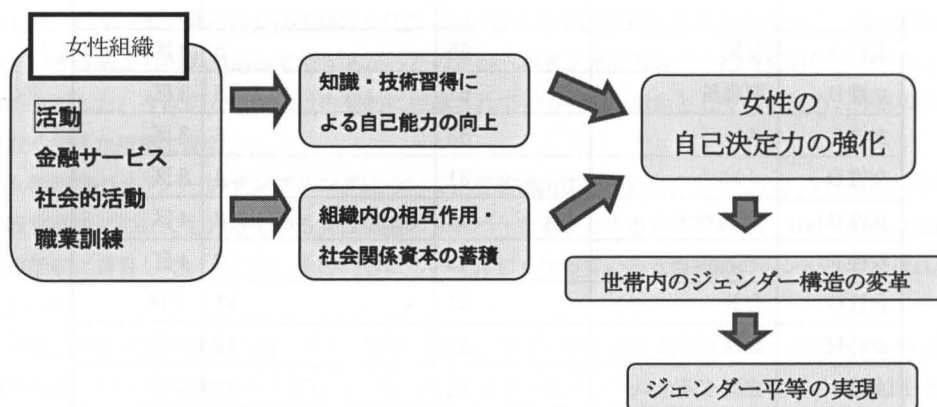
出所) インタビュー調査より筆者作成 (2011)

3-4 データ分析方法

3-4-1 概念枠組み

次頁の図 3-1 に示された概念枠組みは、データの分析をする過程において指針となるものとして用いるものである。本研究では図 3-1 の枠組みを採用する。

図. 3-1 概念枠組み



出所) 筆者作成 (2012)

まず最初に、ジェンダー意識の変化が起こるために女性が組織化し、学習機会を得ることが重要な理由を探るために、女性組織の活動内容の中でも特に学習機会と関連する組織活動を探る。これは、例えば、職業訓練などの知識や技術を習得できる活動が挙げられる。そしてそれらの組織活動が女性のジェンダー意識の変化に影響しているのか、また影響する理由を探る。次に世帯内でジェンダー意識の変化を起こすために女性組織に必要な条件を探っていく。女性組織自体による条件の他に組織活動にも注目し、関係性を分析していく。最後に女性組織の組織活動とジェンダー意識の変化の関係について深く分析していく。図 3-1 で示したように、女性が組織を形成し、その中で金融サービス、社会的活動、職業訓練などの所得創出活動や成人教育を行うことによってジェンダー意識の変化がどのように起こるかをみる。

3-4-2 分析枠組み

分析には以下 9 つの指標を用いた。女性のジェンダー意識の変化について分析する際に必要となるものである。これらの指標は藤掛 (2003) Kabeer (2001)より筆者が作成した。

エンパワーメントの指標

- 1、世帯内外での発言力向上
- 2、女性のリーダーシップ
- 3、健康や権利に関する意識変容

- 4、女性の自己自信の獲得
- 5、夫、子供達の女性活動への応援
- 6、新たな活動目標の発見
- 7、女性の連帯
- 8、交渉力の向上
- 9、運営・資金管理の実施

以上の指標をもとにインタビュー調査の中から、関係するインタビュー内容を抽出していった。

第4章 結果および考察

4-1 女性組織の活動内容

女性組織の活動内容は多岐に渡るが、表 4-1 のように女性組織の活動内容を分類した。

表. 4-1 女性組織の組織活動の分類

カテゴリー	活動内容
1	貯蓄、貸出
2	貯蓄、貸出、定期的な活動
3	貯蓄、貸出、市役所のトレーニング
4	貯蓄、貸出、市役所のトレーニング、組織独自の活動

出所) 調査より筆者作成 (2011)

活動内容の詳細を以下に記す。

- ① 貯蓄、貸出：毎月、女性組織が組織ごとに金額（100～200Rs）を決めて貯蓄を行う。また、貸出も行っており、女性組織のメンバーであれば、資金を必要な時に借りることもできる。（女性組織の活動委員会、または会長の承認が必要）通常、銀行で借りるより利子が低く、無担保で借りることができることが特徴である。
- ② 定期的な活動：定期的に行われる地域の掃除や宗教行事、遠足¹²を指す。
- ③ 各種トレーニング：市役所が提供しているトレーニングプログラム
例）漬物の作り方、洗剤の作り方、会計のトレーニング、スピーチのトレーニング、識字教室
- ④ 組織独自の活動：女性組織が独自で行っているトレーニング、女性組織が経営している日用雑貨、クルタの生地（ネパールの民族衣装）の店

市役所のトレーニングと女性組織独自のトレーニングの内容は、ほぼ同じであるが、女性組織独自のトレーニングは女性組織が独自で行っているため自発性が高いと言える。そのため今回は活動を分けている。

¹²ネパールでは家族、および親戚、または女性組織などでケータリングを持ち、遠出する習慣がある

また、表 4-2 でそれぞれの女性がどのような組織活動を行ったかを分類した。

表. 4-2 組織ごとの活動内容の分類表

組織活動 1	C,F
組織活動 2	D,H
組織活動 3	E,I,M,N,O,T,W,X,Z
組織活動 4	A,B,G,I,J,K,P,Q,R,S,U,V,Y,α,β

出所) 調査より筆者作成 (2011)

この表からは、ほとんどの女性が組織活動 3 または 4 を行っている女性組織に所属していることが分かる。組織活動 3、4 では市役所のトレーニング及び女性組織独自のトレーニングが含まれ、実生活に役立つものから、女性の教育レベルを上げるものなど教育的役割を果たすものまでが多く含まれている。

4-2 女性のエンパワメント

研究概念図で使用したエンパワメントの指標を元にそれぞれの女性がどのような部分でエンパワメントされたかを調べた。表 4-3 はどの分野でエンパワメントされたかを表しているものである。インタビュー結果をもとにそれぞれの指標にあてはまるものを抽出していった。以下に、各指標別の調査結果を述べる。

4-2-1 世帯内外での発言力の向上

家族に説明や理解をさせることができるようになった。(A,会長)

女性組織のメンバーになる前はみんなの前で話すことができてなかったが、メンバーになった後は、話すことができるようになったし、市役所などの偉い人の前でも話すことができるようになった。(B,副会長)

(組織に参加する) 前は恥ずかしくて遠慮して話すことができなかったが、組織に参加した後は話すことができるようになった。(N,秘書)

女性組織に参加した当初は、ほとんどの女性組織のメンバーが自分たちの組織のメンバーの前でも自己紹介できなかったが、女性組織での活動を通して次第に女性自身が発言力を向上させていることが伺える。

4-2-2 女性のリーダーシップ

組織に参加したことによって、家の外にでいろいろな人に会う機会が増えたことによって、周りの女性達が積極的になっていくのを見て、自分も積極的に動くようになった。いろいろ動いているため、組織の会長にならないかという話が出ている。(α,活動委員会)

女性組織に参加後、周囲からの影響もあり、女性自身のリーダーシップ能力が向上したことが伺える。

4-2-3 健康や権利に関する意識変化

健康についてのトレーニングをクリニックと一緒に行うようになった。(G,会計)

女性組織に参加して健康（子宮のこと、毎日、目を洗うこと）やトイレのあと石鹸で手を洗うことを学んだ。(L,活動委員会)

女性組織のトレーニングを通じて健康に関する意識が変化していることが伺える。

4-2-4 女性の自己自信の獲得

識字教室に参加したおかげで自分の名前が書けるようになり、看板などが読めるようになったことで自信がついた。(E,メンバー)

識字教室で文字を学んだことにより、サインができるようになり、また編み物の仕事にも役立つようになり、自信がついた。(O,メンバー)

技術（袋、漬物、ジャムなどの作り方）を身につけることができ、自信がついた。(S,メンバー)

女性組織のトレーニングを通じ、知識または技術を身につけることにより、女性自身が自信をつけていることが伺える。

4-2-5 夫、子供達の女性活動への関心

家族が組織のことを理解してくれて女性組織の会議や活動に時間を割くことができるようになった。また、会議の時に家事ができないことを理解してくれるようになった。(Q,会長)

旦那も自分がいいこと（女性組織に参加して生活に活用できる知識を学んだ、また病気の人たちにも協力するようになった）をしているため、組織活動に参加することに賛成してくれた。(U,女性)

組織活動に参加し、夫が組織活動に理解し、協力してくれるようになり、ご飯やお茶の用意を自分でするようになった。(Z,メンバー)

女性の家族が女性の組織参加への理解が上記から伺うことができる。これは他の女性の発言から、女性が女性組織の活動に参加し、そこで学んだことを家族と共有することにより、家族が女性の組織活動に関心を示していることが言えるであろう。

4-2-6 新たな活動目標の発見

区域の仕事のない女性達に仕事をあげたい、または夫婦で工場を開き、そこで仕事のない女性達に仕事をあげたいと考えている。(X,会長)

ネパールを巡礼して、マ・ブツツア¹³の資金を集めたいと考えている。(P,秘書)

女性が組織活動を通じて、自分自身の知識や技術を向上させ、家族からの組織参加への理解も得られたことによって、更なる活動を行いたいと思う意欲が高まり、新たな活動内容を見つけていっていること

¹³ネパール語で女性グループをさす

が伺える。

4-2-7 女性の連帯

女性組織に所属している人の夫が交通事故で亡くなった時、協力してバンダ¹⁴を行い、賠償金をもらった。¹⁵ (U,会長)

組織に参加する前は自分のことだけ考えて生活していたが、今は一緒に協力してお互いに困っていることを解決するようになった。(H,会長)

女性が組織活動に参加し、メンバーとの交流を深めることによって、連帯意識を高めていることが伺える。これらは女性自身の周りで起こる問題を解決していることにもつながっている。

4-2-8 資金管理、運営の実施

以前はお金が手に入るとすぐに使っていたが、組織に参加して会計のトレーニングを受けた後、お金を貯めるようになった。(I,会計)

組織に参加した後、トレーニングやプログラムの運営の仕方が分かるようになり、できるようになった。(R,会計)

女性が組織に参加し、貯蓄、貸出の活動やトレーニングをうけることによって、女性自身が資金管理や組織運営などの能力を向上させていることが伺える。

4-2-9 問題発見、解決能力の向上

女性組織のミーティングにメンバーが集まらないため、ミーティングの日を変えることにした。(J,会長)

家事や旦那の問題で組織活動の時間をつくることができない人が多いため、女性組織で問題を解決するトレーニングやプログラムを行うようになった。(B,会長)

4-2-7 とも関連し、女性が組織に参加することによって、連帯を高めたことによって、女性の周りで何か問題が起きた時に、周りと協力して、問題を解決していることが伺える。

表 4-3 から分かるように女性C, Dはエンパワメントされてないことがいえる。また女性F, Tも資金管理、運営のみの実施で他の項目でエンパワメントされているとは言い難い。一方、この4人以外の女性は女性の連帯、女性の自己自信の獲得の面において自信を獲得したとのインタビュー内容を得た。

これらの結果をもとにして次の節では女性の考え方、能力、行動の3点に焦点を当てて見ていく。

¹⁴バンダ：ストライキのこと

¹⁵現在、ネパールでは交通事故で亡くなった時、賠償金を求めないと賠償金をもらえなかったり、もらえる金額が少ないことがある。

表. 4-3 エンパワーマーメントの指標と女性の関係

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	a	B
世帯内外での 発言力向上	○	○					○			○			○	○	○	○	○	○				○				○		○
女性の リーダーシップ	○	○					○	○		○			○	○	○		○				○	○	○	○	○		○	○
健康や権利に関する 意識変容	○						○	○	○		○	○															○	○
女性の自己自信の 獲得	○	○			○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○
夫、子供達の 女性活動への応援		○			○				○				○				○	○			○	○	○		○			
新たな活動目標 の発見		○								○		○	○		○	○	○	○	○		○	○	○	○		○	○	○
女性の連帯	○	○			○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○
資金管理、運営 の実施	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
問題発見、解決能力 の向上	○	○					○			○		○	○	○	○		○	○				○		○		○	○	○

(出所) 調査より筆者作成 (2011)

4-3 女性組織の活動内容と女性自身の変化

表 4-4 はインタビュー調査をもとにインタビューした女性の考え方、能力、行動の変化である。

表. 4-4 インタビューした女性の考え方、能力、行動の変化

名前	考え方	能力	行動
A		○	○
B		○	
C			
D			
E		○	
F			
G	○	○	
H	○	○	
I	○	○	○
J	○	○	
K	○	○	○
L	○	○	
M	○		○
N	○	○	○
O		○	○
P		○	
Q	○	○	
R	○	○	
S	○	○	
T			
U	○		
V	○	○	
W		○	
X	○	○	
Y		○	
Z	○	○	○
α	○	○	
β	○	○	○

出所) 調査より筆者作成 (2011)

ほぼ、すべての女性自身の考え方、能力、行動に変化がでている。他方、活動内容と女性の変化につい

て見てみると、変化がでている組織の活動は活動3（貯蓄、貸出、市役所のトレーニング）、または4（貯蓄、貸出、市役所のトレーニング、組織独自の活動）の時である。

4-3-1 女性の考え方の変化

女性組織からお金をすぐに借りることができ、家族にも貸することができるため、家族を支えることができた。(G,会計)

以前は家の中にいたので何も分からなかったが、外のことがわかるようになった。(I,会計)

組織で習ったことを家族に教えることができた、そして家族も学ぶことができた。(L,活動委員会)

技術を身につけることができ、自信がついた。(S,メンバー)

4-3-2 女性の能力の向上

家族に説明や理解をさせることができるようになった。(A,会長)

話すときに考えてから発言するようになった。(B,副会長)

識字教室に参加したことによって、文字が書けたり、読めるようになった。(E,メンバー)

技術や生活に対する知識が増えた。(K,活動委員会)

4-3-3 女性の行動範囲の拡大

外に出かけるときは、夫の母親の許可が必要であったが、言わなくてもいけるようになり、活動も認めてくれた。(I,会計)

外に出るときは、男性と一緒に行動していたが、1人で外出できるようになった。(K,活動委員会)

以上の表 4-2、4-3、4-4 の結果から組織活動に参加することで、学習機会を得ることによって、女性が技術を身につけることにより自信が付き、また家族を支えることができているという自信につながることが伺える。また、身に付いた技術を家族と共有していくことにより、家族も女性の組織活動について、制約を与えないという結果がでている。女性の考え方の変化または能力の向上によって、行動の拡大が起きていることがわかる。

4-3-4 変化のなかった女性

ここで、注目したいのは全く変化のなかった女性C、D、F、Tの女性である。表 4-5 ではこれらの女性が参加している女性組織の活動内容に注目している。

表 4-5 によると、女性D以外は学習機会を得る活動を行っていない。組織がお金を集めるだけの目的になってしまっているため、そこから何かを学んだり、力をつけたりしたことがなかったことが、インタビューより伺えた。またインタビューをしたところ、女性Dはもともと教育歴があり（マスターを取得している）、組織の中で活動や組織の方針に対してアドバイスをしたりする役割になっていた。しかし、アドバイスをするが聞き入れてもらえないことが多いことから、組織に対して興味を失っていた。そのため、組織に参加していたが意識変化がなかったと考えることができる。

表. 4-5 変化のなかった女性が所属する女性組織の活動内容

C	貯蓄、貸出、宗教行事、遠足
D	貯蓄、貸出、宗教行事、市からのトレーニング
F	貯蓄、貸出
T	貯蓄、貸出

出所) 調査より筆者作成 (2011)

4-4 カースト

4-4-1 カーストと意識変化

カーストが混在している組織は民族も混在しているため、言語の問題があり、意思統一に支障をきたすことがある。また、民族によっても性格が異なるため、ミーティングの場が円滑に行われない場合があることが以下のインタビューより伺える。

いろいろな民族が混ざり、民族によって性格が異なるため、発言していないメンバーもいる。ネットワーク族以外は発言している。(D, メンバー)

話す言語が異なるため意思統一が難しいことがある。(N, 秘書)

表の4-5では女性組織が単一カースト(同じカースト)で構成されている組織なのか、それとも複数カースト(異なるカースト)で構成されている組織なのか女性が所属している組織ごとに分けた。

表. 4-5 女性組織とカースト

単一カースト	A、B、E、G、H、I、J、K、L、M、O、P、Q、S、UV、W、Y、Z、 α
複数カースト	C、D、F、N、R、T、X、 β

出所) 調査より筆者作成 (2011)

また、表4-6では表4-4をもとに、複数カーストで構成されている女性組織の女性に変化があるかどうかを表にした。

表. 4-6 複数カーストの女性組織と女性の変化

変化がなかった女性	C、D、F、T
変化あった女性	N、R、X、 β

出所) 調査より筆者作成 (2011)

変化がなかった女性の所属する組織は組織活動が活発に行われていないと4-3-4から言える。

女性の自助組織がジェンダー意識変容に及ぼす影響
—ネパール、パタン市における質的調査—

表. 4-7 変化があった混合カーストの女性組織の特徴

N	組織の結束力が強い（車でひかれて亡くなった人のために組織で賠償金求めた）
R	組織が活発（独自のトレーニングしている）
X	会長にリーダーシップがある。
β^{16}	会長のリーダーシップ力がある、組織の結束力が強い、組織が活発（独自のトレーニングしている）

出所）調査より筆者作成（2011）

変化があった女性N、R、X、 β の所属する組織の特徴を前頁、表 4-7 にまとめた。

表 4-7 を見ると組織が活発に活動している、または会長のリーダーシップが強いために複数カーストであるにもかかわらず、女性に意識の変化が起きていると言える。

4-4-2 カーストと組織活動

表 4-6 では単一カーストと複数カーストにおける組織活動との関係を比較している。単一のカーストで組織されている場合のほうが組織活動の内容に関わらず、変容が起きている。一方、カーストが混在している場合は組織活動に教育的な要素を含む活動を含んでいる場合、変容が起きるといえる。

表. 4-8 カーストと組織活動における女性自身の変化

	1	2	3	4
単一カースト	—	○	○	○
複数カースト	×	×	○	○

出所）調査より筆者作成（2011）

4-5 女性の意識変化の過程

多くの女性が組織活動を通して、新たな知識や技術を獲得したことにより自信を獲得したことが以上の結果より明らかになった。女性が自信を獲得するに至った経緯を以下のインタビュー結果よりみていく。

組織活動に参加したことによって経済的自立ができるようになり、夫を頼らなくてすむようになりました。また、知識も増え、組織活動で学んだことを生活の中で役立てています。例えば、歯磨き粉で歯を磨いたり、トイレの後は石鹸で手を洗ったりすることです。これらのことを家族に教えることもできたし、また家族も学ぶことができました。（L₄活動委員会）

¹⁶ β が所属する女性組織はインタビューの他に年次大会にも参加したのだが、一番活発な女性組織であり、市役所から表彰を受けていた。また、メンバー達もとても仲がよく、カーストが混在している組織であったが、差別は見られなかった。

組織活動に参加することによって液体石鹸や固体石鹸の作り方を覚え、それらを生活の中で実際に使っている。例えば、洗濯、床磨き、オートバイ、窓を掃除するときである。また、組織活動参加後、組織活動があるときは、夫は自分でご飯やお茶の用意をするようになった。(Z,メンバー)

彼女達にインタビューを行った際、彼女たちの夫も近くに同席（インタビュー場所が自宅や旦那さんと共にインタビュー者が外出中だったため）していたのだが、旦那さんに遠慮することなく、いきいきとインタビューに回答していた。

これらのインタビュー結果より、女性が経済的自立をしたこと、そして女性が組織活動に参加したことにより自己自信を獲得し、さらに身につけた技術を家族と共有することによって、家族から組織参加の理解を得るまでに至ったといえる。

4-6 考察

以上の結果より、本研究でのリサーチクエスチョンを検討していく。まず、リサーチクエスチョン1の「ジェンダー意識の変化が起こるために女性が組織化し、学習機会を得ることが、なぜ重要なのか」についてであるが、女性が市役所や女性組織独自のトレーニングを行うことによって、学習機会を得、そして技術を身につけることにより女性自身が自信を獲得していく。また家族を支えることができていくという自信にもつながっていくと言える。貯蓄するだけではなく、それをもとに技術を身につけて、所得を創出するものにつなげていくことが、より一層女性の自己決定力や自立性を向上させ、エンパワメント・プロセスに重要な役割を果たしている。このことは Kabeer (2001) のバングラディッシュにおける調査や佐藤他 (1999) がネパール農村で行った調査でも指摘されていることである。

次にリサーチクエスチョン2の「世帯内でのジェンダー意識の変化を起こすために女性組織に必要な条件とは何か」という問いについてであるが、これは貸出、貯蓄の他に学習機会を得る活動が重要である。女性達が経済力をつけることで生活の安定化と直結し、女性のみならず家族全員が恩恵を受けることになる。学習機会も生活に直結するものから識字などの幅広い活動が有効であると言える。これらが世帯内でのジェンダー意識の変化につながっていくのである。そして組織活動参加後に夫や家族との関係が良好になっている。このことは小金澤他 (2006) が南インドで行った調査でも報告されている。また、ネパールの場合、カースト、民族ごとに組織が形成されている場合が多く、言語や性格の面において意思統一しやすく、組織活動が円滑に進むという側面もある。

最後にリサーチクエスチョン3の「女性のジェンダー意識の変容は女性が組織を形成することによって、どのように起こるのか」という問いであるが、女性が参加した組織活動が、経済効果以外に家族へ新しい技術や知識の伝授という形で恩恵を与え、また組織活動で得たことを女性が家族と共有、協力できるということが、家族からの組織参加の理解を促すと言える。組織内での貯蓄、貸出、女性を対象とした成人教育、生産活動といった行動を通し、女性そして家族の意識は変容していく。

これらは藤掛 (2003) が指摘するように、女性たちの活動が世帯所得に貢献したり、地域に有益なことが分かると最初は反対していた男性達が賛成の態度を取り、女性の活動が男性に敵対するものではなく、むしろコミュニティ開発をサポートしていることが分かると、女性組織に対して、男性からの積極的な評価が行われるためであろう。

以上、女性の世帯内でのジェンダー意識の変化には女性組織が必要となり、組織活動の中に教育的な活動を含んでいることが重要であることがネパールにおける一事例として明らかになった。

第5章 今後の展望と課題

5-1 今後の展望

以上のように女性がエンパワーメントされるためには、女性の組織化および組織活動の中の教育活動が重要な要素になることが明らかになった。女性は組織を作りその中で組織活動を行うことで連帯する。そして、貯蓄や所得を創出する活動を行い女性の経済的自立へとつながり、またトレーニングなどのプログラムを行うことで自己自信を獲得していく。女性は自分たちの状態を把握し、自分に必要だと思う能力を各自、判断し身につけていくことが言える。

国際社会でも言われているように、女性のエンパワーメントのためには、まずは世帯内でのジェンダー意識の変化や構造の変化が不可欠である。社会や文化によって、その土地に根付いているジェンダー観や男女の権力構造 - それは多くの地域で性別役割分業などのように、女性を家の中に縛りつける - の変革に、女性の組織化は大きな役割を果たしていく。文化として女性も男性も当たり前だと感じているジェンダー観が、女性が組織活動を行うことによって徐々に変革されていくことで、新しく平等なジェンダー関係が構築される。またネパールの場合、女性のエンパワーメントとカーストの関係性は大きいと言える。

今後は上記の男女間の権力構造およびカーストにも焦点をあてて研究していく必要がある。また女性が組織活動を通してそのように社会化されていくかという理論的な研究も必要である。

女性の状況が改善されるには、女性がエンパワーメントされるだけでは十分とはいえない。女性の自己自信の獲得も重要であるが、周りが共に支援をし、共に変革していかなければ女性が真にエンパワーメントされたとは言えないであろう。女性のみに焦点を当てるのではなく、その女性の社会的・文化的背景も考慮し、女性の家族を巻き込みながら女性の状況が改善していくことを期待する。

5-2 本研究の限界と課題

本研究では、インタビュー者が女性組織に参加していた女性に限定したため、女性の主観で判断した変化のみ見ることができた。これは、第3者の客観的な視点が入っていないため、データがしっかりととれていたとは言い難い。また、女性組織に対して参与観察をするまでにはいたらなかった点も挙げられる。定性調査を用いて、女性組織または女性自身について深く調査していかなければ、本当にエンパワーメントされたかどうかを判断することができない。また、今回エンパワーメントだけに焦点を当ててしまい、組織活動が女性にどのような教育的な影響を与えていたかどうかまで、調査することができなかった。しかし、組織活動の内容が女性に大きな影響を与えていることが今回の調査で分かったため、組織における社会化のように理論的な研究をしていく必要がある。

今後は以上述べた2点についてより詳しく調査を重ねていく次第である。

参 考 文 献

<日本語文献>

- 青木千賀「ネパールの貧困とジェンダー」『日本大学国際関係学部研究年報』、第 26 集 63-80 頁、2005 年
- 荒木美奈子「コミュニティーエンパワーメント」久木田純・渡辺文夫編『エンパワーメントー人間尊重社会の新しいパラダイム』現代のエスプリ No. 376 至文堂、85-97 頁、1998 年
- 石井溥編『もっと知りたいネパール』弘文堂、1986 年
- 伊藤るり、田中由美子「「参加型開発」と低所得層農村女性の自助集団化ーネパールの事例を中心にー」国立婦人女性会館編『平成 6 年度～平成 10 年度 開発と女性に関する文化横断的調査研究報告書 女性のエンパワーメントと開発 - タイ・ネパール調査から - 』国立婦人教育会館、187-223 頁、1999 年
- 磯野昌子「援助による住民組織化は自律的な地域社会発展の基礎はつくれるかーネパールの事例からー」佐藤寛編『援助と住民組織化』アジア経済研究所、85-106 頁、2004 年
- 上村千賀子「開発、教育、エンパワーメントー東北タイ農村の事例を中心としてー」国立婦人女性会館編『平成 6 年度～平成 10 年度 開発と女性に関する文化横断的調査研究報告書 女性のエンパワーメントと開発 - タイ・ネパール調査から - 』国立婦人教育会館、109-123 頁、1999 年
- 菅野琴「教育とジェンダーー「新しい戦略」ー」開発とジェンダー 田中由美子、大沢真理、伊藤るり『開発とジェンダー エンパワーメントの国際協力』国際協力出版会、74-87 頁、2002 年
- 菊池京子「「貧困の女性化」と女所帯の実態ー「開発とジェンダー」の観点からー」青柳まちこ編『開発の文化人類学』古今書院、145-160 頁、2000 年
- 小金澤孝昭、福澤隼人、吉成安生「南インド農村部における持続可能な地域振興～NGO・YF 活動を事例にして～」『宮崎教育大学紀要』、第 41 巻 33-46 頁、2006 年
- 国際協力事業団『ネパール国別援助報告書：貧困と紛争を越えて』国際協力事業団国際協力総合研究所、2003 年
- 斉藤 文彦「パワーの類型化によるエンパワーメント戦略の考察」国立婦人女性会館編『平成 6 年度～平成 10 年度 開発と女性に関する文化横断的調査研究報告書 女性のエンパワーメントと開発 - タイ・ネパール調査から - 』国立婦人教育会館、109-123 頁、1999 年
- 佐藤寛編『援助とエンパワーメントー能力開発と社会環境変化の組み合わせー』アジア経済研究所、2005 年
- 佐藤千寿、神馬征峰、村上いづみ「成人識字教育をエントリー・ポイントしたコミュニティー・エンパワーメント」国際協力研究、vol. 15, No. 1, 19-31 頁、1999 年
- 佐藤寛「住民組織をなぜ問題にするのか」佐藤寛編『援助と住民組織化』アジア経済研究所、3-34 頁、2004 年
- 佐野麻由子『『途上国』における『女性運動』の諸相ーネパールを事例にしてー』『国立女性教育会館研究紀要』7 号 83-92 頁、2003 年
- 高橋保「性別役割分業」『創価法学』第 36 巻、第 2 号、2006 年
- 田中由美子「開発と女性」(WID) と「ジェンダーと開発」(GAD)」田中由美子、大沢真理、伊藤るり『開

女性の自助組織がジェンダー意識変容に及ぼす影響
—ネパール、パタン市における質的調査—

- 発とジェンダー エンパワーメントの国際協力』国際協力出版会、28-41 頁、2002 年
- 田村慶子・篠崎正美編著『アジアの社会変動とジェンダー』明石書店、1999 年
- 原ひろ子「規範概念としての「エンパワーメント」と分析概念としての「エンパワーメント」国立婦人女性会館編『平成 6 年度～平成 10 年度 開発と女性に関する文化横断的調査研究報告書 女性のエンパワーメントと開発 - タイ・ネパール調査から - 』国立婦人教育会館、91-108 頁、1999 年
- 藤掛洋子『人々のエンパワメントのためのジェンダー統計・指標と評価に関する考察—定性的データ活用に向けて—』国際協力機構国際協力総合研究所研究会報告書、2002 年
- フリードマン、ジョン著 定松栄一、西田良子、林俊行訳『市民・政府・NGO—「力の剥奪」からエンパワーメントへ』新評論、1995 年
- ブラティヴァ・スベディ『立ち上がるネパールの女性たち』花林書房、1996 年
- パウロ・フレイレ『被抑圧者の教育学』垂紀書房、1979 年
- 村松安子「エンパワーメントとグローバル フェミニズムの形成」村松泰子 村松安子編『エンパワーメントの女性学』有斐閣選書、12-16 頁、1995 年
- モーザ、キャロライン著 久保田賢一、久保田真弓訳『ジェンダー・開発・NGO—私たち自身のエンパワーメント』新評論、2003 年
- 山下明子『アジアの女たちと宗教』解放出版社、1997 年
- 結城貴子「ジェンダーと教育」黒田一雄、横関裕見子編『国際教育開発論—理論と実践—』有斐閣、178-191 頁、2005 年

<インターネット>

- World Bank (2012) *World Development Report 2012*
<http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTRESEARCH/EXTWDRS/EXTWDR2012/0,,menuPK:7778074~pagePK:7778278~piPK:7778320~theSitePK:7778063~contentMDK:22851055,00.html> (HTML 版) (最終アクセス日 2012 年 12 月 29 日)

<外国語文献>

- Amin, S., A. S. Rai, and G. Topa, 2003 “Does Microcredit Reach the Poor and Vulnerable? Evidence from Northern Bangladesh.” *Journal of Development Economics* 70: 59-82.
- Caroline M, 2005, “Has gender mainstreaming failed?” *International Feminist Journal of Politics* 7(4): 576-590
- Carolyn M A, Bettina B, 1995, “The International Seminar on Women’s Education and Empowerment” *Women, Education, and Empowerment: Pathways towards Autonomy*, Hamburg: UNESCO Institution Education, 5-12
- Deininger, K. and Y. Liu, 2009. “Economic and Social Impacts of Self-Help Groups in India.” World Bank Policy Research Working Paper 4884.
- Deininger, K. and Y. Liu, 2009. “Longer-Term Economic Impacts of Self-Help Groups in India.” World Bank Policy Research Working Paper 4886.
- Development Alternatives with Women for New Era (DAWN), 1985, *Development, Crisis, and*

Alternative Visions: Third World Women's Perspectives, Delhi:DAWN

- Duflo E, 2012, "Women Empowerment and Economic Development" *Journal of Economic Literature* 50(4): 1051-1079
- Galab. S, Chandrasekhara Rao. N, 2003 "Women's Self-Help Groups, Poverty Alleviation and Empowerment" *Economic and Political Weekly* March 22-29
- Srilatha B, 1994, The meaning of women's empowerment New concept from Action Gita S, Adrienne G, Lincoln C. C (ed.), *Population policies reconsidered. : health, empowerment, and rights.* pp.127-138 Cambridge, MA :Harvard University Press
- Jackson C, and Person R eds., 1998 *"Feminist Visions of Development: Gender Analysis and Policy"* Routledge
- Kabeer N, 1994a Empowerment from Below: Learning from the Grassroot *"Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought"*, New York: Verso, 223-263
- , 1994b Triple Roles, Gender Roles, Social Relations: The Political Subtext of Gender Training Frameworks 1994b *Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought.* Verso, 264-306
- , 2001 "Conflict Over Credit: Re-Evaluating the Empowerment Potential of Loans to Women in Rural Bangladesh" *World Development* 29(1):63-84
- Nagahata M, 2006 "what is community? why is it important?" *JICA Follow-up Networking Newsletter For the ex-participants of training courses on Community Development, Community Facilitation & Mediation* Tokyo: Japan International Cooperation Agency
- Namtip A, 1995 "Educate to Empower: An Asian Experience" Carolyn MedelAnonuevo(ed.) *Women, Education, and Empowerment: Pathways towards Autonomy*, Hamburg: UNESCO Institution Education, 53-62
- Person R, 1998, "Nimble Fingers' Revisited-Reflections on Women and Third World Industrialisation in the Late Twentieth Century," Jackson C, Person R(eds.) *Feminist Visions of Development: Gender Analysis and Policy*, Routledge, 171-188
- Sandra L S, Karen M , 2003, " Change Through Empowerment Processes: Women's stories from South Asia and Latin America" *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 33(2), 173-189
- Sen G. and Grown C, 1987, *Development, Crises, and Alternative Visions: Third World Women's Perspectives* New York: Monthly Review Press
- Stromquist P N, 2003, "Women's Education in the Twenty-First Century: Balance and Prospects" *Comparative Education: The Dialectic of the Global and the Local*, 151-174
- , 2002 "Education as a means for empowering Women in Rethinking Empowerment" *Gender and Development in a Global/Local World*, 22-38
- , 1995, "The theoretical and practical bases for empowerment" Carolyn MedelAnonuevo(ed.) *Women, Education, and Empowerment: Pathways towards Autonomy*, Hamburg: UNESCO Institution Education, 13-22

女性の自助組織がジェンダー意識変容に及ぼす影響
—ネパール、パタン市における質的調査—

Thapa K B, 1985, *Women and Social Change in Nepal(1951-1960)*, Kathmandu : Mrs. Ambika Thapa
Thorbek S, 2002, “Introduction: Prostitution in a Global Context: Changing Patterns” Thorbek S,
Bandana P, *Transnational Prostitution: Changing Patterns in a Global Context*. Zed Books
UNDP (2010) *Human Development Report 2010*

The Effects of Forming Women's Self-Help Groups on Transformation of Gender Awareness in Nepal: A Qualitative Study in Patan-City

Nozomi SATO

Abstract

The aim of this paper is to explore the process of women's empowerment when they form self-help groups to improve the status of women, and also investigate what kind of self-help group(SHG) activities effectively improve their status.

The population of Nepal comprises diverse ethnic minorities and complicated caste groups. In most Nepali communities, gender inequality has been universally observed, where for instance women have had less political power, a restricted right to possess wealth, and fewer opportunities to access education and health services. In Nepal, therefore, it is a big challenge for women to escape from such a discriminatory status.

To prevent gender discrimination, on the other hand, it has been increasingly recognized that improving the status of women is indispensable, which has a high potential to contribute to social and economic development. A number of studies suggest that forming women's SHGs and receiving adult education have the potential to enhance gender transformation, particularly transformation of awareness of gender-related issues.

This study, to examine the effectiveness of women's SHG activities in Nepal, utilizes face to face interviews using semi-structured questionnaires to the leader and members of women's SHGs, and also involves participant observation. 20 wards in Patan-city, Kathmandu, were selected for this study.

The main findings of this study are that activities of women's SHGs comprise 1) securing access to financial services such as saving and lending, 2) participating in social activities such as regular group meetings among women, and 3) providing occupational trainings to group members. Through these activities, women could acquire new skills and knowledge, and could improve self-reliance and strengthen their capability in decision making. In addition, by sharing these skills and knowledge, women could reinforce mutual reliance with their family members.