

国連安保理決議1325及び関連決議を実施するための 国別行動計画(1325NAP)と女性活躍推進政策

橋 本 ヒロ子

国連安全保障理事会決議 1325 号(以下 1325)は、紛争解決や平和構築におけるジェンダー平等を達成するためのジェンダー主流化の観点から作られている。従って、1325NAP も、紛争解決・平和構築のための国の政策や活動などに、ジェンダー平等の視点を入れるためのものである。

一方、女性活躍推進政策は、女性の力を日本の経済活動にどう活用するかという視点で作られ、政策へのジェンダー主流化ではなく、人権視点も乏しい。さらに防衛省は、若い男性の自衛官希望者減が、若年人口の減少により加速的になり、日本政府の女性活用推進以前に女性自衛官を積極的に採用し始めた。従って、女性活躍推進政策は防衛省の女性活用に拍車をかけたといえる。

2016 年度から実施された日本の国別行動計画(1325NAP)は、草案策定までは、市民社会とのこれまでにない緊密な連携もあり、ジェンダー主流化の視点が入っている。防衛省が進めてきた女性活用と 1325NAP の実施で、「女性を増やす事」は共通する。防衛省内のジェンダー主流化は、研修中心となっており、実現に時間がかかる。

本稿では、安保理に 1325 が提案、採択された背景、国別行動計画の策定状況を概観し、日本で策定された 1325NAP と、日本政府が進めている女性活躍政策で、防衛省の取り組みとの関連について検討する。

キーワード：国連安保理決議 1325、国内行動計画、女性活躍推進政策

はじめに

国連安全保障理事会決議(安保理決議)1325号(以下1325)は、紛争解決や平和構築におけるジェンダー平等を達成するためのジェンダー主流化の観点から作られている。従って、1325を実施するための国別行動計画も、紛争解決・平和構築のための国の政策や活動などに、ジェンダー平等の視点を入れるためのものである。

一方、安倍政権の女性活躍推進政策は、女性の力を日本の経済活動にどう活用

するかという視点で作られ、政策へのジェンダー主流化ではなく、さらに人権の視点も弱い。防衛省は、若い男性の自衛官希望者減少が、若年人口の減少により加速的になり、日本政府の女性活用推進以前に女性自衛官を積極的に採用し始めた。従って、女性活躍推進政策は防衛省の女性活用に拍車をかけたといえる。

平成 28 年 4 月から実施された日本の 1325NAP(外務省がリード省となり策定)は、草案策定までは、市民社会とのこれまでにない緊密な連携もあり、ジェンダー主流化の視点が入っている。防衛省が進めてきた女性活用と 1325NAP の実施上、「女性の数を増やす事」は共通する。しかし、1325NAP の防衛省関連活動では、PKO 派遣要員等の研修が中心となっており、防衛省のジェンダー主流化には、ほど遠い。

本稿では、安保理に 1325 が提案、採択された背景、国別行動計画の策定状況を考察する。そのうえで、日本で策定された 1325NAP と、日本政府が進めている女性活躍政策で、防衛省の取り組みとの関連について検討する。

I. 国連安全保障理事会決議 1325 号

1. 国連安保理決議 1325 号制定の背景

一般的に「女性、平和及び安全保障 (Women, Peace and Security) 決議」と呼ばれる国連安全保障理事会決議 1325 号 (以下 1325) は、2000 年 10 月 31 日、国連安全保障理事会において全会一致で採択された。

1325 は、18 パラグラフ (以下パラ) で構成され、国連及び加盟国に対して、①紛争解決、平和構築等の意思決定への女性の参加の推進を要請し、②平和維持活動、和平交渉などへの女性の参画並びにジェンダー視点を入れること、③紛争下における暴力から女性や少女を守ること、④女性に対する性暴力などを犯した戦争犯罪者への不処罰をなくすこと、⑤武装解除、動員解除、復興計画における女性のニーズへの配慮などを内容としている。全体を通して、4Ps (紛争の Prevention, 被害者の Protection, 加害者の Prosecution, 紛争解決・平和構築の意思決定への女性の Participation) の推進と言われている。

それまでの安保理決議には、女性に関する決議は全くないため、1325 の採択は、歴史的な快挙である。1325 の草案作りには、WILPF (婦人国際平和自由連盟)¹⁾ を中心とした女性国際 NGO、Amnesty International のような国際人権 NGO など、さらに 2010 年に UN Women に統合された国連女性開発基金 (UNIFEM 1976 年設立)、the Office of the Special Adviser to the Secretary-General on Gender

Issues and Advancement of Women（OSAGI 1997 年設立）など女性の地位向上のために設置された国連機関²⁾が連携し、積極的に安保理に働きかけた（Hill, et al. 2003）³⁾。

この背景には、平和の実現のために長い間女性たちが行ってきた運動並びに、それを受け止め、女性の地位向上のための国際的な基準作りをしてきた国連の活動がある。

まず、1975 年 6 月 19 日から 7 月 2 日にメキシコシティで開催された国際女性年世界会議で採択されたメキシコ宣言（United Nations 1975）のパラ 25 は、「女性は人生のすべての領域（家族、コミュニティ、国家、世界）の平和の推進に重要な役割を持っている。すべてのレベルの平和を推進するために、女性は男性と平等に意思決定に参加する必要がある」と述べている。さらにパラ 30 では、「女性は男性と同様に国際平和のために非軍備、軍縮を達成すべきである」としている。

1976 年から 1985 年は、「国連女性の 10 年」で、テーマは「平等、開発、平和」であった。

1982 年 12 月国連総会は国際平和及び協力推進への女性の参加に関する宣言（United Nations 1982）を採択した。この宣言では、女性が男性と同様に政府、非政府機関、外交官、国際会議への代表、UN など国際機関職員として参加できるよう、政府、国連をはじめとする国際機関が努力すること、さらに女性のそのような参加を推進するために、女性の権利を法的に十分に守ることなどを宣言している。

国際女性年最終年にナイロビで開催された「国連女性の十年最終年世界会議」で採択された「ナイロビ将来戦略」は、全 5 章構成で、平和については、第 1 章平等、第 2 章開発に続く第 3 章としてパラ 232 から - パラ 282 の 51 パラが充てられている。第 3 章は、A-F の 5 節で、「A. 障害（戦争、紛争、テロ、植民地主義、アパルトヘイトなど平和のための障害）」、「B. 基本的戦略」、「C. アパルトヘイト下における女性と子ども」、「D. パレスティナ女性及び子ども」、「E. 紛争下、外国による侵略、平和への恐怖で影響を受けている女性」、「F. 基本戦略を国レベルで実施するための戦略」。F は「1. 平和への努力への女性の参加」、「2. 平和教育」に分かれ、全体的に平和構築への女性の参加の重要性が強調されている。

1995 年北京で開催された第 4 回世界女性会議で採択された北京行動綱領の 12 重大問題領域の「E. 女性と武力紛争」は、1325 及 1820 などの元になっている。具体的には、「戦略目標 E. 1. 紛争解決の意思決定のレベルへの女性の参加を増大し、武力又はその他の紛争下に暮らす女性並びに外国の占領下で暮らす女性を

保護すること」, 「E. 3. 非暴力の紛争解決の形態を奨励し, 紛争状況における人権侵害の発生を減少させること」, 並びに「E. 4. 平和の文化の促進に対する女性の寄与を助長すること」である。

さらに, 北京行動綱領では, ジェンダー視点の主流化 (mainstreaming a gender perspective) が全ての 12 重大問題領域に明記されている。1325 は紛争解決並びに平和構築におけるジェンダー主流化を実現するための決議であるともいえる。

1998 年の国連女性の地位委員会の第 2 合意結論は, 12 重大問題領域の「E. 女性と武力紛争」と同じタイトルであった。この合意結論は, 次のように A から E の構成になっている。

- A. ジェンダーに敏感な正義の確立
- B. 紛争下で影響を受けている女性固有のニーズ
- C. PKO, 平和構築, 紛争前及び紛争後, 紛争予防, 紛争解決, 平和構築の意思決定への女性の参加増加
- D. 紛争予防, 平和文化の推進
- E. 軍縮政策, 不法な武器の売買, 地雷, 小武器

2000 年 6 月に開催された国連特別総会「女性 2000 年会議」で採択された成果文書では, 北京行動綱領の 12 重大領域の成果と障害を挙げている。他の領域では成果と障害に各 1 パラずつ充てられたが, 女性と武力紛争の障害では, 4 パラが充てられている。その内容は, 「①武力紛争, テロなどが女性の大きな障害になっている, 特に意思決定への女性の参加が少ないことでその認識が欠如し, 状況が悪化している。②過剰な軍事支出による女性の地位向上に対する資金不足が女性や子どもの社会的・人道的影響をもたらしている, ③特に一方的な経済制裁が女性の地位向上に大きな影響を与えている, ④武力紛争下における女性に対する暴力の横行」が主な点である。

2. 1325 関連安保理決議

1325 に引き続き, 1325 の実施を推進するための具体的な決議が 2015 年までに 7 本採択されている。

紛争下における性暴力に関しては, 1820 号 (2008 年, 紛争下における性暴力の停止, PKO に対する研修など), 1888 号 (2009 年, 1820 実施の推進。紛争下における性暴力を戦略とすることの防止, 紛争下における性暴力に関する国連事

務総長特別代表、女性保護アドバイザーの任命など)、1960号(2010年、1820と1888の実施状況、武力紛争下の性暴力加害者の報告を求め、武力紛争における性暴力を防止するための活動)、2106号(2013年、武力紛争における性暴力サバイバー支援・報告決議。性暴力のサバイバーに対する支援を重要視し、事務総長並びに関連の国連組織に対し、紛争下の性暴力に関するモニタリング、分析及び報告を要請)。

平和構築への女性の参加に関しては、1889号(2009年、1325実施のモニタリング、紛争後の平和構築への女性の参加の推進)、2122号(2013年、紛争予防のすべての段階における女性の役割の強化、事務総長に対し、ジェンダー専門家の国連交渉団への配置、交渉者として幹部レベルの女性の指名要請など)が採択された。さらに、1325採択15周年の2015年には、原理主義、急激に増加した難民をはじめ世界の平和と安全保障の問題で女性、平和、安全保障を中心の要素とした2242号が採択された。

3. 安保理決議および関連決議を実施するための国別行動計画

上記の決議には入っていないが、3回出された安保理議長声明⁴⁾では、国連加盟国に国別行動計画の策定を要請している。

2016年8月現在では、60か国で国別行動計画(以下「NAP」)が制定されている。

他国と戦争状況になく、国内に紛争もないが、国民総所得に対するODA比率が高い北欧諸国が、海外経済協力の関係で先進的にNAPを策定した。従って、計画策定は多くの場合、外務省がリード省庁となり、当該国の主なODA対象国における紛争解決、平和構築などへの女性の参画推進を目的にしている場合も多い。例外的にオーストラリアは、多くの開発途上国同様、ジェンダー平等ナショナルマシナリーがリード省庁になった、しかし、1325NAP関連の政策や事業がないなどの理由により、リード省庁としては弱体という批判がある(Lee-Koo 2014)。どの省がリード省になるか、当該リード省の政府内での地位、政策など、さらにNGOとの連携の度合により、行動計画の内容や実効性に違いがみられる。

オランダ(外務省がリード省)は2007年に第1版NAPをNGOと共に策定し、2011年に2012-2015年版、2015年に2016-2019年版を策定した。第1版からNGOとのパートナーシップを強調し第3版(2016-2019)では、全45活動のすべてにおいてNGOがアクターに入っている。2012-2015年版は、関係機関・団体の財政(ユーロ)・人的負担(時間数)について詳細なテーブルを作成している。また、防衛省自体も次のような内容の行動計画を策定した。

- ・使節団のメンバーに被派遣国の女性を入れること

表 1 国別行動計画策定状況 (合計 60 か国)

2005	デンマーク							1
2006	ノルウェー	スウェーデン	UK					3
2007	オーストリア	スペイン	スイス					3
2008	フィンランド	アイスランド	ウガンダ	コートジボワール	オランダ			5
2009	チリ	ギニア	ベルギー	ホルトガル	リベリア	ルワンダ		6
2010	ボスニア	カナダ	DRC	エストニア	フランス	イタリア	フィリピン	11
	シェラレオーネ	スロベニア	セルビア	ギニアビサウ				
2011	USA	セネガル	クロアチア	アイルランド	リトアニア	ネパール		6
2012	オーストラリア	ガーナ	マリ	ブルンディ	ジョージア	トーゴ	ブルキナファソ	7
2013	キルギスタン	マセドニア	ナイジェリア	ドイツ				4
2014	イラク	韓国	ガンビア	インドネシア	コソボ	中央アフリカ共和国		6
2015	アフガニスタン	パレスティナ	パラグアイ	日本	ニュージーランド	アルゼンティン		6
2016	ウクライナ	ケニヤ						2

出典：http://www.peacewomen.org/member-states (最終アクセス 2016 年 8 月 15 日)

- ・軍の全ての活動にジェンダー要素を入れること
- ・軍のトレーニングにジェンダー要素を入れること
- ・十分に女性職員を配置すること
- ・ジェンダー政策がもっと可視的な成果を上げること

アジア太平洋地域では、フィリピンが 2010 年 3 月に NGO のイニシアティブで最初に策定した。リード省庁は、Office of the Presidential Adviser on the Peace Process。10 の地域 (regional), 52 の区域 (District) で 3000 人の参加者とのコンサルテーションを経て策定されたネパールのリード省は Ministry of Peace and Reconstruction である。

次に、アフリカでは、内戦など課題を持っている (いた) 国々から策定を始めた。アフリカで最初に 2008 年に策定したウガンダのリード省は Ministry of Gender,

Labor and Social Development である。

女性の国会議員が全体の 63.8% と世界でトップのルワンダは 2009 年に 2009-2012 年の行動計画を Ministry of Gender and Family Promotion がリード省として策定した。政策・活動について日程管理表並びに事業・活動の予算も明記していることが大きな特徴⁵⁾ である。

II. 日本における 1325 行動計画案策定過程

1. 国際的な活動

安保理が 2000 年 10 月、1325 を採択した際、国連事務総長などに続いて 40 か国の代表が平和構築へのジェンダー主流化を支持する演説をしたが、日本もその中の 1 か国であった (Mazurana, et al. 2005)。それ以後、日本政府国連代表部は、Friends of 1325 のメンバーとして積極的に発言し、更に、UN Women, Office of the Special Representative on Sexual Violence in Conflict, UNDP 等との共催によるジェンダー平等、平和と安全保障に関するイベントを開催している。

2. 国内における 1325 国別行動計画策定のための活動

1325 採択 10 周年の 2010 年、日本政府も行動計画を策定すべきではないかと当時の女性の地位委員会目黒依子日本代表、林陽子国連女性差別撤廃委員会委員と筆者の 3 名で当時の人権人道課長及び西村智奈美外務政務官に要望した。すでに策定された先進国の行動計画について 3 人で分担して分析したものを持ち寄って課長にお渡しした。その時の回答は、「日本としては、行動計画を策定しない。その代り、国連女性開発基金（ユニフェム）などを通して紛争下における女性に対する暴力などへの ODA を増額したい」であった⁶⁾。実際に 2011 年 1 月、アフガニスタンにおける女性に対する暴力撤廃支援のため 450 万ドルが補正予算により実施された。

しかし、2013 年になると、G8 のメンバー国の中でロシア、日本以外の全ての国が行動計画を策定した。さらに筆者の推定⁷⁾ であるが、2015 年の安保理非常任理事国⁸⁾ の選挙に日本は立候補していた。当初、バングラデシュもアジア地域から立候補予定ということで、日本の苦戦が予測された。その後、バングラデシュが立候補を辞退したため、状況は日本にとって有利になったが、1325 行動計画の策定は非常任理事国として選出される際に有利であったと推定される。

そのような背景から、2013 年 3 月の国連女性の地位委員会で、日本代表とい

う立場で筆者が発表した statement に「安保理決議第 1325 号に基づく国内行動計画の策定に向けても、前向きに検討している」という文言が入った。

引き続き、同年 4 月の G8 外相会合で岸田外務大臣が行動計画策定着手を表明した。

同年 9 月の第 1 回意見交換会に外務省が働きかけて集まった市民社会の有志が「1325NAP 市民連絡会」を立ち上げた。同年 10 月に開催された 2 回意見交換会で、「1325NAP 市民連絡会」（以下「市民連絡会」）では市民が政府と対等な立場で NAP 策定に参加できるように、分野別市民代表、学識経験者で構成する少人数グループの提案を行った。少人数グループの会合は同年 11 月 22 日から 2015 年 1 月 29 日まで合計 12 回、さらに北海道、仙台、関西、北九州、沖縄と 5 地域での意見交換会も市民連絡会の協力で開催された⁹⁾。

内容的には、最初の政府案¹⁰⁾では前文以外は骨子であったが、市民連絡会からは、詳細な内容の提案にとどまらず、構成においても意見を出した。その結果、以下の構成となり指標が次々と増え、合計 156¹¹⁾ になった（序文、参画 31、予防 38、保護 38、人道・復興支援 49、モニタリング）。関係省庁にとっては評価のための負担が増える。今後指標の見直しが必要である。

Ⅲ. 安倍政権における女性活躍推進をうけた防衛省の女性職員活躍推進

1. 女性活躍推進について政府全体の取組み

日本政府の取組としては、2014 年 6 月 24 日に設置・開催された内閣人事局長を議長とし、内閣総務官、内閣法制局次長、各省事務次官・庁の長官、人事院、公正取引委員会及び会計検査院事務総長で構成される「女性職員活躍・ワークバランス推進協議会」¹²⁾ が「国家家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」を 2014 年 10 月 17 日に策定した。

この取組指針では、基本的な考え方として、「少子高齢化の進行とともに生産年齢人口が減少する中で、我が国の経済社会が持続的に発展していくためにも、我が国最大の潜在力である『女性の力』を最大限発揮できるようにし、『女性が輝く社会』、『男女共同参画社会』を実現することが重要であり、国は『まず隗より始めよ』の観点から取り組む必要がある」としている¹³⁾。さらに、「また、国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に取り組み、多様な人材をいかすダイバーシティマネジメントを進めることは、国民のニーズをきめ細かく把握し、新しい発想による政策対応や行政サービスを可能とし、子育てや介護を担う男女を含

む組織全員の力を最大限発揮できるようになるなど、政策の質と行政サービスの向上のためにも必要である。（中略）内閣府男女共同参画局がこれまで進めてきた『ワークライフバランス』を公務員から実現することが重要である」としている。

23 省庁が 2014 年 12 月から 2015 年 4 月にかけて「取り組み指針」を策定した。各省庁が特色を出そうと努めている¹⁴⁾。法務省は当時の上川陽子大臣の指導の下、「法務省 5 万 2 千人の働き方改革宣言」を取組計画の冒頭にあげた。また、総務省は、上川氏が副大臣の折に、テレワークとワークライフバランスシートを特徴とした取組計画を発表している。

さらに板東久美子氏が長官を務める消費者庁は、庁内推進体制の長を長官として、「長官から価値観・意識改革のメッセージ」を継続的に発出している。上川、板東両氏の例からも意識の高い女性が大臣、副大臣になることも、各省庁におけるジェンダー平等推進のカギの一つといえる。

2. 防衛省における女性の活躍支援

防衛省は 2006 年度に「防衛省における男女共同参画に係る基本計画（平成 18 年度－平成 22 年度）」（以下「男女共同参画基本計画」）を策定し、2011 年度に平成 23 年度－27 年度計画を策定した。内容的には、女性自衛官等に関する取組、勤務環境の整備、女性事務官等に関する取組、勤務環境の整備、職場の意識改革等となっている。具体的には、女性自衛官の職域拡大、女性自衛官・女性事務官採用人数及び管理職登用人数の増加、メンター制度の導入、ロールモデルの発掘・紹介などを定めている¹⁵⁾。

ところが、日本政府が取り組みを始めた女性活躍推進政策に伴い、「男女共同参画基本計画平成 23－27 年度」の終了を待たずに、平成 27 年 1 月 28 日付で、「防衛省における女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画（平成 27－33 年）」¹⁶⁾を策定、更に平成 28 年 4 月 1 日から実施の女性活躍推進法に基づき、平成 28 年 3 月 15 日に一部改正した。

政府の取組計画の人事評価への反映に明記されているとおり、防衛省も「幹部職員及び管理職員が、女性職員の活躍及びワークライフバランスの推進に資する働き方の改革など、時代に即した合理的かつ効率的な行政を実現するために取り組んだ行動等については、人事評価へ適切に反映させる」としている。テレワークの推進、勤務時間の柔軟化など男女の職員を対象としたワークライフバランス推進の内容が強い。

防衛省内には人事教育局人事計画・補任課に男女共同参画推進企画室が設置され、室長と職員 1 名が配置されていたが、平成 28 年 4 月に、ワークライフバラ

ンス推進企画室と改組された。2014年1月23日付けの防衛省発令¹⁷⁾では、当時の広瀬男女共同参画推進企画室長が、防衛省プロパー女性職員初の本省課長として服務管理官に登用されている。

2-1. 防衛省の女性職員

表3及び4は、防衛省の女性自衛官数及び女性事務官数の平成21年から27年までの推移である。女性自衛官は毎年、0.1 - 0.2%づつ増加している。

定年退職を含めない離職率は平成23年度で2.3%¹⁸⁾で、公務員全体の女性の離職率(平成24年度)1.8%(人事院 2014)に比較して、やや高い。

2-2. 防衛省の男女共同参画(女性活躍) 予算

防衛省の女性活躍予算は2015年度に大幅に増額された。「骨太の方針2014」を使い前年度の約54倍になっている。その主な内容は女性隊員のための施設整備で庁内託児施設の新設・整備が続く。更に平成28年度の概算要求では特に海上自衛隊の設備関連で大きく伸びている。海上自衛隊を中心に女性自衛官の増員計画が進んでいることをうかがわせる。

2-3. 男性職員の育児休暇取得率

人事院が平成23年に実施した調査結果によると、平成22年度に新たに育児休暇を取得した男性公務員の取得率は1.8%(女性職員は99.01%)で、平成21年

表2 男女別自衛官在職者数推移(平成21年度～平成27年度)

年 度	21	22	23	24	25	26	27
A 総数	229,357	227,950	227,848	224,526	225,712	226,742	227,339
B 男性	217,543	216,153	215,606	212,176	213,113	213,784	213,863
C 女性	11,814	11,797	12,242	12,350	12,599	12,958	13,476
割合(C/A)	5.2%	5.2%	5.4%	5.5%	5.6%	5.7%	5.9%

出典：防衛白書 26年度及び28年度

表3 男女別防衛省事務官在職者数推移(平成21年度～平成27年度)

年 度	21	22	23	24	25	26
A 総数	21,910	21,863	21,520	21,177	20,849	20,647
B 男性	16,928	16,755	16,466	16,190	15,965	15,768
C 女性	4,982	5,108	5,054	4,987	4,884	4,879
割合(C/A)	22.7%	23.4%	23.5%	23.5%	23.4%	23.7%

出典：防衛白書 26年度及び28年度

度の0.9%より倍増している。

一方、防衛省の男性職員（自衛官を含む）の育児休暇取得率（防衛省 平成

表 4 防衛省男女共同参画（女性活躍）予算の推移

年度	単位は千円		21	22	23	24	25	26	27	28
第1分野 政策・方針決定への女性の参画分野										
1. 意識啓発のための研修等									22,922	19,836
2. 緊急登庁時における託児支援施策			9,552	766	5,603	0	33,315	18,162		
3. 両立（子育て支援平成27年）ハンドブックの作成								276	461	
4. 自衛官の制服における妊婦服の整備	685	1,539	1,251	3,426	5,972	2,693	4,335	2,251		
5. 施設整備*（女性専用施設（更衣室、仮眠室等）の整備）－施設整備費の内数							334,371	424,748		
6. 諸外国の女性軍人活用状況の調査							2,984	0		
7. 女性自衛官のための部外カウンセラーの招へい（平成27のみ）							6,250	1,786		
8. 女性職員研修	491	487	488	372	280	239	266	259		
9. 女性のためのライフプランセミナー等							64,502	43,394		
10. 男女共同参画推進関連経費			10	424	380	392	222	596		
11. 庁内託児施設整備	76,922	5,602				5,603	135,953	220,081		
12. 諸外国の女性軍人との交流（女性活躍シンポジウム）										1,599
13. メンター養成関連経費										477
14. テレワーク用端末の整備										122
15. 女性職員の専門職養成のための講師派遣（25年度限り）						4,697				
16. 女性自衛官関連人事施策等に関する巡回講習							205			
第4分野 経済										
セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進	2,846	2,447	2,338	2,338	2,335	1,974	1,950	2,102		
第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献										
ジェンダー・アドバイザー派遣研修										980
合計	80,944	10,075	13,639	7,326	19,267	11,106	607,346	736,854		

前年度比

54.7倍 1.2倍

* イーゼス・システム搭載護衛艦における女性自衛官居住区画および関連設備の整備を含む
出典：内閣府男女共同参画局 男女共同参画に関する予算

http://www.gender.go.jp/about_danjo/yosan/pdf/28yosan-detail.pdf（2016年5月3日最終アクセス）

25年度)は、平成21年度が0.16%、平成25年度が0.48%と3倍の増加ではあるが、男性公務員全体の割合よりもかなり低く、防衛省のワークライフバランスは、全体的に低い中央省庁の中でさらに低調と言える。

2-4. 自衛隊におけるセクシュアル・ハラスメント

「防衛省職員セクシュアル・ハラスメント調査」(防衛省 2008)が平成10年(1998年)および20年(2008年)に実施された。20年の結果(防衛省 2008)には10年と比較したデータが明示されている。

平成10年(1998年)には「性的関係を強要された」女性が18.7%、つまり、女性自衛官5・6人に一人が「性的関係を強要され」ていた。しかし、平成20年(2008年)の調査では3.4%に減っている。「強姦及び強姦未遂」は平成10年には7.4%もあったが、20年には1.5%に減少している。

日本ではセクシュアル・ハラスメント(以下セクハラ)被害調査は2015年に初めてマタハラ被害調査と一緒に実施された(労働政策研究・研修機構 2016)。それまでは、全国の雇用均等室や労働相談窓口への相談件数しか把握されていない。2015年調査によると、正社員・派遣・パートなどすべての職種で「性的関係を求められた、迫られた」が16.8%となっている。しかし、「強要」と「求める、迫る」ではニュアンスがかなり異なる。なお、「強姦、強姦未遂経験」という質問項目は全国調査にはない。

防衛省の調査では、「わざと触る」が平成10年には59.3%、平成20年には20.3%、「お酌などの強要」が59.3%から20.3%と大幅に減ってはいる。2015年の全国調査では「わざと触る」が40.1%、「お酌などの強要」が35.2%であるため、平成20年までに、自衛隊で大幅に減少していることが分かる。自衛隊では継続的に研修をしており、その成果が表れていると言える。

防衛省の男女共同参画予算で「セクハラ防止対策の推進」が毎年計上されているものの、平成21年度以降年々減額されている。すでにセクハラ防止意識がかなり定着したということであろうか。

一方、2012年にオーストラリアの人権委員会の性差別コミッショナーのもとで実施されたオーストラリア軍からランダムに選ばれた5000人(男女同数)を対象として調査した結果(Australian Human Rights Commission 2012: 478)によると、「性的関係を強要された」者が11.3%、「強姦及び強姦未遂」は3.5%であった。

2-5. 職員のジェンダー平等に関する意識

表 5 防衛省第7次南スーダン派遣施設隊幹部級要員へのアンケート調査結果

問1	女性が平和維持活動や平和構築活動に参加することについて、今回の海外派遣を通じ、どのように考えられましたか	
ア	次のようなレベルでもっと多くの女性隊員が参加した方がよい。	34
	幹部（いわゆる士官クラス）要員として	20
	曹士（いわゆる下士官クラス）等として	19
	・理由について当てはまるものにマークして下さい（複数回答可）。	
	①支援対象者・裨益（ひえき）者に女性が多いから	12
	②支援対象者・裨益者の女性、子ども、高齢者等と女性隊員は比較的、良い関係を築きやすいから	12
	③女性隊員は、現地のコミュニティとの良好な関係を築きやすいから	15
	④その他（自由にお書き下さい） 国連は常に女性隊員の比率の低さに文句をつけている。単純に、部隊の雰囲気も明るくなる（意外と大事） UNや各国軍と関わる女性隊員が少ない。女性隊員の比率が他国軍と比較して少ないため。 男女の区別なく、任務遂行の必要性に応じて選ぶのが望ましいと思う	6
イ	今回の程度で良い（その理由としていかにのこを挙げている回答があった。）	23
	施設・担当の制約。活動内容から。派遣間、女性隊員の不足を感じなかった。	
ウ	女性は参加しないほうがよい	0
エ	その他1.エ 6名の回答の主な内容： 「男女の区別なく、任務遂行の必要性に応じて選考」 「女性隊員は国際協力活動を含め自衛隊全体で活躍している中、『女性は参加しないほうがよい』という選択肢はない」。 「平和維持活動や平和構築活動への参加は、ケースバイケースでメリットとデメリットを勘案して実施すべきである」 「治安が安定している地域であれば10名程度、治安が不安定な地域へは派遣なし」 「平時や災害派遣との違いを良く認識した女性隊員であれば人数の制限なく参加可」 「他国派遣部隊等との交流もあり女性隊員の存在は重要」	6
問2	今後、ジェンダーアドバイザー ^(※) を配置することについてどう思いますか。ジェンダーアドバイザーにはどのような活躍を期待しますか。 (※) ジェンダーアドバイザーは、すべての活動にジェンダー視点を反映することにつき助言したり、隊員から相談を受けたりする役割を担う。	
	配置した方がよいと言う内容の自由記述	33
	特に配置を必要としない（自衛隊員は規律・意識が高いなど）	14
	必要だと思うが、専任でなくて良い。カウンセラー、経験のある女性隊員	3
	わからない	7
問3	他国のPKOの女性隊員の活動で、参考になったこと、印象に残ったことはありますか。	
	あると回答した24名の主な内容。 女性隊員の数が多く、男性隊員と同様の職務（射撃なども）をしている女性隊員が印象に残った。一方、非軍事要員に女性が多いと言う意見もあった。欧米の女性が目立った。ネパール、インド、中国、カンボジア、エチオピアなどの女性隊員の数、活動内容から日本隊の改善の余地を感じたなど。エチオピアの女性隊員がコーヒーを入れたので、日本茶を男性隊員が入れた。女性固有の仕事を中心にする女性と、男性と同じ職務をしている女性に分かれている。	24
	特になし	8
問4	現地の女性と接点を持たれる機会がありましたか。それはどのような場合でしたか（業務上・プライベート両面で）。	
	ほとんどない。接触を持ったのは、慰問の際、業者等限られている	
問5	接点を持つ機会があった場合、（任務を実施されるにあたり）派遣前に受けておけば良かったと思われる研修はありますか。それはどのような研修ですか。	
	現地の女性に対するマナー、出国前と現地でのジェンダー教育（で十分）	
問6	先日、（他国の）国連PKO要員や外国部隊要員による現地での性暴力・搾取についての報道がありました。現地滞在中、そのような事例について見聞きしたり、噂を聞いたことはありますか。	
	ネットなどで知った。UNHQのジェンダー教育で事例紹介	
問7	「ジェンダー」に関する教育に関して、もっとこんな内容のものを受けておけば良かったと思うものはありますか。	
	現状（事前と現地）で十分という意見がほとんど	
問8	性的搾取・虐待（SEA）に関するゼロ・トレランス（不寛容）政策 ^(※) について聞かれたことはありますか。 (※) 不品行を予防し、SEAを容赦なく取り締まるという国連の政策	
	派遣前と現地でのジェンダー教育もしくは自衛隊での教育などで68名中53名の回答者が知っているという回答。そのうち3名が何度も聞いた。聞いたことがない、知らないが15名。	

防衛省人事教育局人材育成課のご協力により、防衛省第7次南スーダン派遣施設隊要員(300名、うち女性は約10名)として勤務した隊員のうち、幹部級(いわゆる士官クラス以上)要員68名を対象に、以下の質問に対して回答をお願いした¹⁹⁾。

2-6. 防衛省が実施しているセクハラ防止研修およびジェンダー研修

防衛省は全ての自衛官を対象にセクハラ防止研修を実施している。毎年、担当部署(服務管理官)が競争入札で採用された外部業者による「セクハラ防止担当者への教育」を実施。外部の専門業者が、全国各駐屯地を巡回し、各基地や部隊に指定された「セクハラ防衛担当者」に対して、教育を行っている。人事課前研修担当職員によると、ここで教育を受けた「担当者」は、その内容を持ち帰って、各部隊等でさらに普及教育を行い、知見を伝播させる。また担当者は各基地や部隊から様々な問題について相談を受ける立場にいるため、そのような問題に直面した際には、どのように対応すべきか、ということと同教育の中で学んでいる。大体2300名が受講。そこから子・孫形式で教育・研修も行われるため、研修受講生の総数は不明ということである。外部業者によるセクハラ研修は充実しており、極めて好評である。しかも、参加自衛隊員が個別に相談をしている件数も多い。

ジェンダー研修については、陸上自衛隊施設学校では服務教育の一環、高等工科大学校では社会家庭科などの一環、統合幕僚学校では「指揮・統率」の一環としてジェンダーに触れている。

統合幕僚学校国際平和協力センターでは、基礎(5日間、隊員対象)、中級(4週間、2-3佐対象)、上級(3週間、上級1-2佐対象)の課程を実施している。基礎講習では、平成24年1月実施の第2回目²⁰⁾から全てに「ジェンダー」が履修科目として入っている。中級、上級では、「ジェンダー」の他、「紛争下における女性に対する性暴力などの事例演習」を英語で行っていることも含め、充実したジェンダー研修をしている。現在の担当者は男性である。教育・研究室長は、自衛隊員全員が初任者から幹部までジェンダー研修をするべきであると主張している。

2-7. 日本の1325NAPの防衛省における実施

1325NAPの指標の分類について、北欧5か国(Denmark, Finland, Iceland, Norway, Sweden)の1325NAPの実施評価報告書(Jukarainen and Puumala 2014)によると、指標を次の1-4の4種類に分類している。この4点に5-7の3点を加えて、7つの分類とする。これに従って、日本の1325NAPの157指

標のうち、防衛省関連 21 指標を分類すると以下のようになり、ジェンダー研修が多いことが分かる。参考資料は日本の NAP から防衛省関係を抜き出したものである。北欧では 3 がデンマーク以外の 4 か国ではトップであるのと対照的である。

表 6 日本の 1325NAP の防衛省関連指標の分類

1. 女性の数	4
2. ジェンダー専門家の有無	4
3. 割り当てられた予算額	0
4. ジェンダー研修の実施 / 受講	7
5. ジェンダー視点による組織・プロジェクトか否か	5
6. NGO への支援有無	1
7. その他	0

IV . 今後の課題

「平成 26 年度以降に係る防衛計画の大綱」（平成 25 年 12 月国家安全保障会議決定 / 閣議決定）の「V 防衛力の能力発揮のための基盤 3 人事教育」に「女性自衛官の更なる活用や再任用を含む人材を有効に活用するための施策の推進」が入っている。その結果、平成 27 年度の防衛省の男女共同参画予算が「骨太の方針 2014」をつかうことで、表 4 に見られるように、前年度の約 55 倍に激増した。

さらに、平成 28 年 4 月からの女性活躍支援法実施のために、「防衛省における女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」を一部改正し、陸上自衛隊の対戦車ヘリコプター隊飛行班及び特殊武器（化学）防護隊の一部、並びに海上自衛隊のミサイル艇、掃海艦（艇）及び特別警備隊の配置制限を解除することを決定した²¹⁾。平成 28 年度の概算要求では、大幅な女性自衛官用設備の整備にとどまらず、メンター養成、外部カウンセラーの招聘、女性職員のさらなる活躍のための体制強化が挙げられている。女性自衛官の増員、幹部への昇格は防衛省にとって自衛隊制度を維持するための課題だと捉えている元防衛省幹部もいる。

女性自衛官の増員・活用は、他省庁に比べて喫緊の課題となっているが、必ずしも防衛省職員、自衛官自体に全体的にその認識はそれほど強くないように思われる。表 5 の防衛省第 7 次南スーダン派遣施設隊幹部級要員へのアンケート調査

参考資料：日本の1325 国別行動計画における防衛省関係部分

I 参画		指標分類
目標 1	紛争予防・再発防止に関わる意思決定に女性が積極的な役割を果たすとともに、女性に対する配慮が反映されるようになる。	
具体策 2	女性に配慮した国連 PKO 等の平和構築活動への協力	〈指標 1〉 女性に配慮した活動の状況 5 〈指標 2〉 国連 PKO 等における女性をめぐる課題に関する専門家や担当者の派遣状況 2
目標 4	国内において、外交・安全保障政策にかかわる意思決定に男女共同参画の視点が導入され、意思決定レベルを含め、女性の参画が高まる。	
具体策 2	安保理決議 1325 及び関連決議等の実施に当たり、ジェンダー主流化、女性の参画を推進する部署の設置を含む体制を整備	〈指標 1〉 当該部署の設置状況と活動状況（人人体制を含む） 5 〈指標 2〉 その他体制の整備状況（専門の担当者等の配置等） 2 〈指標 3〉 専門官制度の設立等人事上の措置の状況 2
具体策 3	男女共同参画の視点を有する人材の育成	〈指標 1〉 職員に対する女性をめぐる課題に関する研修（行動計画に関するものを含む）の実施状況（受講者数、研修内容等） 4
具体策 6	適材適所の要員選考や志願状況を踏まえ、国連 PKO 又は二国間協力等のミッションに女性要員を積極的に派遣	〈指標 1〉 PKO 又は二国間協力等のミッションに派遣された女性の派遣状況（数と当該ミッション全体の人数に占める割合等） 1 〈指標 2〉 安保理決議 1325 及び関連決議等の実施に関係する事業のミッションに派遣された女性の派遣状況（数と当該ミッション全体の人数に占める割合等） 1
目標 5	平和維持活動や平和支援活動、平和構築活動への女性の参加を促進し、女性が指導的役割を担えるよう支援して、PKO 要員等の平和支援活動要員による性的搾取・虐待（SEA）や性別に基づく暴力等の予防・対応能力を強化する。	
具体策	PKO 要員等による女性に対する暴力等の予防・対応能力を強化	〈指標 1〉 PKO 要員等派遣前研修の実施状況 4 〈指標 2〉 PKO 要員等派遣前研修以外の自衛隊の教育課程における関連教育の実施状況 4 〈指標 3〉 警察官や文民専門家への関連教育の実施状況 4
III 保護		
目標 1	人道上の危機的状況下における性別に基づく暴力の被害者に対し、身体的・医療的・社会心理的・法的・経済的支援を含む包括的な支援が提供される。	
具体策 2	国連 PKO 等の平和構築活動や災害派遣、途上国支援事業に従事する職員・隊員の研修。	〈指標 1〉 セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツの観点を含む性別に基づく暴力への対応に関する研修の実施状況（参加者数、研修内容等） 4 〈指標 2〉 医療関係者への性別に基づく暴力対応、特に、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する訓練を支援する NGO 等への支援の実施状況。 6
目標 4	派遣要員等による性別に基づく暴力を防止し、加害者に対し適切な捜査・処罰が行われる	
具体策 1	国連 PKO 活動に派遣される派遣要員による性別に基づく暴力の予防	〈指標 1〉 派遣前の性別に基づく暴力に関する研修の実施状況 4 〈指標 2〉 国連 PKO 派遣の際の性別に基づく暴力への対応担当者の配置 2 〈指標 3〉 国連 PKO 局等が主催する紛争下における女性・女兒等に関連する訓練課程への日本人参加数 1
具体策 3	派遣時に性別に基づく暴力の加害があった場合の訴追・処罰メカニズムの確立	〈指標 1〉 苦情申し立て窓口の設置及び報告件数と対応状況 5 〈指標 2〉 性別に基づく暴力等の加害者及び苦情申し立て者に対するハラスメントを厳重に処罰するポリシーの公表と遵守 5
具体策 7	紛争後の元兵士（子ども兵を含む）の武装解除において女性・女兒のニーズに配慮する除隊後の社会復帰を支援する事業に男女共同参画の視点を組み込む。	〈指標 1〉 我が国が関与する武装・動員解除の対象となった武装組織の女性・女兒の人数・配置を示すデータの有無 1 〈指標 2〉 我が国が関与する武器の回収や武装解除等を実施する要員の中で、女性をめぐる課題に関する研修を受けた者又は担当者の中の有無 4 〈指標 3〉 元兵士の社会復帰事業において、女性・女兒等の特定のニーズに配慮した事業の実施状況 5

* DDR (Disarmament, Demobilization, Reintegration: 武装解除・動員解除・社会復帰) SSR (Security Sector Reform: 治安部門改革)

結果では、女性をもっと増やすべきだと回答したのは回答者の半数である。国連を始め国際的には女性を増やすべきという方向性が顕著な PKO で、しかもジェンダー研修を受講し意識の比較的高い層でこの割合に留まっている。

一方、女性自衛官の多くが、待遇面で男女差がないことを理由に自衛官という職を選んだことを指摘している幹部²²⁾ もいるし、1998 年から 2000 年にかけて行われた自衛隊員へのインタビュー調査でも明らかにされている (佐藤 2004)。その後、安倍政権の女性活躍支援策が始まったが、一方で、これからの安保法制の実施との関連もあり、今後女性自衛官が大幅に増えるか予測は難しい。しかし、安保法制の実施は、男性自衛官にも影響を与えるため、女性自衛官を更に呼び込むための防衛省の施策は強化されると予測できる。

(はしもと ひろこ 十文字中学・高等学校)

謝辞：本研究の遂行にあたっては、防衛省人材育成課森野様、防衛研究所、総合幕僚学校国際平和研究センター等の防衛省の方にご協力いただいたことを感謝します。

なお、本研究は JSPS 科研費 JP25360047 の助成をうけたものです。

[注]

- 1) 第 1 次世界大戦中の 1915 年の設立以来、女性と平和に関して活動。初代会長はアメリカ人女性社会事業家であり、米国の社会事業家として始めてノーベル平和賞を受賞した Jane Addams。
- 2) この 2 機関に加えて国連女性の地位向上部及び国連女性調査訓練所 (INSTRAW) が国連改革の一環として、2010 年に発足した UN Women に発展的に統合された。(UNWomen の実際の発足は 2011 年 1 月)
- 3) 採択前の 10 月 23 日、シェラレオネ、ソマリア、タンザニア、グアテマラの女性及び国際 NGO が安保理に招かれて、紛争下における女性の状況について発言。翌日 40 人以上の報告者を安保理に招いて議長 (ナミビア国連代表部大使) のもとで Arria Formula meetings (記録を取らないオープンフォーラム) を「女性、平和、安全保障」について開催した。
- 4) S/PRST/2002/32 (2002 年 10 月) S/PRST/2004/40 (2004 年 10 月), S/PRST/2012/23 (2012 年 10 月)
- 5) 2016 年 1 月と 5 月に在日ルワンダ大使館を通して質問し、督促もお願いしたが、2016 年 8 月 10 日現在で未回答。
- 6) その主な理由として「当時の人道人權課としては、1325NAP 策定まで対応できない。」ということであった。2014 年 1325NAP 担当も含めて女性活躍推進室 (英文名称 Gender Mainstreaming Division) が設置された。
- 7) オーストラリアが 2013-14 の非常任理事国に立候補した際、選挙運動パンフレットには、オーストラリア政府の政策・活動として全ての人々のための人權追求、女性のエンパワメントをあげている。

- 8) 安保理非常任理事国の任期は2年で継続再任なし。アジア・太平洋枠は2か国。日本は非常任理事国に過去10回当選(1度落選した時に、当選したのがバングラデシュ)
- 9) 各会議の詳細などは、外務省女性活躍推進室サイト「日本の安全保障と国際社会の平和と安定「女性」」(<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/women/>)及び『国際女性』No.28(2014)96-106頁の本山央子・川真田嘉壽子等の論文を参照。
- 10) 構成は序文、参加・参画、防止、保護、復旧・復興
- 11) 北欧では、デンマーク第3次NAP 2013-2018:78、フィンランド42、ノルウェー35
- 12) 本協議会の開催は、平成26年6月24日で内閣総理大臣決定となっている。なお、その元になる「国家公務員法の改正を踏まえた採用昇任等基本方針の改定について」は、同日付で閣議決定。幹部職員人事一元管理及び女性職員の採用・登用の拡大、仕事と生活の調和を図るための取組の促進等に関する指針を盛り込んでいる。採用に関する指針の2番目に、「男女共同参画基本計画の定める目標達成に向けて女性職員の採用を図る。」としている。http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/jinji_w3.html (2016年6月4日最終アクセス)
- 13) 男女共同参画社会基本法前文では「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である」と述べているのとは大きく異なっている。
- 14) 国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進に向けた取組 http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/jinji_w3.html (2016年5月3日最終アクセス)
- 15) 防衛省における男女共同参画に係る基本計画(平成23年度-平成27年度) www.mod.go.jp/j/approach/others/jinji/gender/1-2.pdf (2016年5月3日最終アクセス)
- 16) http://www.mod.go.jp/j/approach/others/jinji/work_balance.pdf (2016年5月3日最終アクセス)
- 17) www.mod.go.jp/j/press/sankou/2014/01/23a.pdf (2015年9月3日最終アクセス)
- 18) 第19回防衛省政策評価に関する有識者会議議事録 p.6 平成17年は3.6%であり大幅改善
- 19) 防衛省人事教育局人材育成課課長補佐(当時)森野久美子氏のご協力を頂いた。
- 20) 1回目は他の科目の中で「ジェンダー」の内容を入れたということである。
- 21) 「防衛省における女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画の改定及び女性自衛官の配置制限の見直しについて」<http://www.mod.go.jp/j/press/news/2016/03/15b.html> (2016年6月4日最終アクセス) それでも、日本は女性自衛官の配置制限が強いとNATOのジェンダー専門家であったヘスース陸軍中佐から2016年8月26日の非公式な夕食会で指摘された。
- 22) 防衛省第7次南スウェーデン派遣施設隊幹部級要員へのアンケート調査 質問1の回答

[引用文献]

- Australian Human Rights Commission 2012 Review into the Treatment of Women in the Australian Defence Force Phase 2 report 2012, <http://defencereview.humanrights.gov.au/sites/default/files/adf-complete.pdf> (2016年5月31日最終アクセス)
- 防衛省 2008 『防衛省職員セクシュアル・ハラスメント調査結果』報道資料, 2008年4月21日 <http://www.mod.go.jp/j/press/news/2008/04/21c.html> (2016年5月5日最終アクセス)
- 『防衛省特定事業主行動計画の実施状況について—平成25年度—』

- <http://www.mod.go.jp/j/approach/others/jinji/kosodate/2-9.pdf> (2016 年 5 月 5 日最終アクセス)
- Hill, Felicity, et al. 2003 Non-governmental organizations. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 28-4, 1255-1269
- 人事院 2014 「第 2 部 女性国家公務員の採用・登用の拡大に向けて、第 1 章 女性国家公務員の在職・採用・登用の状況、第 1 節 在職者における女性職員の状況」『平成 25 年度 年次報告書』
<http://www.jinji.go.jp/hakusho/h25/1-2-01-1-3.html> (2016 年 5 月 5 日最終アクセス)
- Jukarainen, Pirjo, and Puumala, Eeva 2014 The Nordic Implementation of UNSCR 1325: A Comparative Evaluation. 1325 Network Finland. http://www.1325.fi/tiedostot/Nordic_Implementation_1325_report_2014_find.pdf (2016 年 5 月 5 日最終アクセス)
- Lee-Koo, Katrina 2014 Implementing Australia's National Action Plan on United Nations Security Council Resolution 1325. *Australian Journal of International Affairs*. 68, 3, 300-313
- Mazurana, Dyan, et al. 2005 *Gender, Conflict, and Peacekeeping*. Rowman & Littlefield, 16, 25
- Netherlands National Action Plan on Women, Peace and Security 2012-2015, 30, http://www.peacewomen.org/sites/default/files/dutch_nap_2012-2015.pdf (2016 年 8 月 26 日最終アクセス)
- Netherlands National Action Plan on Women, Peace and Security 2016-2019, 30-39
http://www.peacewomen.org/sites/default/files/Dutch_NAP_2016-2019.pdf (2016 年 8 月 26 日最終アクセス)
- 佐藤文香 2004 『軍事組織とジェンダー — 自衛隊の女性たち』慶應義塾大学出版会 225-259
- United Nations 1975 Report of the World Conference of the International Women's Year, Mexico City, 19 June - 2 July 1975, 6-7.
- United Nations 1982. General Assembly Resolution adopting the Declaration on the Participation of Women in Promoting International Peace and Cooperation A/RES/37/63.3

Relevance of Japan's National Action Plan to Implement UN Security Council Resolution 1325 (UNSCR1325) and Japan's Policies to Promote Women's Active Participation in Society

HASHIMOTO Hiroko

(Jumonji Junior and Senior High School)

Since the objective of UNSCR1325 is for gender mainstreaming in peace and security policymaking and activities, Japan's national action plan to implement UNSCR1325 (1325NAP) was prepared in close and unprecedented collaboration with civil society from gender mainstreaming perspectives. However, Japan's policy on women's participation and advancement in the workplace intends to utilize women's power in the nation's economic development. Thus, the policy lacks human rights aspects.

The Ministry of Defense (MOD) of Japan had started to recruit more females to the Self-Defense Forces (SDF) in order to supplement the decreasing number of male officers prior to the launch of the national policy on women's participation in society. Therefore, government policy accelerated the MOD policy and the Ministry's activities to increase female SDF members, resulting in a huge increase in the budget allocation to these activities.

Since the implementation of Japan's 1325NAP at the MOD, which started in April 2016, mainly focuses on providing gender training to the officers to be dispatched to peacekeeping operations, realization of gender equality in the MOD by implementing 1325NAP will take time.

Keywords : United Nations Security Council Resolution 1325, National Action Plan, policies promoting women's participation in society