

# JICA 事業におけるジェンダー主流化のための手引き

## 【ガバナンス】

目次	
1.	手引きの目的・使用方法..... 1
2.	ジェンダー主流化のための視点と業務への反映..... 3
2.1	法制度の整備..... 3
2.1.1	法制度の整備分野におけるジェンダー主流化の必要性..... 3
2.1.2	案件形成段階におけるジェンダー視点の取り入れ..... 4
2.1.3	事前段階における調査へのジェンダー視点の取り入れ..... 4
2.1.4	事業実施段階におけるジェンダー視点の取り入れ..... 5
2.1.5	事後評価..... 8
2.1.6	主要参考文献：法制度の整備..... 8
2.2	行政機能の向上..... 9
2.2.1	行政機能の向上分野におけるジェンダー主流化の必要性..... 9
2.2.2	案件形成段階におけるジェンダー視点の取り入れ..... 10
2.2.3	「行政基盤」分野におけるジェンダー視点の取り入れ..... 11
2.2.4	「地方行政」分野におけるジェンダー視点の取り入れ..... 13
2.2.5	「統計」分野におけるジェンダー視点の取り入れ..... 14
2.2.6	主要参考文献：行政機能の向上..... 15
2.3	民主的制度の構築..... 16
2.3.1	民主的制度の構築分野におけるジェンダー主流化の必要性..... 16
2.3.2	案件形成段階におけるジェンダー視点の取り入れ..... 17
2.3.3	事前段階における調査へのジェンダー視点の取り入れ..... 18
2.3.4	事業実施段階におけるジェンダー視点の取り入れ..... 19
2.3.5	主要参考文献：民主的制度の構築..... 21
Annex 1	基礎調査項目..... 22
Annex 2	法案の起草支援及び起草担当職員の人材育成支援を検討する場合の調査項目..... 24
Annex 3	裁判制度の機能強化支援を検討する場合の調査項目..... 26
Annex 4	和解・調停制度の機能強化支援を検討する場合の調査項目..... 28
Annex 5	法曹養成機関の機能強化に関する支援を検討する場合の調査項目..... 29

## 1. 手引きの目的・使用方法

### (1) 目的

本手引きは、JICA 関係者が、ガバナンス分野に関するジェンダー視点を理解し、事業の形成、実施、モニタリング・評価の各段階において、ジェンダー視点に立った取り組みを行うことで、JICA のガバナンス分野の事業におけるジェンダー主流化を促進することを目的としている。なお、本手引きは、以下のガバナンス分野の課題・サブ課題におけるジェンダー視点とその業務への反映について説明している。

課題 サブ 課題	法制度の整備	行政機能の向上			民主的制度の構築	
	法・司法	行政基盤	地方行政	統計	公共安全	政策過程の改善 (民主化支援)
主要な 援助 課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 法案起草・立法化</li> <li>• 法曹養成</li> <li>• 司法制度改革</li> <li>• 刑事司法行政、 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 開発事業管理/ 開発計画政策</li> <li>• 公務員制度改革</li> <li>• 監査、など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 地方行政制 度整備・改善</li> <li>• 地方行政能 力向上、など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 統計一般</li> <li>• 貧困モニタ リング、 など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 市民警察</li> <li>• 海上保安</li> <li>• 消防</li> <li>• 出入国管 理、など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 選挙制度・運営</li> <li>• 立法府強化</li> <li>• メディア強化</li> <li>• 市民社会組織 の育成、など</li> </ul>

(出典：JICA ナレッジサイト)

(2) ジェンダー主流化とは

ジェンダー主流化とは、すべての開発政策、施策、事業の計画、実施、モニタリング、評価のあらゆる段階で、ジェンダー視点に立って開発課題やニーズ、インパクトを明確にしていくプロセスのことである。ジェンダー主流化は、ジェンダー平等を達成するために必要な手段であると認識されている。なお、ジェンダー平等とは、男性と女性が同じになることを目指すものではなく、人生や生活において、さまざまな機会が性別にかかわらず平等に与えられ、女性と男性が同様に自己実現の機会を得られるような社会の実現を目指すものである。また、ジェンダー（平等の）視点とは、男女の固定的役割分担や力関係が社会的に作られたものであることを意識していこうとする視点のことである。JICAの事業においては、例えば、計画・実施されている活動が、男性と女性の社会的な役割の違いや力関係によって生じる課題やニーズの改善・充足に役立つものであるかどうか、新たにジェンダーによる格差を生じさせていないかどうか、意思決定に女性が参加することを促進しているかどうか、と言った視点から事業を捉え直してみることを含む<sup>1</sup>。

(3) 使用方法

本手引きを使用する際は、ガバナンス分野の各課題について、下図を参照し、それぞれの事業が該当する項を参照されたい。また、より詳細な情報を確認する場合は、各課題の最後に記載した参考資料を参照していただきたい。

		技術協力	手引きの参照先			ジェンダー室の関与
			法制度の整備	行政機能の向上	民主的制度の構築	
事前段階 (案件形成段階)	案件発掘	案件発掘・形成 要請～採択	2.1.1 法制度の整備分野におけるジェンダー主流化の必要性 (→p.3) 2.1.2 案件形成段階 (→p.4)	2.2.1 行政機能の向上分野におけるジェンダー主流化の必要性 (→p.9) 2.2.2 案件形成段階 (→p.10)	2.3.1 民主的制度の構築分野におけるジェンダー主流化の必要性 (→p.16) 2.3.2 案件形成段階 (→p.17)	
	事前評価	詳細計画策定調査／事前評価	2.1.3 事前段階 (→p.4)	2.2.3 「行政基盤」分野におけるジェンダー視点の取り入れ (→p.11)	2.3.3 事前段階 (→p.18)	
事業実施段階	事業実施	合意文書(R/D) プロジェクトの実施	2.1.4 事業実施段階 (→p.5)	2.2.4 「地方行政」分野におけるジェンダー視点の取り入れ (→p.13)	2.3.4 事業実施段階 (→p.19)	要望調査時点で「協議対象外」以外の分類となった案件について、実施計画、案件計画調査等の事前協議時にコメントし、ジェンダー分類の設定を行う
	モニタリング・評価	事業進捗促進 (モニタリング、中間レビュー、終了時評価)		2.2.5 「統計」分野におけるジェンダー視点の取り入れ (→p.14)		
事後段階	事後評価	フォローアップ／事後評価	2.1.5 事後評価 (→p.8)			

なお、本手引きの使用に関する留意事項を以下に記しているのので、併せてご確認願いたい。

**【本手引きの使用に関する留意事項】**

① 本手引きに記載されている取り組み例が、全ての事業対象地域において社会・文化的に許容されることではない可能性やプロジェクトの実施上妥当でない可能性もあるため、全ての取り組み例を一律に案件に適用する必要はなく、同時に、本手引きにジェンダー視点に立った取り組みの全てが網羅されている訳ではないため、必要に応じて項目を選択・追加して使用されたい。

② すべての活動において、ジェンダー視点と同様に、社会的マイノリティー（貧困層、少数民族、宗教的少数者、市民権のない移民、LGBT<sup>2</sup>など）が主流化されるような視点を持つことが重要である。ジェンダー主流化に焦点を当てた本手引きが、ガバナンス分野における多様性の理解の一助となり、他の社会的に不利な状況に置かれた人々の主流化につながる事が期待される。

<sup>1</sup> 本「ジェンダー主流化のための手引き」は、ジェンダー平等及び女性のエンパワメントに関する専門性を必ずしも有していない JICA 関係者が使用することを前提に、事業の計画・立案、実施、モニタリング、評価段階で取り組みが可能と思われる活動に焦点を当てて記載している。

<sup>2</sup> レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー（生まれたときの法的・生物学的・社会的性別とは一致しない、または囚われない生き方を選ぶ人などを表現する包括的な言葉で、一般的に性同一性障害も含む）の総称。

## 2. ジェンダー主流化のための視点と業務への反映

本章では、ガバナンス分野の課題である「法制度の整備」「行政機能の向上」「民主的制度の構築」においてどのようなジェンダー視点・課題があり、どのようにジェンダー視点を業務に取り入れることができるかを、プロジェクトサイクルに沿って例示する。

### 2.1 法制度の整備

本節は、課題別指針「法整備支援」における開発戦略目標および中間目標（下表参照）に沿って、説明していくこととする。

開発戦略目標	中間目標
ルールの整備 (ルールの整備を担う人材の育成)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 憲法草案の起草</li> <li>● 個別法令の起草</li> <li>● 法制度に関する情報の整理</li> <li>● 法制度改革プランの策定</li> <li>● 起草・立法能力の向上</li> </ul>
法運用組織の機能強化 (法運用組織の機能強化を担う人材の育成)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 司法省及び関連機関の機能強化</li> <li>● 経済法分野の法令の運用を担う組織の機能強化</li> <li>● 民事・刑事・行政事件を扱う組織の機能強化</li> </ul>
リーガル・エンパワーメント (リーガル・エンパワーメントを担う人材の育成)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 市民社会の法知識の向上</li> <li>● アクセスしやすい紛争解決枠組の構築</li> <li>● 法律・司法制度へのアクセスをサポートする制度の整備</li> </ul>
人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 法曹等の養成</li> <li>● 大学/大学院の法学教育の実施・改善</li> </ul>

以下、初めに、2.1.1で「法制度の整備分野におけるジェンダー主流化の必要性」について概観する。「2.1.2 案件形成段階におけるジェンダー視点の取り入れ」、「2.1.3 事前段階における調査へのジェンダー視点の取り入れ」、「2.1.5 事後評価」については、上記のどの開発戦略目標についても共通に活用できるよう作成されている。一方、「2.1.4 事業実施段階におけるジェンダー視点の取り入れ」は、開発戦略目標毎に説明している。

#### 2.1.1 法制度の整備分野におけるジェンダー主流化の必要性

2014年11月現在、188カ国が、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women : CEDAW)」を締結しているが<sup>3</sup>、未だ多くの国で、法律や司法制度そのものが、男女の平等な権利を保障していない事例や、女性の権利を擁護する法律がありながら、その執行が適切でない事例が存在する。例えば、土地の相続権や所有権が女性には認められていない、結婚や離婚、子どもの親権について女性に不利な条項が設けられている、ジェンダーに基づく暴力<sup>4</sup>を犯罪と規定する法律がない、などの法や司法制度における男女間の差別や格差が見られる。

また、一般的に、男性に比べ、女性は司法手続きへのアクセスが制限されていると言われており、その理由として、女性の権利を保護するための法制度が整っていない、識字能力がなく書類が読めない

<sup>3</sup>イスラム圏の国々では、シャリーア（イスラーム法）との抵触を理由とした留保がつけられていることが多い。

<sup>4</sup> ジェンダーに基づく暴力とは、社会的に形成された男女の差異に基づいて行われる有害な行為であり、被害者には男性・男児も含まれるが、主な被害者は女性・女児である。ジェンダーに基づく暴力の基本的特徴は、それが、女性の従属的な地位を維持するために使用される暴力であり、男性の女性への支配を強化するための道具として利用される、ということである。ジェンダーに基づく暴力は、性別を指定した中絶、性的暴力、幼児婚や女性器切除などの有害な慣習、家庭内暴力など、主に女性・女児に向けられる暴力全般を指す（UNICEF、[http://www.unicef.org/protection/57929\\_58001.html](http://www.unicef.org/protection/57929_58001.html)、より要約）。

い、女性が家事や生産活動に追われ訴訟に参加する時間がない、訴訟費用が負担できない、加害者からの報復や訴えた被害者のほうが非難されることを恐れる、家庭内暴力等のジェンダーに基づく暴力を社会が暗黙のうちに認めている、女性の訴えを拾い上げる女性司法スタッフが不足している、等の問題点があげられている。

さらに、慣習法や伝統的な調停制度についても、一般的にそれらはコミュニティの男性によって運用されており、女性に対して不利な決定を下しがちであることにも留意が必要である。加えて、紛争影響国における「法の支配」の再構築においては、紛争時に不処罰とされた女性への暴力、特に性的暴力をどのように解決するかという社会的に重い課題に対応しなければならないと同時に、女性が新たな制度の構築過程に積極的に参加できる機会ともなり得ることにも留意し、女性の参加を促進することが重要である。

上述したような背景において、男女の平等な権利が法の下に保障され、女性の司法手続きへのアクセスが確保されるためには、法制度の整備分野の事業において、すべての段階でジェンダー視点を取り入れることが重要である。

### 2.1.2 案件形成段階におけるジェンダー視点の取り入れ（全案件共通）

課題別指針「法整備支援」の8ページに収められている「(表 1-1) 基礎調査項目」を使用して案件形成のための情報・データを収集することを前提に、同表に「ジェンダー視点を取り入れた入手資料・情報」を追加し、Annex 1 に提示している。案件形成段階におけるジェンダー視点の取り入れに係る手順は以下のとおりである。

- (1) 案件形成のための基礎調査項目にジェンダー関連情報を加え（Annex 1 参照）、情報・データを収集する。
- (2) 上記(1)で収集した情報・データを分析し、想定される案件の協力範囲内で対応可能なジェンダーや社会的マイノリティーに関する課題があるかどうか確認する（例えば、法律における男女間の格差、女性や社会的マイノリティー等特定のグループの司法へのアクセスのなさ、現状で男女どちらかの法曹人材が少ない等）。
- (3) 上記(2)で対応可能な課題が確認された場合、可能な限り要望調査票等へジェンダー視点を反映させる（例えば、法律における男女間の格差の是正、女性や社会的マイノリティーの司法へのアクセスの確保、男女法曹人材どちらかの少数派に対する積極的な育成支援等）。また、次節（2.1.3）を参考に、協力準備調査等において、より詳細なジェンダー情報を収集・分析する。

### 2.1.3 事前段階における調査へのジェンダー視点の取り入れ（全案件共通）

課題別指針「法整備支援」の10～15ページに収められている「基本チェック項目」を使用して事前段階における調査（協力準備調査、詳細計画策定調査、事前評価調査等）を実施することを前提に、同表に「ジェンダー視点を取り入れた入手資料・情報」を追加し、以下のとおり Annex 2～5 に提示している。案件の内容に応じて、必要な Annex を使用していただきたい。

Annex	課題別指針「法整備支援」の該当箇所	
2	pp.10～11	(表 1-2) 法案の起草支援及び起草担当職員の人材育成支援を検討する場合の調査項目
3	pp.12～13	(表 1-3) 裁判制度の機能強化支援を検討する場合の調査項目
4	p.14	(表 1-4) 和解・調停制度の機能強化支援を検討する場合の調査項目
5	p.15	(表 1-5) 法曹養成機関の機能強化に関する支援を検討する場合の調査項目

事前段階の調査におけるジェンダー視点の取り入れに係る手順は以下のとおりである。

- (1) 調査項目にジェンダー関連情報を加え（Annex 2～5のうち該当部分参照）、情報・データを収集する。
- (2) 調査により収集されたジェンダー情報を事業の計画やPDM（案）等へ反映させる。ジェンダー視点を取り入れた具体的な活動やモニタリング・評価指標案については、次節（2.1.4）の該当する開発戦略目標の項を参照いただきたい。

#### 2.1.4 事業実施段階におけるジェンダー視点の取り入れ（開発戦略目標ごと）

法整備支援事業の実施段階において検討すべきジェンダー視点・課題及びジェンダー視点に立った事業の実施例を、開発戦略目標毎に検討する。

なお、ジェンダー視点に立ったモニタリング・評価の実施にあたっては、以下の点に留意する。

- ① 必要に応じ、ベースライン調査を実施し、情報・データを収集しておく。
- ② 良事例からの教訓を他の案件に活用するために、ジェンダー視点に立ったモニタリングの結果を記録しておく。

##### (1) ルールの整備（ルールの整備を担う人材の育成）

中間目標：憲法草案の起草、個別法令の起草、法制度に関する情報の整理、法制度改革プランの策定、起草・立法能力の向上

	ジェンダー視点・課題	ジェンダー視点に立った取り組みの例	ジェンダー視点を取り入れることにより期待される効果・インパクト
活動実施	法律や司法制度そのものが、男女の平等な権利を保障していない、あるいは憲法や批准した条約と矛盾・抵触する。	<input type="checkbox"/> 当該国が、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW）」を批准している場合、同条約に基づき、起草を支援する憲法草案や個別法令において、女性に対する差別が禁止されるよう、必要な資料・情報やモデル案を提供する。 <input type="checkbox"/> 当該国の憲法等が性別による差別を禁止している場合、それらと矛盾・抵触しない個別法令が起草されるよう、必要な資料・情報やモデル案を提供する。 <input type="checkbox"/> 憲法草案や個別法令の起草に、女性省（ナショナルマシーナリー）や女性団体等が参加できるような仕組みの構築を支援する。 <input type="checkbox"/> 司法省等の起草担当省や国会事務局の職員への起草・立法能力向上に関する、OJTを含む研修に、ジェンダーに関する講義を含める。必要であれば、研修実施にあたり、女性省や女性団体等の協力を得る。	女性への差別が撤廃され、法の下における男女の平等が保障される。
モニタリング・評価	<input type="checkbox"/> ジェンダー視点に立ったモニタリング・評価指標の設定を検討する。 〈例〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>● プロジェクト活動により導入された、憲法や個別法令におけるジェンダー視点に立った条項</li> <li>● 憲法草案や個別法令の起草に、女性省（ナショナルマシーナリー）や女性団体等が参加できるような仕組みが構築されたか</li> <li>● 法曹関係者のジェンダーに関する理解度</li> </ul>		

(2) 法運用組織の機能強化（法運用組織の機能強化を担う人材の育成）

中間目標：司法省及び関連機関の機能強化、経済法分野の法令の運用を担う組織の機能強化、民事・刑事・行政事件を扱う組織の機能強化

	ジェンダー視点・課題	ジェンダー視点に立った取り組みの例	期待される効果・インパクト
活動実施	女性の権利を擁護する法律があるにもかかわらず、その執行が適切でない。	<input type="checkbox"/> 裁判官や検察官、弁護士等の関係者がジェンダーに関する理解を深められるよう、OJTを含む研修に、ジェンダーに関する講義を含める。特に、ジェンダーと関連の深い家族法やDV法、性犯罪・ジェンダーに基づく暴力関連法、人身取引法などについては、関係者のジェンダーに関する理解の向上を支援する。必要であれば、研修実施にあたり、女性省や女性団体等の協力を得る。	法律に則り、女性の権利が擁護される。
モニタリグ・評価	<input type="checkbox"/> ジェンダー視点に立ったモニタリング・評価指標の設定を検討する。 〈例〉 ● 法曹関係者のジェンダーに関する理解度		

(3) リーガル・エンパワーメント（リーガル・エンパワーメントを担う人材の育成）

中間目標：市民社会の法知識の向上、アクセスしやすい紛争解決枠組の構築、法律・司法制度へのアクセスをサポートする制度の整備

	ジェンダー視点・課題	ジェンダー視点に立った取り組みの例	期待される効果・インパクト
活動実施	男性に比べ、女性は司法手続きへのアクセスが制限されている。	<input type="checkbox"/> 当該社会において、女性の司法手続きへのアクセスが制限されている原因を分析する。 <input type="checkbox"/> 分析結果に応じ、女性が利用しやすい司法手続きを検討する。 <input type="checkbox"/> 当該国で活動している女性組織と連携し、法律や司法手続きについての情報が直接女性に届くようにする。 <b>【留意事項】</b> ①世帯主の男性だけに情報を提供した場合、家族内で共有されない恐れがあるため、女性に直接情報を届ける方策を取ることは重要である。 ②言語や識字能力の有無等に配慮し、女性が理解できる媒体を使用する。	女性が利用しやすい司法制度が構築される。
	慣習法や伝統的な調停制度は、一般的に、コミュニティの男性によって運用されており、女性に対して不利な決定を下しがちである。	<input type="checkbox"/> 調停人のジェンダーバランスに配慮して調停人を選任し、育成する。 <input type="checkbox"/> 特に、家庭内暴力等のジェンダーに基づく暴力については、男性の調停人が男性加害者側に立って調停を行う事例もあるため、関係者がジェンダーに関する理解を深められるよう、OJTを含む研修に、ジェンダーに関する講義を含める。必要であれば、研修に実施にあたり、女性省や女性団体等の協力を得る。	

	ジェンダー視点・課題	ジェンダー視点に立った取り組みの例	期待される効果・インパクト
活動実施	ジェンダーに基づく暴力の被害者は、司法制度へのアクセスだけでなく、シェルターや警察による保護など様々な支援を必要としている。	□ 女性の、司法手続きへのアクセスを奨励する際には、女性を保護する措置を同時に講じる必要があるため、他分野の専門機関との連携を検討する。	ジェンダーに基づく暴力の被害者への包括的な支援が構築される。
モニタリグ・評価	□ ジェンダー視点に立ったモニタリング・評価指標の設定を検討する。 〈例〉 ● プロジェクト活動により構築された司法手続きへの男女のアクセス状況・参加の割合 ● 法曹関係者のジェンダーに関する理解度		

**【事例①：モンゴル国調停制度強化プロジェクトフェーズ1&2（技術協力プロジェクト）】**

モンゴルでは、1990年の市場経済化以降、経済活動の活性化等に伴って増加している市民間のトラブルに対応するために、市民や企業の権利を保障する法制度整備や紛争解決手段の多様化のニーズが高まっており、法・司法制度及び関連機関の機能強化が優先課題の一つとなっている。特に、簡易な事件や話し合いによる解決に適した少額の金銭請求事件、離婚事件等を調停で解決することで、裁判所の訴訟事件の審理が充実し、また、市民が満足する形で早期に合理的な紛争解決を図ることが可能となるため、調停制度導入のニーズが非常に高まっている。そのような背景の下、JICAは、「調停制度強化プロジェクト」（フェーズ1：2010～2012）を実施し、モンゴルにおける一般民事および家事事件において調停制度を導入するため、調停の業務フローを策定し、パイロットコートにおいて調停制度を採り入れるとともに、調停人養成トレーナー及び調停人候補生の養成、全国的な調停制度の導入に向けての制度構築等を実施した。現在実施中のフェーズ2（2013～2015）では、フェーズ1で試行的に導入した調停制度を全国に展開するための支援を実施している。

**ジェンダー視点に立った取り組み：**モンゴルでは、調停ケースの約2割が離婚調停であり、その割合が非常に高いが、離婚調停は、夫からの暴力等が原因である場合も多いため、妻側の負担が大きいのが特徴である。そのためプロジェクトでは、関係者への研修項目の中に、特に女性側の調停時の心理についての講座を設け、調停時に負担を受ける女性についての理解を促進する取り組みを行っている。

(4) 人材の育成

中間目標：法曹等の養成、大学／大学院の法学教育の実施・改善

	ジェンダー視点・課題	ジェンダー視点に立った取り組みの例	期待される効果・インパクト
活動実施	女性の権利を擁護する法律があるにもかかわらずその執行が適切でない。	<input type="checkbox"/> 法曹の養成に関する活動において、カリキュラムや教材にジェンダー視点が入り入れられるよう、OJTを含む研修に、ジェンダーに関する講義を含める。特に、ジェンダーと関連の深い家族法やDV法、性犯罪・ジェンダーに基づく暴力関連法、人身取引法などについては、関係者のジェンダーに関する理解の向上を支援する。必要であれば、研修実施にあたり、女性省や女性団体等の協力を得る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 法律に則り、女性の権利が擁護される。</li> <li>● 特に、ジェンダーに基づく暴力の女性被害者が、より安心して司法手続きへアクセスできるようになる。</li> </ul>
	女性法曹・法務関係者が少なく、女性被害者のニーズに応えられない。	<input type="checkbox"/> 男女双方へ研修の機会を提供する（研修参加者のジェンダーバランスに配慮する）。 <input type="checkbox"/> 法曹界が女子学生の将来の職業の選択肢となるよう、高校などにおいて、大学／大学院の法学教育や法曹・法務関係者の業務等についての紹介セミナー等を実施する。	
モニタリグ・評価	<input type="checkbox"/> ジェンダー視点に立ったモニタリング・評価指標の設定を検討する。 〈例〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 法曹関係者のジェンダーに関する理解度</li> <li>● 紹介セミナーの実施状況等の女性法曹人材育成のための活動件数</li> </ul>		

2.1.5 事後評価（全案件共通）

法整備支援事業の事後評価に、以下のようなジェンダー視点を取り入れる。

- プロジェクト活動により成立した憲法や法令により、男女平等の権利が保証されたか。
- プロジェクト活動により強化された法運用組織により、法の執行が適切に行われるようになり、女性や社会的マイノリティーの権利が擁護されるようになったか。
- プロジェクト活動により構築された司法手続きにより、女性や社会的マイノリティーの司法手続きへのアクセスが向上したか。

2.1.6 主要参考文献：法制度の整備

【主に UNDP 職員向けの入門書だが、法整備分野におけるジェンダー課題と対応策が詳しく説明されている。】

UNDP (2007), Primers in Gender and Democratic Governance #2, “Gender Equality and Justice Programming: Equitable Access to Justice for Women”,

[http://www.undp.org/content/dam/aplaws/publication/en/publications/democratic-governance/dg-publications-for-website/gender-equality-and-justice-programming-equitable-access-to-justice-for-women/GenderGovPr\\_Justice\\_2.pdf](http://www.undp.org/content/dam/aplaws/publication/en/publications/democratic-governance/dg-publications-for-website/gender-equality-and-justice-programming-equitable-access-to-justice-for-women/GenderGovPr_Justice_2.pdf)



## 2.2 行政機能の向上

本節は、以下の「行政機構の向上」の支援分野に沿って説明していくこととする。

支援分野	行政基盤	地方行政	統計
開発 戦略目標 (具体的な課題)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 行政機構の再編</li> <li>● 総合調整機能の強化</li> <li>● 行政組織の能力開発</li> <li>● 公務員制度改革</li> <li>● 行政資源の動員に関する機能強化</li> </ul> <p>(出典: JICAにおけるガバナンス支援—民主的な制度づくり、行政機能の向上、法整備支援—調査研究報告書、p.87)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国情に合った地方行政制度の整備</li> <li>● 地方行政の計画・実施能力の向上</li> </ul> <p>(出典: 課題別指針「地方行政」)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 統計行政にかかる基礎的整備</li> <li>● 統計技術にかかる能力の開発・向上</li> <li>● 統計の利用促進</li> </ul> <p>(出典: 課題別指針「統計」)</p>

以下、初めに、2.2.1で「行政機能の向上分野におけるジェンダー主流化の必要性」について概観する。次に、「2.2.2 案件形成段階におけるジェンダー視点の取り入れ」については、上記のどの支援分野についても共通に活用できるよう作成されている。「2.2.3『行政基盤』分野におけるジェンダー視点の取り入れ」、「2.2.4『地方行政』分野におけるジェンダー視点の取り入れ」、「2.2.5『統計』分野におけるジェンダー視点の取り入れ」については、支援分野毎にプロジェクトサイクルに沿って説明している。

### 2.2.1 行政機能の向上分野におけるジェンダー主流化の必要性

国家開発計画や公共政策・制度等は「ジェンダー中立」とみなされがちであるが、就業や生計手段、教育や技術レベル、資産の保有状況、資源へのアクセス、家事・育児の負担状況等の違いにより、社会・経済的に異なるグループの男女に異なった影響を与えることが知られている。例えば、インフラへの投資に重点を置いた景気回復策は、建設業において主に男性の雇用を増やすが、一般的に女性の雇用の拡大には貢献しない。また、年金や失業保険等の社会保障制度整備は、フォーマルセクターを対象とすることが多いが、一般に同セクターで就業する女性の割合は男性よりも低く、女性は男性ほど恩恵を受けられない<sup>5</sup>。新しく導入された税金や料金徴収が男女に異なった影響を与えるなど、国家の予算や歳入・歳出、配分等もジェンダー中立ではないため、開発計画や公共政策は、その策定段階からジェンダー視点を取り入れることが重要である。

行政機構においては、一般に、女性は下級職に就くことが多く、意思決定過程に参画できる女性職員の割合は低い。行政機構において女性の昇進が難しい理由として、女性は男性に比べ臨時雇用や契約による雇用が多いこと、女性は能力開発の機会が限られていること（女性が参加しやすい研修場所や時間が考慮されていない、男女の固定的役割を反映して上司が女性をリーダーシップ研修に送らない、など）、多くの社会で家事や育児は女性の仕事であるため女性はワークライフバランスを考慮せざるを得ないこと、行政機構内の人的ネットワークのなさ、などが挙げられる。行政機構に従事する公務員、特に意思決定過程へ参画できるレベルの公務員、の構成が社会の構成を反映していれば、公共政策や制度、サービスはより社会の構成員のニーズに沿ったものになると考えられており、そのような観点から、女性の積極的な登用が必要とされている。

<sup>5</sup> ADB (2012) “Gender Tool Kit: Public Sector Management”,  
<http://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33643/files/gender-tool-kit.pdf>

## 2.2.2 案件形成段階におけるジェンダー視点の取り入れ

- (1) 案件形成のための情報収集・調査事項に以下のようなジェンダー関連情報を加え、情報・データを収集する。
- 対象国における女性をとりまく現状と課題（社会・経済的概況）
  - 行政基盤（もしくは地方行政、統計分野）におけるジェンダー課題
  - 行政基盤（もしくは地方行政、統計分野）におけるジェンダーに関する政策・制度、組織
  - 行政基盤（もしくは地方行政、統計分野）におけるジェンダーに関する他ドナーの支援状況
  - その他必要と思われる情報・データ

【情報収集の参考となる資料】 JICA 国別ジェンダー情報整備調査報告書、他ドナーの国別ジェンダー関連報告書など

- (2) 上記(1)で収集した情報・データを分析し、想定される案件の協力範囲内で対応可能なジェンダーや社会的マイノリティーに関する課題があるかどうか確認する。ジェンダー視点を取り入れた具体的な活動やモニタリング・評価指標案については、2.2.3～2.2.5 の該当する支援分野の項を参照いただきたい。
- (3) 上記(2)で対応可能な課題が確認された場合、可能な限り要望調査票等へジェンダー視点を反映させる。また、2.2.3～2.2.5 を参考に、協力準備調査等において、より詳細なジェンダー情報を収集・分析する。

## 2.2.3 「行政基盤」分野におけるジェンダー視点の取り入れ

具体的な課題：行政機構の再編、総合調整機能の強化、行政組織の能力開発、公務員制度改革、行政資源の動員に関する機能強化

		ジェンダー視点・課題	ジェンダー視点に立った取り組みの例	ジェンダー視点を取り入れることにより期待される効果・インパクト
事前段階	調査項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 国家開発計画や公共政策・制度等は、社会・経済的に異なるグループの男女に異なる影響を与える。</li> <li>▶ 行政機構の再編は公務員男女に異なる影響を及ぼすことがある（例：1990年代のベトナムの行政機構の再編・縮小により解雇された公務員の70%は女性であった<sup>6</sup>）。</li> <li>▶ 意思決定レベルに参画する女性が少ない。</li> </ul>	<p>□ 事前段階における調査（協力準備調査、詳細計画策定調査、事前評価調査等）へジェンダー視点を取り入れるため、調査項目に以下のようなジェンダー関連情報を加え、情報・データを収集する。</p> <p><b>【行政機構の再編】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 行政機構の再編が与える男女別の影響</li> <li>● 再編による行政サービスの変更により、男女、特に特定グループの男女に異なった影響は想定されるか</li> </ul> <p><b>【総合調整機能の強化／行政組織の能力開発／公務員制度改革】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 開発計画や公共政策・制度等が男女に与える影響についての関係者の理解の有無</li> <li>● 当該組織の階級別男女職員数</li> <li>● 行政機構・公務員関連法や政策の中で、男女差別的な条項はないか、また、憲法や労働法等が保障している女性の権利（産休等）と矛盾する条項はないか</li> </ul> <p><b>【行政資源の動員に関する機能強化】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ジェンダー予算分析は実施されているか（ジェンダー予算については次ページの囲み記事参照）</li> </ul> <p>□ 調査により収集されたジェンダー情報を事業の計画やPDM（案）等へ反映させる。ジェンダー視点を取り入れた具体的な活動やモニタリング・評価指標案については、以下「活動実施」「モニタリング・評価」を参照。</p>	ジェンダー視点に立った計画の策定が可能となる。
実施段階	活動実施		<p><b>【行政機構の再編】</b></p> <p>□ 行政機構の再編により、公務員男女に負の影響が想定される場合、負の影響を軽減もしくは補填する対策を事前に計画しておく。</p> <p>□ 再編による行政サービスの変更により、特定グループの男女に負の影響が想定される場合、負の影響を軽減もしくは補填する対策を事前に計画しておく。</p> <p><b>【総合調整機能の強化／行政組織の能力開発／公務員制度改革】</b></p> <p>□ 関係者を対象に、ジェンダー視点に立った開発計画・公共政策策定の重要性に関する研修を実施する。</p> <p>□ 男女へ平等な研修の機会を提供する。</p> <p>□ 行政機構・公務員関連法や政策の中で、男女差別的な条項や憲法や労働法等が保障している女性の権利（産休等）と矛盾する条項がある場合、その是正を支援する。</p>	ジェンダー視点に立った「行政基盤」分野の事業の実施が可能となる。

<sup>6</sup> ADB (2012) “Gender Tool Kit: Public Sector Management”、前掲

		<p><b>【行政資源の動員に関する機能強化】</b></p> <p>□ ジェンダー予算分析を実施する（ジェンダー予算については以下の囲み記事参照）。ジェンダー予算分析の実施については、ジェンダー平等・貧困削減推進室と連携し、専門家派遣等を検討する。</p>
	モニタリング・評価	<p>□ ジェンダー視点に立ったモニタリング・評価指標の設定を検討する。</p> <p>〈例〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 開発計画や公共政策・制度等が男女に与える影響についての関係者の理解度</li> <li>● 研修参加者の男女比</li> </ul> <p>□ なお、ジェンダー視点に立ったモニタリング・評価の実施にあたっては、以下の点に留意する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 必要に応じ、ベースライン調査を実施し、情報・データを収集しておく。</li> <li>● 良事例からの教訓を他の案件に活用するために、ジェンダー視点に立ったモニタリングの結果を記録しておく。</li> </ul>
事後段階	事後評価	<p>□ ジェンダー視点を取り入れた事後評価を実施する。</p> <p>〈例〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ジェンダー視点に立った開発計画・公共政策策定事例</li> <li>● 意思決定レベルに参画する女性の割合</li> <li>● ジェンダー予算分析を取り入れた省庁の数</li> </ul>

**【ジェンダー予算 (Gender Responsive Budgets/ Gender Responsive Budgeting)】**

「ジェンダー予算」とは、ジェンダー格差是正のための予算枠を設けることではなく、国あるいは地方自治体の総予算、あるいは特定省庁予算をジェンダー平等の観点から分析し、「現実の予算が果たしてジェンダー平等政策を推進するように配分されているか、あるいは配分が既存の男女間の不平等を縮小する効果をもつのか、逆に拡大する効果をもつのか、さらに、ジェンダー平等社会形成に向けて社会のニーズを満たす配分になっているか、などを査定・評価する手法\*」である。

ジェンダー予算分析と通常の予算分析との最大の相違は次の3点である。

- ① 査定の単位が世帯であると同時に個人であること
- ② 無償労働による「再生産部門」の活動が、社会の「総生産」を担う重要な生産活動であるという意義を認め、真の総生産の「社会的効率性」を問うこと
- ③ 政策形成・実施・評価へ女性が参加し、透明な予算に対する政府の説明責任を要求すること

特に②に関して、これまで主に女性が担ってきた無償労働（アンペイドワーク）は貨幣価値を伴わないため、「労働」として評価されていなかったが、ジェンダー予算分析では、この無償労働が人を「ケア」する仕事の一部を成しており、国の生産・経済活動を支える再生産部門であること、いわゆる「ケア・エコノミー」を分析する重要性が認識されている。

ジェンダー予算は公共支出の分析から始まった手法であるが、最近では歳入面での分析も行われており、成果が報告されている。例えば南アフリカでは歳入調査の一環として間接税をジェンダー予算分析した結果、パラフィンという燃料は主に貧しい女性が暖房や調理、光源として利用するために購入しており、パラフィンに課せられる付加価値税が貧困世帯への負担となっていることが分かった。ニーズは男女で異なることが多いため、歳入分析やその結果に応じた非課税対策の必要性は今後も高まると考えられる（以上、課題別指針「ジェンダーと開発」pp.38-39 から要約）。

\*出典：村松安子（2005）「『ジェンダーと開発論の形成と展開—経済学のジェンダー化への試み』」

**【その他の参考資料】**

- ADB (2012) “Gender Tool Kit: Public Sector Management”、前掲
- UNDP (2005) “Gender Responsive Budgeting – Manual For Trainers”、  
<https://www.ndi.org/files/Gender%20Responsive%20Budgeting%20Trainers%20Manual.pdf>

2.2.4 「地方行政」分野におけるジェンダー視点の取り入れ

開発戦略目標：国情に合った地方行政制度の整備、地方行政の計画・実施能力の向上

		ジェンダー視点・課題	ジェンダー視点に立った取り組みの例	ジェンダー視点を取り入れることにより期待される効果・インパクト
事前段階	調査項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 国レベルの開発計画や公共政策、予算制度等と同様、地方の開発計画や政策、予算制度等は、社会・経済的に異なるグループの男女に異なる影響を与える。</li> <li>▶ 一般に、途上国の地方行政は、その行政サービスの遂行において、ジェンダー課題を見出し、対策を講ずるという経験に乏しい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 事前段階における調査（協力準備調査、詳細計画策定調査、事前評価調査等）へジェンダー視点を取り入れるため、調査項目に以下のようなジェンダー関連情報を加え、情報・データを収集する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 地方開発計画や公共政策・予算制度等が男女に与える影響についての関係者の理解の有無</li> <li>● ジェンダー予算分析は実施されているか（ジェンダー予算については前ページの囲み記事参照）</li> <li>● 地方分権化／地方行政改革が地方公務員男女及び住民男女に与えている／与えうる影響</li> </ul> </li> <li>□ 調査により収集されたジェンダー情報を事業の計画やPDM（案）等へ反映させる。ジェンダー視点を取り入れた具体的な活動やモニタリング・評価指標案については、以下「活動実施」「モニタリング・評価」を参照。</li> </ul>	ジェンダー視点に立った計画の策定が可能となる。
実施段階	活動実施		<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 関係者を対象に、ジェンダー視点に立った開発計画・公共政策策定の重要性に関する研修を実施する。</li> <li>□ ジェンダー予算分析を実施する（ジェンダー予算については前ページの囲み記事参照）。ジェンダー予算分析の実施については、ジェンダー平等・貧困削減推進室と連携し、専門家派遣等を検討する。</li> <li>□ 地方分権化／地方行政改革により、公務員男女に負の影響が想定される場合、負の影響を軽減もしくは補填する対策を事前に計画しておく。</li> <li>□ 地方分権化／地方行政改革による行政サービスの変更により、特定グループの男女に負の影響が想定される場合、負の影響を軽減もしくは補填する対策を事前に計画しておく。</li> </ul>	ジェンダー視点に立った「地方行政」分野の事業の実施が可能となる。
	モニタリング・評価		<ul style="list-style-type: none"> <li>□ ジェンダー視点に立ったモニタリング・評価指標の設定を検討する。                      〈例〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 開発計画や公共政策・制度等が男女に与える影響についての関係者の理解度</li> </ul> </li> <li>□ なお、ジェンダー視点に立ったモニタリング・評価の実施にあたっては、以下の点に留意する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 必要に応じ、ベースライン調査を実施し、情報・データを収集しておく。</li> <li>● 良事例からの教訓を他の案件に活用するために、ジェンダー視点に立ったモニタリングの結果を記録しておく。</li> </ul> </li> </ul>	
事後段階	事後評価		<ul style="list-style-type: none"> <li>□ ジェンダー視点を取り入れた事後評価を実施する。                      〈例〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>● ジェンダー視点に立った開発計画・公共政策策定数／事例</li> <li>● ジェンダー予算分析を取り入れた地方行政機関数／事例</li> </ul> </li> </ul>	

**2.2.5 「統計」分野におけるジェンダー視点の取り入れ**

開発戦略目標：統計行政にかかる基礎的整備、統計技術にかかる能力の開発・向上、統計の利用促進

		ジェンダー視点・課題	ジェンダー視点に立った取り組みの例	ジェンダー視点を取り入れることにより期待される効果・インパクト
事前段階	調査項目	統計が、男女の役割や責任の違い、男女の力関係に注意を払い、ジェンダー課題やその要因、影響を示すものであるか。	<input type="checkbox"/> 事前段階における調査（協力準備調査、詳細計画策定調査、事前評価調査等）へジェンダー視点を取り入れるため、調査項目に以下のようなジェンダー関連情報を加え、情報・データを収集する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>● ジェンダー統計の整備や指標の開発は行われているか（ジェンダー統計については以下の囲み記事参照）</li> </ul> <input type="checkbox"/> 調査により収集されたジェンダー情報を事業の計画やPDM（案）等へ反映させる。ジェンダー視点を取り入れた具体的な活動やモニタリング・評価指標案については、以下「活動実施」「モニタリング・評価」を参照。	ジェンダー視点に立った計画の策定が可能となる。
	活動実施		<input type="checkbox"/> ジェンダー統計の整備や指標の開発を支援する（ジェンダー統計については以下の囲み記事参照）。ジェンダー統計に係る支援については、ジェンダー平等・貧困削減推進室と連携し、専門家派遣等を検討する。	ジェンダー視点に立った「統計」分野の事業の実施が可能となる。
実施段階	モニタリング・評価	<input type="checkbox"/> ジェンダー視点に立ったモニタリング・評価指標の設定を検討する。 〈例〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>● ジェンダー統計についての関係者の理解度</li> </ul> <input type="checkbox"/> なお、ジェンダー視点に立ったモニタリング・評価の実施にあたっては、以下の点に留意する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 必要に応じ、ベースライン調査を実施し、情報・データを収集しておく。</li> <li>● 良事例からの教訓を他の案件に活用するために、ジェンダー視点に立ったモニタリングの結果を記録しておく。</li> </ul>		
	事後評価	<input type="checkbox"/> ジェンダー視点を取り入れた事後評価を実施する。 〈例〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>● ジェンダー統計を取り入れた省庁の数／事例</li> <li>● ジェンダー統計に基づいて立案された政策等／事例</li> </ul>		

**【ジェンダー統計 (Gender Statistics)】**

ジェンダー統計とは単なる男女別統計ではなく、統計生産過程のすべての段階－調査票の設計から、実施過程、統計資料の公表及び貯蔵－、そして分析においても、ジェンダーの視点が組み込まれた統計生産、統計利用、統計活動を指す。さらに、統計がジェンダー問題の現状やその要因、影響をも示すことを可能にする点に重きを置いている。例えば日本の場合、これまでの家計関連統計には「世帯主＝男性」「世帯主の配偶者＝女性」という固定概念が働いており、男女別表示のない「世帯主」「世帯主の配偶者」の属性で集計される家計調査では、世帯における男性と女性の経済的状況やその差が明らかにできなかった。これをそれぞれについて男女別表示にし、配偶者間の世帯収入への寄与率や全世界帯における女性と男性の収入への寄与率を示すことにより、世帯における女性と男性の経済的地位のジェンダー差を明示できる\*。

また、ジェンダー統計は「利用者の使いやすさ (User Friendliness)」も重視している。統計を専門としない人々が統計を利用することを念頭に置き、正確で分かりやすい表や図、解説や配布物を作成し、利用者のアクセスにも便宜が図られるべきである、というものである。そのためには統計生産者と利用者の協力や対話が不可欠である。

このようなジェンダー統計は、社会におけるジェンダー状況を反映し、問題解決のための政策立案に役立つ。数値目標を導入し、統計を継続することで政策の実施や効果を監視・評価することも可能であり、ジェンダー平等へのツールとなり得る（以上、課題別指針「ジェンダーと開発」p.40より抜粋。一部表現を修正）。

\*天野晴子（2004）「ジェンダー統計に関する調査研究」

## 2.2.6 主要参考文献：行政機能の向上

【ジェンダー予算分析を含む、行政機構改革に必要なツールキット。サブセクターとして、経済管理、財政管理、行政、地方分権についてのチェック項目や活動案事例を含む。】

ADB (2012) “Gender Tool Kit: Public Sector Management”,

<http://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33643/files/gender-tool-kit.pdf>

【行政機構におけるジェンダー平等を達成するための政策・プログラム案、良事例など】

UNDP (2014), “Gender Equality in Public Administration”,

<http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Women-s-%20Empowerment/GEPA%20Global%20Report%20May%202014.pdf>

## 2.3 民主的制度の構築

平成 16 (2004) 年に作成された「JICA におけるガバナンス支援—民主的な制度づくり、行政機能の向上、法整備支援—調査研究報告書」では、「民主的制度の改善」における支援分野および主な支援プログラムは以下のとおりとなっている。本節は、下表の支援分野に沿って、説明していく。なお、「警察・刑事司法支援」については、よりジェンダー視点を取り入れる必要性が高いと考えられる警察分野に焦点を当てて説明することとする。

支援分野	選挙支援	立法府支援	警察・刑事司法支援		メディア支援	民主化教育支援
			警察分野	刑事司法分野		
主な支援プログラム	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 選挙制度</li> <li>● 選挙運営</li> <li>● 有権者教育</li> <li>● 選挙監視</li> <li>● 選挙後のフォローアップ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 立法府の組織・制度・人材育成支援</li> <li>● 行政への監視能力の強化</li> <li>● 国民の政治参加の促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 警察民主化支援</li> <li>● 犯罪捜査技術</li> <li>● 警察通信、無線整備</li> <li>● 薬物対策</li> <li>● 交通警察</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 犯罪者処遇</li> <li>● 公務員による腐敗行為防止</li> <li>● 刑事司法における警察及び検察の効果的運営</li> <li>● 国際組織犯罪の現状と対策、国際捜査共助</li> <li>● マネーロンダリング</li> <li>● 人の密輸及び不法移民</li> </ul>	記載なし	記載なし

(出典：JICAにおけるガバナンス支援—民主的な制度づくり、行政機能の向上、法整備支援—調査研究報告書、pp.31-51)

以下、初めに、2.3.1 で「民主的制度の構築分野におけるジェンダー主流化の必要性」について概観する。「2.3.2 案件形成段階におけるジェンダー視点の取り入れ」及び「2.3.3 事前段階における調査へのジェンダー視点の取り入れ」については、上記のどの開発戦略目標についても共通に活用できるよう作成されている。一方、「2.3.4 事業実施段階におけるジェンダー視点の取り入れ」は、開発戦略目標毎に説明している。

### 2.3.1 民主的制度の構築分野におけるジェンダー主流化の必要性

一般的に、国会での女性議員の割合が 30%以上になれば、議会の審議に実質的影響を及ぼすために必要な「クリティカル・マス」が形成できると考えられているが、世界の全議員に占める女性国会議員の割合は 2014 年 11 月現在 21.9%で、過去 20 年でほぼ倍増したものの増加のペースは緩やかなものにとどまっている<sup>7</sup>。女性が選挙に立候補するのが難しい理由として、伝統的に政治は男性の領域と認識されてきたこと、その認識ゆえの女性の経験不足と自信の欠如、女性の政治参加についての政治家・政党の積極的姿勢のなさ、選挙戦のためのネットワークや資金不足、等があげられる。また、選挙制度もジェンダー中立ではなく、174 カ国を対象にした研究によると、多数代表制（小選挙区制など）よりも比例代表制の方がより多くの女性議員を輩出している<sup>8</sup>。一方、女性の有権者としての制約として、女性は出生証明書等の有権者登録に必要な書類を保有していないことがある、家事や育児等に追われ投票に必要な時間を捻出できない、伝統的規範により女性が個人として自分の意思を表明できない、教育レベルの低さや非識字のために情報へのアクセスが制限され、政治的権利についての知識がない、等があげられている。

紛争影響国では、上述のような、選挙人・被選挙人としての女性の政治参加についての制約要因に加え、不安定な治安状況、多くの女性が紛争の影響で難民・国内避難民となって書類を紛失することにより（紛争の影響で難民や国内避難民となる人々の大多数は女性や子どもであると言われている）

<sup>7</sup> Inter-Parliamentary Union, 各年の統計データより。<http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

<sup>8</sup> United Nations Research Institute for Social Development (2005), “Gender Equality: Striving for Justice in an Unequal World”, <http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/search/1FF4AC64C1894EAAC1256FA3005E7201?OpenDocument>



選挙人登録ができないこと、ジェンダーに基づく暴力の危険があること、女性の政治的権利を保護する制度がないこと、選挙制度や選挙プロセスが決定される和平交渉へ女性が参画する機会が少ないこと、等の制約要因がある。ただし、女性国会議員の割合が高い国には、ルワンダ、南アフリカ、モザンビーク等紛争影響国が多く含まれており、紛争影響国における新制度の構築過程が、女性の政治参加促進の機会ともなり得ることに留意する必要がある。

また、一般的に、警察分野は「男性の仕事」と認識されており、警察における女性警察官の割合は、各国平均して10%ほどでしかない<sup>9</sup>。女性警察官の存在は、男性警察官からの二次被害を恐れるジェンダーに基づく暴力の被害者が警察へアクセスするのを後押し、また、女性警察官は男性警察官に比べコミュニケーション能力に優れており、特に地域警察活動において、コミュニティとの信頼関係を醸成しやすいとも言われていることから、女性警察官の積極的な登用は、警察能力の向上においても重要な課題である。

### 2.3.2 案件形成段階におけるジェンダー視点の取り入れ

- (1) 案件形成のための情報収集・調査事項に以下のようなジェンダー関連情報を加え、情報・データを収集する。
  - 対象国における女性をとりまく現状と課題（社会・経済的概況）
  - 「民主的制度の構築」分野におけるジェンダー課題（政治参加や警察分野、メディア等支援分野における男女格差や男女が直面している制約要因等）
  - 「民主的制度の構築」分野におけるジェンダーに関する政策・制度、組織
  - 「民主的制度の構築」分野におけるジェンダーに関する他ドナーの支援状況
  - その他必要と思われる情報・データ

【情報収集の参考となる資料】 JICA 国別ジェンダー情報整備調査報告書、他ドナーの国別ジェンダー関連報告書など

- (2) 上記(1)で収集した情報・データを分析し、想定される案件の協力範囲内で対応可能なジェンダーや社会的マイノリティーに関する課題があるかどうか確認する。ジェンダー視点を取り入れた具体的な活動やモニタリング・指標案については、2.3.4の該当する支援分野の項を参照いただきたい。
- (3) 上記(2)で対応可能な課題が確認された場合、可能な限り要望調査票等へジェンダー視点を反映させる。また、次節（2.3.3）を参考に、協力準備調査等において、より詳細なジェンダー情報を収集・分析する。

<sup>9</sup> UNWOMEN (2012) “Gender-Sensitive Police Reform in Post-Conflict Societies”, <http://www.unwomen.org/~media/headquarters/media/publications/en/04bgendersensitivepolicereform.pdf>

### 2.3.3 事前段階における調査へのジェンダー視点の取り入れ

事前段階における調査（協力準備調査、詳細計画策定調査、事前評価調査等）へジェンダー視点を取り入れるため、以下のような方策を検討する。

- (1) 下表を参照に、調査項目にジェンダー関連情報を加え、情報・データを収集する。なお、「JICAにおけるガバナンス支援—民主的な制度づくり、行政機能の向上、法整備支援—調査研究報告書（2004年）」において、支援プログラムを検討するにあたり確認すべき項目・指標が提示されていることから、ここでは、その項目・指標にどのようにジェンダー視点を取り入れることができるかを例示する。

支援分野	確認すべき項目・指標	ジェンダー視点を取り入れた項目・指標例
選挙支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 選挙法の有無（発展度）</li> <li>● 国家議会制度の有無</li> <li>● 複数政党制の有無</li> <li>● 選挙運営体制（選挙実施機関）の有無</li> <li>● 選挙資金（予算）の有無</li> <li>● 選挙人登録制度の有無</li> <li>● 市民社会組織の有無</li> <li>● 有権者教育の必要性の有無（識字率）</li> <li>● 選挙違反行為に対する規制の有無</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 選挙人登録制度がある場合、制度に男女差はないか（男女ともに選挙人登録できるか等）</li> <li>● 紛争影響国の場合、選挙人登録において、難民や国内避難民への配慮はあるか</li> <li>● 選挙支援に関わる女性団体の有無</li> <li>● 有権者教育の必要性の有無（男女別識字率、男女別投票率と格差がある場合その要因）</li> </ul>
立法府支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 議会審議にかかる平均時間</li> <li>● 委員会制度の有無</li> <li>● 議会審議・公聴会の公開頻度</li> <li>● 監査機能や行政統制の有無</li> <li>● 議員立法と行政立法の比率</li> <li>● 女性、少数民族の議席数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性、少数民族の議席数が極端に少ない場合、その要因</li> <li>● 女性議員へのアフーマティブ・アクション（クオータ制等）の有無</li> <li>● アフーマティブ・アクションがある場合、その正負の影響</li> </ul>
警察・刑事司法支援（警察分野）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国家警察・地方警察の組織・職務</li> <li>● 公安委員会制度の有無</li> <li>● 警察官数／人口</li> <li>● 他の法執行機関、軍組織との関係</li> <li>● 地域警察活動、交番・駐在所制度の有無</li> <li>● 苦情申立制度の有無、苦情件数</li> <li>● 警察活動・犯罪捜査資機材の整備状況</li> <li>● 犯罪情報の管理状況</li> <li>● 通信指令、警察無線等、情報通信施設の整備状況</li> <li>● 刑事事件発生件数、刑事事件検挙件数・刑事犯検挙人数</li> <li>● 交通事故発生件数、検挙人数</li> <li>● 人材開発、教育訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国家警察・地方警察に占める女性の割合・人数</li> <li>● ジェンダーに基づく暴力を専門に取り扱う部署の有無およびその組織・職務</li> <li>● ジェンダーに基づく暴力の発生件数等</li> </ul>
メディア支援	記載なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>● メディアにおける女性の描かれ方（例えば、女性政治家を男性政治家と同等に扱っているか、等）</li> </ul>
民主化教育支援	記載なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性や社会的マイノリティーを対象とした民主化教育を実施している団体の現状と課題</li> </ul>

\* 確認すべき項目・指標は『JICAにおけるガバナンス支援調査研究—民主的な制度づくり、行政機能の向上、法整備支援—報告書』p.35, 39, 43より抜粋

- (2) 調査により収集されたジェンダー情報を事業の計画やPDM（案）等へ反映させる。ジェンダー視点を取り入れた具体的な活動案については、次節（2.3.4）の該当する支援分野の項を参照いただきたい。

### 2.3.4 事業実施段階におけるジェンダー視点の取り入れ（支援分野ごと）

「民主的制度の構築」分野の事業の実施段階において検討すべきジェンダー視点・課題及びジェンダー視点に立った事業の実施例を、支援分野毎に検討する。

#### (1) 選挙支援

主な支援プログラム：選挙制度、選挙運営、有権者教育、選挙監視、選挙後のフォローアップ

ジェンダー視点・課題	ジェンダー視点に立った取り組みの例	ジェンダー視点を取り入れることにより期待される効果・インパクト
男性に比べ、女性の政治参加には様々な障害がある。【⇒2.3.1 参照】	<b>【選挙制度】</b> <input type="checkbox"/> 当該国の女性の政治参加に関する意向を確認しつつ、女性の被選挙人としての政治参加を促進する選挙制度等について情報提供する。 <b>【⇒2.3.1 参照】</b>	女性の政治参加が促進されることにより、より民意を反映した代表が政治体制を構築することが可能となる。
	<b>【選挙人登録】</b> <input type="checkbox"/> 必要に応じ、書類は国内で使用されている複数の言語で用意する。 <input type="checkbox"/> 非識字者が登録できるよう工夫する。 <input type="checkbox"/> 親族以外の男性との接触を避ける社会では、女性のための選挙人登録チームを組織する／男女別の窓口を準備する。 <input type="checkbox"/> 紛争影響国の選挙において、難民や国内避難民となり書類を紛失した男女が選挙人登録できるような制度を整える。	
	<b>【選挙運営】</b> <input type="checkbox"/> 選挙運営がジェンダー視点を取り入れているかどうか、女性の投票行動に影響を与えるため、女性が投票しやすい環境を整える。例えば、 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性がアクセスしやすい場所への投票所の設置</li> <li>● 女性の生活時間を考慮した投票時間の設定</li> <li>● 国・地域によっては、男女別の投票所の設置</li> <li>● 非識字者が投票できるよう、政党のシンボルや顔写真などが記載された投票用紙の準備</li> <li>● 女性が個人の意思で投票できるよう、投票所では他の家族とは別に行動できるよう支援する、など</li> </ul>	
	<b>【有権者教育】</b> <input type="checkbox"/> 親族以外の男性との接触を避ける社会では、女性チームによる女性のための有権者教育を実施する。 <input type="checkbox"/> 地域の男性有力者や宗教的リーダーを対象とした、女性の政治参加に対する啓発活動を実施する。	
	<b>【人材育成】</b> <input type="checkbox"/> 上記のような取り組みが行われるよう、選挙実施機関のスタッフ等関係者へジェンダーに関する研修を実施する。	
	<b>【選挙監視】</b> <input type="checkbox"/> 選挙監視に参加する人材に対し、ジェンダーに関する研修を実施する。 <input type="checkbox"/> 選挙プロセスをジェンダー視点から分析し、女性の政治参加に制約があれば、必要な措置が取られるよう提言する。	

## (2) 立法府支援

ジェンダー視点・課題	ジェンダー視点に立った取り組みの例	ジェンダー視点を取り入れることにより期待される効果・インパクト
国により、女性・少数民族の議席数が少ない。	<input type="checkbox"/> 当該国の女性・少数民族の政治参加に関する意向を確認しつつ、女性・少数民族の議員へのアフーマティブ・アクション（クオータ制等）等について情報提供する。 <b>【⇒2.3.1 参照】</b>	女性・少数民族の政治参加が促進されることにより、より民意を反映した代表が政治体制を構築することが可能となる。

## (3) 警察支援

	ジェンダー視点・課題	ジェンダー視点に立った取り組みの例	ジェンダー視点を取り入れることにより期待される効果・インパクト
活動実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 女性警察官の数が少ない（警察は男性の仕事と考えられていること、女性が警察官を志望していても教育レベル等の資格要件などを満たしていない場合がある、等の理由による）</li> <li>▶ ジェンダーに基づく暴力の被害者が警察で二次被害に遭うことがある。</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 女性警察官を積極的に登用する。 <b>〈例〉</b> リベリアでは、警察官になるための訓練を希望する女性に、訓練前に高校レベルの教育を無償で提供した <sup>10</sup> 。 <input type="checkbox"/> 警察内のセクシャルハラスメント等を防止するために、啓発セミナー等を実施する。 <input type="checkbox"/> 女性警察官が働き続けられるよう、保育所等の設置を支援する。 <input type="checkbox"/> ジェンダーに基づく暴力を専門に取り扱う部署の設置を支援する。 <input type="checkbox"/> 警察官を対象とした、ジェンダーに基づく暴力に関する研修を実施する。 <input type="checkbox"/> ジェンダーに基づく暴力の被害者に対するより良いサポート体制が構築できるよう、地元の女性団体等とのネットワーク作りを促進する。	女性警察官が増えることにより、特に地域警察活動が、地域に信頼された活動となる可能性がある。
モニタリング・事後評価	<input type="checkbox"/> ジェンダー視点に立ったモニタリング・評価指標の設定を検討する。 <b>〈例〉</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 支援対象の警察における女性警察官の人数・割合</li> <li>● 女性警察官の平均勤続年数</li> <li>● ジェンダーに基づく暴力の報告件数、検挙件数</li> </ul>		

**【事例②：コンゴ民主共和国国家警察民主化研修（現地国内研修：2004年～2013年）】**

コンゴ民主共和国は、90年代から続く紛争の影響により、国土の治安の回復・確保が国家の最優先課題となっている。JICAは、国家警察（PNC）、国連コンゴ民主共和国安定化ミッション（MONUSCO）、UNDPと協力し、2004年度より現職警察官の再研修を実施し、PNCの組織・人的能力強化を支援した。2011年度以降は、新規採用警察官およびこれまで警察官としての訓練を受ける機会がなかった現職警察官（元反政府武装勢力から統合された警察官を含む）が、警察官としての基礎知識を習得するための6ヶ月の長期基礎研修を中心に実施した。2013年度までに研修を受講した警察官は2万人を越え、PNC全体の2割ほどを占めている。

**ジェンダー視点に立った取り組み：**長期基礎研修では、研修内容に人権を取り入れ、基本的人権概念、ジェンダー平等、性的暴力の防止、児童保護についての講義を行った。ジェンダー平等に関する講義では、ジェンダーとは何か、なぜジェンダー視点に立った取り組みが必要なのか、などとともに、警察内での男女平等の取り組みの必要性についても学習した。また、性的暴力の防止については、それらの行為が人権侵害に当たることを教授し、事件捜査を担う警察官としてとるべき措置等の講義を行った。担当講師の多くは、この研修以前に、JICAの警察研修講師再研修を受講したPNCの女性教官であった。PNC内の女性警察官の数は、警察官総数の約6%と言われているが、この長期基礎研修ではできるだけ多くの女性警察官の参加を奨励しており、2011年からの3年間で、143名の女性警察官が研修を受講した。

<sup>10</sup> UN Women (2012) “Gender-Sensitive Police Reform in Post-Conflict Societies”,

<http://www.unwomen.org/~media/headquarters/media/publications/en/04bgendersensitivepolicereform.pdf>

## (4) メディア支援

ジェンダー視点・課題	ジェンダー視点に立った取り組みの例	ジェンダー視点を取り入れることにより期待される効果・インパクト
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 選挙キャンペーン等において、公正な報道に対する規制がない国では、女性がカバーされない事例がある。</li> <li>▶ 女性政治家を報道する際に、政治リーダーとしての側面よりも、伝統的な妻や母としての側面が強調される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 報道関係者に男女同じ量の報道をすることの重要性を伝える。</li> <li>□ 報道関係者が、男女の伝統的な役割を固定するような報道内容を再考するよう支援する。</li> </ul>	<p>女性の固定的な役割をメディアが強化することを回避できる。</p>

## (5) 民主化教育支援

ジェンダー視点・課題	ジェンダー視点に立った取り組みの例	ジェンダー視点を取り入れることにより期待される効果・インパクト
<p>男女双方に民主化教育を受ける機会を提供する必要がある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 地域の男性有力者や宗教的リーダーを対象とした、女性の権利や政治参加に対する啓発活動を実施する。</li> <li>□ ジェンダー視点に立ったメッセージを伝えるために活動している女性団体や NGO を支援する。</li> </ul>	<p>男女双方が民主化について理解するとともに、女性の権利や政治参加への理解が促進される。</p>

## 2.3.5 主要参考文献：民主的制度の構築

## 【紛争影響国の選挙プロセスへの女性の政治参加を促進するためのハンドブック】

UN (2005), “Women & Elections – Guide to promoting the participation of women in elections”,  
<http://www.un.org/womenwatch/osagi/wps/publication/WomenAndElections.pdf>

## 【12 ある“Gender and SSR Toolkit”の一つで、ジェンダー視点に立った警察改革に関するツールキット】

Tara Denham (2008) “Police Reform and Gender” *Gender and Security Sector Reform Toolkit*, DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, <http://www.dcaf.ch/Publications/Police-Reform-and-Gender-Tool-2>

(表1-1) 基礎調査項目

ある国において法整備支援を検討する場合には、当該国の法制度・司法制度に関する基礎的な情報が必要であり、また、支援の方向性を検討するにあたっては、当該国の法制にかかる政策・方針（マスタープラン等）に関する情報が不可欠である。  
下のチェック項目は、法整備支援に関する基礎的な調査事項をまとめたものである。これらの調査は、現地事務所及び本部主官部署において行う。

調査項目	調査事項	入手資料・情報	ジェンダー視点を取り入れた入手資料・情報	備考
憲法	<ul style="list-style-type: none"> <li>現行憲法の内容</li> <li>憲法制定・改正の資料</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>憲法の内容</li> <li>国民の権利に関する情報・資料</li> <li>統治機構に関する情報・資料</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>憲法の条項に、特定のグループ（男女どちらか一方、社会的マイノリティーなど）が不利益を被る条項はないか</li> <li>当該国が「女子差別撤廃条約（CEDAW）」を批准している場合、同条約に抵触する条項はないか</li> </ul>	日本国内に情報リソースがある場合は、本部において調査する。
法体系に関する基礎情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>法体系</li> <li>法形式</li> <li>法の継受</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>立法機関の定める規範</li> <li>判例法に関する情報・資料</li> <li>慣習法に関する情報・資料</li> <li>法形式の種類</li> <li>効力・序列</li> <li>旧宗主国その他からの継受</li> <li>法制史（概要）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>慣習法などの法体系の中に、特定のグループ（男女どちらか一方、社会的マイノリティーなど）が不利益を被る条項はないか</li> </ul>	日本国内に情報リソースがある場合は、本部において調査する。
法情報の整理	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令集（法令データベース）</li> <li>法令鳥瞰図</li> <li>法令アセスメント資料</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ニーズ・目的</li> <li>作成主体</li> <li>刊行・運用状況</li> <li>改訂頻度</li> <li>利用・アクセス状況</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般市民による情報の利用・アクセスについて、利用・アクセスに制限もしくは問題のあるグループ（主に女性や社会的マイノリティーなど）はあるか</li> </ul>	法令集が編纂されていないケースがたいへん多い。法律専門家による情報アクセスと一般市民による情報アクセスの二つを考慮する必要がある。
法令整備に関する政策・方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令整備に関するマスタープラン</li> <li>立法計画（中長期計画・短期計画）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種マスタープラン、ブループリント、5か年計画等</li> <li>現行プランの執行状況</li> <li>過去のプランのレビュー内容</li> </ul>		
法案起草・法案起草担当機関の改善に関する政策・方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>法案起草・法案起草担当機関の改善に関する計画（マスタープラン、ブループリント、5か年計画等）</li> </ul>			
立法・立法担当機関の改善に関する政策・方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>立法・立法担当機関の改善に関する計画（マスタープラン、ブループリント、5か年計画等）</li> </ul>			
統治機構	<ul style="list-style-type: none"> <li>統治システムに関する資料</li> <li>政府組織図</li> <li>司法の位置づけ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>憲法及びその他の組織法</li> <li>国の組織の全体像に関する情報・資料</li> <li>各機関の関係に関する情報・資料</li> <li>司法の独立に関する情報・資料</li> </ul>		日本国内に情報リソースがある場合は、本部において調査する。
司法省（又はこれと同等の機関）	<ul style="list-style-type: none"> <li>権限</li> <li>組織・機構</li> <li>職員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>司法省の権限・機構等を定める法令</li> <li>司法省の組織の全体像に関する情報・資料</li> <li>各組織の所掌に関する情報・資料</li> <li>職員の数・資格に関する情報・資料</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>司法省の中に、ジェンダーフォーカルポイント（担当部署もしくは担当者）はいるか</li> <li>男女別の職員の数・資格に関する情報・資料</li> </ul>	
司法省が所掌する事項の改革に関する政策・方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>起草業務の改善に関する計画</li> <li>法令の執行に係る業務の改善に関する計画</li> <li>その他司法省所管業務の改善に関する計画</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種マスタープラン、ブループリント、5か年計画等</li> <li>現行プランの執行状況</li> <li>過去のプランのレビュー内容</li> </ul>		
司法制度改革に関する政策・方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>裁判制度改革に関する計画</li> <li>執行制度、倒産処理制度、ADR制度等の改善に関する計画</li> <li>検察制度、弁護士制度等の改善に関する計画</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種マスタープラン、ブループリント、5か年計画等</li> <li>現行プランの執行状況</li> <li>過去のプランのレビュー内容</li> </ul>		
裁判所以外の司法に関する政策を司る機関（司法改革委員会等）	<ul style="list-style-type: none"> <li>機関の存在</li> <li>役割・位置づけ</li> <li>組織・機構</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>憲法及びその他の組織法</li> <li>司法機関の全体像に関する情報・資料</li> <li>各組織の関係に関する情報・資料</li> <li>各組織ごとの情報・資料</li> </ul>		
裁判所の組織・構成・管轄	<ul style="list-style-type: none"> <li>通常裁判所の組織・構成</li> <li>特別裁判所（憲法裁判所等）の組織・構成</li> <li>審級</li> <li>各種（各級）裁判所の数・所在地</li> <li>裁判官の人数・任用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>憲法</li> <li>裁判所法その他の組織法</li> <li>裁判官に関する情報・資料</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女別の裁判官に関する情報・資料（裁判官に関する情報・資料を入手する際に、調査事項として「性別」を追加する）</li> </ul>	
紛争解決手段	<ul style="list-style-type: none"> <li>裁判所の利用状況</li> <li>裁判所以外のフォーマルな紛争解決手段</li> <li>インフォーマルな紛争解決手段</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>司法統計</li> <li>調停法その他の組織法</li> <li>インフォーマルな紛争解決手段に関する情報・資料</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>インフォーマルな紛争解決手段は主に誰によって運用されているか（男女、社会階層等）</li> <li>インフォーマルな紛争解決手段によって不利益を被っている特定のグループ（主に女性や社会的マイノリティーなど）は存在しないか</li> </ul>	
市民のリーガル・エンパワメントに関する政策・方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>市民社会の法的知識向上に関する計画</li> <li>司法アクセス改善に関する計画</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種マスタープラン、ブループリント、5か年計画等</li> <li>現行プランの執行状況</li> <li>過去のプランのレビュー内容</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種マスタープランの中で、現在司法へのアクセスが制限されているグループ（主に女性や社会的マイノリティーなど）に関する言及はあるか</li> <li>アクセスが制限されているグループがあれば、その原因は何であると言及されているか</li> </ul>	
弁護士制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>弁護士の人数・資格要件</li> <li>弁護士会</li> <li>市民に対する法的サポートの状況</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>弁護士法その他の関連法令</li> <li>弁護士に関する統計</li> <li>弁護士会に関する情報・資料</li> <li>弁護士のリーガルサービスに関する情報・資料</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女別の弁護士の人数（弁護士に関する情報・資料を入手する際に、調査事項として「性別」を追加する）</li> </ul>	

調査項目	調査事項	入手資料・情報	ジェンダー視点を取り入れた 入手資料・情報	備考
法務人材・法曹人材の育成に関する政策・方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢法務人材育成に関する計画</li> <li>➢法曹人材育成に関する計画</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢各種マスタープラン、フループリント、5か 年計画等</li> <li>➢現行プランの執行状況</li> <li>➢過去のプランのレビュー内容</li> </ul>		
大学／大学院の法学教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢法学部／法科大学院（ロースク ール）を設置している大学の数</li> <li>➢カリキュラム</li> <li>➢教材</li> <li>➢教員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢高等教育の統計・資料</li> <li>➢大学／大学院の教育に関する情報・資料</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢男女別の教員数（教員に関する情 報・資料を入手する際に、調査事項と して「性別」を追加する）</li> </ul>	
法務人材を養成する機関の人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢存否</li> <li>➢カリキュラム</li> <li>➢教材</li> <li>➢教員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢設置法その他の関連法令</li> <li>➢養成機関の教育に関する情報・資料</li> </ul>	同上	
法曹を養成する機関の人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢存否</li> <li>➢カリキュラム</li> <li>➢教材</li> <li>➢教員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢設置法その他の関連法令</li> <li>➢養成機関の教育に関する情報・資料</li> </ul>	同上	

出典：課題別指針「法整備支援」pp.8～9

(表 1-2) 法案の起草支援及び起草担当職員の人材育成支援を検討する場合の調査項目

法案の起草支援及び起草担当職員の人材育成支援を考える場合、「ルール」はそれが作成されること自体が目的ではなく、作成されたルールが適切に運用され、ルールを設ける目的（立法趣旨）が達成されることが最終的な目標であることを忘れてはならない。そのため、草案がどのように作成されるかに加え、草案がどのようなプロセスを経て立法化されるか、他の法令との整合性はどのように確保されるか、法令を運用する機関のキャパシティはどの程度なのか、法令の内容はどのように国民に周知されるか、といった事情も念頭に置かなければならない。また、法案の内容の改善（向上）に重きを置くか、起草担当者のキャパシティ・デベロップメントに重きを置くかは、相手国のニーズ及びキャパシティの程度を踏まえ、決定されなければならない。調査は、専門家の助言が必要であるところ、必要に応じ、協力準備調査等の枠組みを利用して行う。

調査項目	調査事項	入手資料・情報	ジェンダー視点を取り入れた入手資料・情報	備考	
法令整備に関する政策・方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令整備に関するマスタープラン</li> <li>立法計画（中長期計画・短期計画）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種マスタープラン、ブループリント、5か年計画等</li> <li>現行プランの執行状況</li> <li>過去のプランのレビュー内容</li> </ul>		プロジェクトの妥当性と深く関連する。	
起草及び立法化プロセス	法案作成プロセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>法案の起草システム               <ul style="list-style-type: none"> <li>起草主体</li> <li>関係機関の役割</li> </ul> </li> <li>法案の議会上程プロセス</li> <li>法案内容のチェックプロセス</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>憲法その他法案の起草・立法化プロセスを定める法令</li> <li>起草・立法化プロセスに関する情報・資料</li> </ul>	起草を担当するのが、主管官庁か、議会附属機関か、省庁横断的な機関かによって、CPとすべき機関が異なる。（又は、活動内容が異なる。） CP作成草案の内容が、議会の審議以外で変更されるか否かも、成果（目標）に関わる。	
	立法過程	<ul style="list-style-type: none"> <li>法案審議のプロセス（国会上げ前）</li> <li>法案審議のプロセス（国会上げ後）</li> <li>公布手続</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>憲法その他法案審議プロセスを定める法令</li> <li>法案審議プロセスに関する情報・資料</li> </ul>	法案作成後も、審議のプロセスにおけるカウンターパートの活動をサポートする場合も多い。プロジェクトの外部条件となり得る。	
	法令間の調整	<ul style="list-style-type: none"> <li>整理体系化責任官庁</li> <li>省庁間の協議システム</li> <li>法案審議のプロセスにおける調整システム</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>憲法その他の組織法</li> <li>整理体系化を司る機関の組織法</li> <li>法案審議プロセスを定める法令</li> <li>法案審議プロセスに関する情報・資料</li> </ul>	法令間の調整のシステムが確立していない場合には、起草支援の対象となった法令の内容と矛盾・抵触する法令の起草が行われ、立法の目的を達し得ない場合がある。	
	立法関与機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>立法府以外の国家機関の関与</li> <li>パブリックコメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>憲法その他の組織法</li> <li>国会法</li> <li>立法化プロセスを定める法令</li> <li>立法化プロセスに関する情報・資料</li> </ul>		
民法に関する支援を検討する場合	民法（民法通則、所有権法、担保法、契約法、不法行為法、家族法、相続法又はこれらに相当する法令）	<ul style="list-style-type: none"> <li>【内容】</li> <li>制定・改正の経緯（法継受の状況を含む）</li> <li>内容</li> <li>改正ニーズ・方向性</li> <li>【実施面】</li> <li>起草に関するルール</li> <li>起草責任機関</li> <li>起草主体</li> <li>起草主体のキャパシティ</li> <li>草案開示の有無</li> <li>【その他】</li> <li>立法計画</li> <li>関連する国際条約（多国間・二国間）等の加盟・締結状況</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>旧法・現行法の条文</li> <li>当該分野のドナーの協力の確認</li> <li>当該分野の戦略・政策に関する文書</li> <li>起草に関するルール</li> <li>立法計画</li> <li>草案の開示についての方針</li> <li>起草主体のキャパシティに関する情報</li> <li>関連する国際条約（多国間・二国間）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現行法に、特定のグループ（男女どちらか一方、社会的マイノリティーなど）が不利益を被る条項はないか</li> <li>当該国が「女子差別撤廃条約（CEDAW）」を批准している場合、同条約に抵触する条項はないか</li> <li>他ドナーの協力におけるジェンダー主流化状況</li> </ul>	法継受、ドナー協力は、優位性と関連する。国際条約の履行状況は妥当性と関連し得る。
	不動産法（土地法、建物法、不動産登記法又はこれらに相当する法令）				
	会社法（各種会社法、各種企業法等）				
	商取引法（消費者法、各種契約法等）				
刑事法に関する支援を検討する場合	刑法 少年法 特別刑法（サイバー犯罪に関する法令等）	同上	同上	上記に加え、 ジェンダーに基づく暴力は犯罪とされているか（他に対応する法律がない場合）	
経済法に関する支援を検討する場合	競争法（又はこれに相当する法令）	同上	同上	民法と同じ	
	投資法（又はこれに相当する法令）				
	金融法（又はこれに相当する法令）				
	知的財産法（又はこれに相当する法令）				
行政法に関する支援を検討する場合	行政手続法 行政救済法 情報公開法等	同上	同上	同上	
社会法に関する支援を検討する場合	DV法、人身売買防止法、売春防止法、児童虐待防止法、障害者福祉法（又はこれらに相当する法令）	同上	同上	<ul style="list-style-type: none"> <li>当該国が「女子差別撤廃条約（CEDAW）」を批准している場合、同条約に抵触する条項はないか</li> <li>どのような制定・改正ニーズがあるかについて、ジェンダーに基づく暴力等に関し状況をよく知っている女性省・女性課題省や女性団体から情報を入手する</li> </ul>	
民事手続法に関する支援を検討する場合	民事訴訟法	同上	同上	民法と同じ	
	民事執行法				
	倒産法				
刑事手続法に関する支援を検討する場合	刑事訴訟法	同上	同上	同上	
	更生保護に関する法令				
ADRに関する法令について支援を検討する場合	和解・調停に関する法令	同上	同上	同上	
	仲裁に関する法令				
組織法に関する支援を検討する場合	裁判所法 検察庁法 弁護士（会）法	同上	同上	同上	



調査項目		調査事項	入手資料・情報	ジェンダー視点を取り入れた 入手資料・情報	備考
法案起草・法案起草担当機関の改善に関する政策・方針		➢法案起草・法案起草担当機関の改善に関するマスタープラン	➢各種マスタープラン、ブループリント、5か年計画等 ➢現行プランの執行状況 ➢過去のプランのレビュー内容		
立法・立法担当機関の改善に関する政策・方針		➢立法・立法担当機関に関する改革計画（ブループリント、マスタープラン等）	➢各種マスタープラン、ブループリント、5か年計画等 ➢現行プランの執行状況 ➢過去のプランのレビュー内容		
支援対象となる法律の起草担当機関	組織・業務	➢ 組織・機構・人員 ➢ 各組織・機構の役割・所掌範囲	➢司法省の権限・機構等を定める法令 ➢司法省の組織の全体像に関する情報・資料 ➢各組織の所掌に関する情報・資料 ➢職員の数・資格に関する情報・資料	➢ 男女別の職員の数・資格に関する情報・資料（職員に関する情報・資料を入手する際に、調査事項として「性別」を追加する）	
	法案起草業務	➢ 起草担当者 ➢ 起草業務 ➢ 問題点・課題 ➢ 改善の方向性	➢法案起草プロセスを定める法令 ➢法案起草プロセスに関する情報・資料		
	起草担当者	➢ 資格 ➢ 養成・教育	➢法案起草担当者に関する情報・資料		
支援対象となる法律の運用機関	組織・業務	➢ 組織・機構・人員 ➢ 各組織・機構の役割・所掌範囲	➢司法省の権限・機構等を定める法令 ➢司法省の組織の全体像に関する情報・資料 ➢各組織の所掌に関する情報・資料 ➢職員の数・資格に関する情報・資料	➢ 男女別の職員の数・資格に関する情報・資料（職員に関する情報・資料を入手する際に、調査事項として「性別」を追加する）	
	対象法令運用業務	➢ 運用担当者 ➢（予期される）運用業務 ➢（予期される）問題点・課題 ➢ 問題点・課題の改善の方向性	➢支援対象法令 ➢法令運用プロセスに関する情報・資料		
	運用担当者	➢ 資格 ➢ 養成・教育	➢法令運用担当者に関する情報・資料		
市民のリーガル・エンパワメントに関する政策・方針		➢市民社会の法的知識向上に関する計画 ➢司法アクセス改善に関する計画	➢各種マスタープラン、ブループリント、5か年計画等 ➢現行プランの執行状況 ➢過去のプランのレビュー内容	➢ 各種マスタープランの中で、現在司法へのアクセスが制限されているグループ（主に女性や社会的マイノリティーなど）に関する言及はあるか ➢ アクセスが制限されているグループがあれば、その原因は何であると言及されているか	
市民社会の法知識	法令へのアクセス	➢ 公布手続 ➢ 責任官庁 ➢ 官報・ウェブサイト	➢公布に関する法令 ➢官報 ➢官公庁のウェブサイト	➢ 現在司法へのアクセスが制限されているグループ（主に女性や社会的マイノリティーなど）へ情報が届くような工夫はなされているか	
	法律書	➢ 種類・内容 ➢ 出版・頒布状況	➢法律書 ➢左記事項に関する情報		
	法教育	➢ 初等、中等教育における法教育 ➢ 市民向け教育プログラム ➢ 法情報へのアクセスポイント	➢法制度、憲法の内容、国民の権利義務等 ➢提供主体、重点分野 ➢図書館、地方公共団体		

出典：課題別指針「法整備支援」pp.10～11

(表 1-3) 裁判制度の機能強化支援を検討する場合の調査項目

裁判制度の機能強化支援を検討する場合、ルールの整備支援、法運用組織の機能強化支援、リーガル・エンパワーメント支援、人材育成支援を適宜組み合わせることを検討しなければならない。ただし、あらゆる分野での支援は不可能であるため、相手国政府の戦略・政策、相手国のニーズ、ドナーの動向、我が国の政策等の観点から、支援対象を絞り込まなければならない。下の各事項に関する調査は、専門家の助言が必要であるところ、必要に応じ、協力準備調査等の枠組みを利用して行う。

調査項目	調査事項	入手資料・情報	ジェンダー視点を取り入れた入手資料・情報	備考	
司法制度改革に関する政策・方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>中長期計画・短期計画</li> <li>裁判制度改革</li> <li>執行制度改革</li> <li>矯正制度改革</li> <li>倒産処理制度改革</li> <li>ADR制度改革</li> <li>検察制度改革</li> <li>弁護士制度改革</li> <li>市民社会の法的知識向上</li> <li>司法アクセス改善</li> <li>法曹の継続教育</li> <li>法曹養成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種マスタープラン、ブループリント、5か年計画等</li> <li>現行プランの執行状況</li> <li>過去のプランのレビュー内容</li> </ul>			
民事手続法に関する支援を検討する場合	民事訴訟法	<ul style="list-style-type: none"> <li>【内容】</li> <li>制定・改正の経緯</li> <li>内容</li> <li>改正ニーズ・方向性</li> <li>【実施面】</li> <li>起草に関するルール</li> <li>起草責任機関</li> <li>起草主体</li> <li>起草主体のキャパシティ</li> <li>草案開示の有無</li> <li>【その他】</li> <li>立法計画</li> <li>関連する国際条約（多国間・二国間）等の加盟状況</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>旧法・現行法の条文</li> <li>当該分野のドナーの協力の確認</li> <li>当該分野の戦略・政策に関する文書</li> <li>起草に関するルール</li> <li>立法計画</li> <li>草案の開示についての方針</li> <li>起草主体のキャパシティに関する情報</li> <li>関連する国際条約（多国間・二国間）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現行法に、特定のグループ（男女どちらか一方、社会的マイノリティーなど）が不利益を被る条項はないか</li> <li>当該国が「女子差別撤廃条約（CEDAW）」を批准している場合、同条約に抵触する条項はないか</li> <li>他ドナーの協力におけるジェンダー主流化状況</li> </ul>	
	民事執行法				
	倒産法				
	刑事手続法に関する支援を検討する場合	<ul style="list-style-type: none"> <li>刑事訴訟法</li> <li>更生保護に関する法令</li> </ul>			
	ADRに関する法令について支援を検討する場合	<ul style="list-style-type: none"> <li>和解・調停に関する法令</li> <li>仲裁に関する法令</li> </ul>			
組織法に関する支援を検討する場合	裁判所法				
裁判所の機能強化に関する支援を検討する場合	司法府の位置付け	他の国家機関との関係（監督機関の存在・報告義務）	<ul style="list-style-type: none"> <li>憲法及びその他の組織法</li> <li>国の組織の全体像に関する情報・資料</li> <li>各機関の関係に関する情報・資料</li> <li>司法の独立性に関する情報・資料</li> </ul>		
	裁判所以外の司法に関する政策を司る機関（司法改革委員会等）	<ul style="list-style-type: none"> <li>機関の存否</li> <li>役割・位置づけ</li> <li>組織・機構</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>憲法及びその他の組織法</li> <li>司法機関の全体像に関する情報・資料</li> <li>各組織の関係に関する情報・資料</li> <li>各組織ごとの情報・資料</li> </ul>		会議の構成員が裁判官のみか、政治部門の高位者ないし経験者等も含まれるか。裁判官メンバーの就任形式はどうか（職位制、任命制、選挙制）。司法行政に与るか。
	裁判所の組織・構成・管轄	<ul style="list-style-type: none"> <li>通常裁判所の組織・構成</li> <li>特別裁判所（憲法裁判所等）の組織・構成</li> <li>審級</li> <li>各種（各級）裁判所の数・所在地</li> <li>裁判官の人数・任用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>憲法</li> <li>裁判所法その他の組織法</li> <li>裁判官に関する情報・資料</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女別の裁判官に関する情報・資料（裁判官に関する情報・資料を入手する際に、調査事項として「性別」を追加する）</li> </ul>	
	司法行政権	<ul style="list-style-type: none"> <li>裁判官の人事権</li> <li>職員の人権</li> <li>監督機関の存在・報告義務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>憲法</li> <li>裁判所法その他の組織法</li> </ul>		
	裁判官	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格</li> <li>養成・教育</li> <li>任用</li> <li>任期</li> <li>種類</li> <li>人数</li> <li>身分保証（罷免、評価、昇進）</li> <li>事件配点</li> <li>給料</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>裁判所の種類ごと、審級ごとの左記事項に関する情報</li> </ul>		
	裁判所の運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>予算</li> <li>施設</li> <li>IT</li> <li>ウェブサイト</li> <li>職員の資格</li> <li>職員の養成・教育</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>裁判所法その他の組織法</li> <li>裁判所に関する情報・資料</li> </ul>		
	訴訟審理	<ul style="list-style-type: none"> <li>裁判体（陪審制、参審制等）</li> <li>裁判の公開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>憲法及びその他の組織法</li> <li>訴訟法その他の手続法</li> </ul>		
	裁判統計	<ul style="list-style-type: none"> <li>受理件数</li> <li>既済率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>審級ごと、種類ごとの統計情報</li> </ul>		
	判決書の改善に関する支援を検討する場合	判決書	<ul style="list-style-type: none"> <li>現状の問題点</li> <li>改善のニーズ・方向性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>左記事項に関する情報（裁判制度改革に関するプラン等に含まれている情報など）</li> </ul>	
	判例制度の整備に関する支援を検討する場合	判例	<ul style="list-style-type: none"> <li>判例の位置づけ（法源か否か）</li> <li>判例へのアクセス（判例集の発刊状況等）</li> <li>判例整備のニーズ・方向性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>憲法及びその他の組織法</li> <li>訴訟法その他の手続法</li> <li>左記事項に関する情報</li> </ul>	
執行機関の機能強化に関する支援を検討する場合	民事執行機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>所掌範囲と役割</li> <li>機構</li> <li>職員の数・身分・資格</li> <li>民事執行統計</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>民事執行機関に関する組織法</li> <li>訴訟法その他の手続法</li> <li>左記事項に関する情報</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女別の職員の数・身分・資格（職員に関する情報・資料を入手する際に、調査事項として「性別」を追加する）</li> </ul>	
	執行官	<ul style="list-style-type: none"> <li>人数・身分・資格</li> <li>権限</li> <li>監督・懲戒</li> </ul>			
ADR制度の機能強化に関する支援を検討する場合	ADR制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>裁判所が関与する和解・調停</li> <li>裁判所が関与しないADR</li> <li>ADR機関職員の資格・地位・身分</li> <li>ADR機関職員の養成・教育</li> <li>統計</li> <li>執行力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訴訟法その他の手続法</li> <li>裁判所法その他の組織法</li> <li>左記事項に関する統計</li> <li>左記事項に関する情報</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女別の職員の数・身分・資格（職員に関する情報・資料を入手する際に、調査事項として「性別」を追加する）</li> </ul>	
検察機関の機能強化に関する支援を検討する場合	検察機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>役割、所掌範囲</li> <li>機構</li> <li>職員の数・身分・資格</li> <li>職員の養成・教育・研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>憲法</li> <li>検察庁法その他の組織法</li> <li>訴訟法その他の手続法</li> <li>左記事項に関する情報</li> </ul>	同上	

調査項目	調査事項	入手資料・情報	ジェンダー視点を取り入れた入手資料・情報	備考	
	検察官	人数・身分・資格 養成・教育・研修 任用 権限 (訴追裁量権) (捜査指揮監督権) (民事裁判への関与)	<ul style="list-style-type: none"> <li>憲法</li> <li>検察庁法その他の組織法</li> <li>訴訟法その他の手続法</li> <li>左記事項に関する情報</li> </ul>	同上	
弁護士会の機能強化に関する支援を検討する場合	弁護士会	数・種類 強制加入・任意加入 活動内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>弁護士法その他の組織法</li> <li>左記事項に関する情報</li> </ul>		
	弁護士	人数 身分 資格 監督・懲戒 養成・教育 研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>弁護士法その他の組織法</li> <li>訴訟法その他の手続法</li> <li>左記事項に関する情報</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女別の人数・身分・資格 (弁護士に関する情報・資料を入手する際に、調査事項として「性別」を追加する)</li> </ul>	
市民社会の法知識向上に関する支援を検討する場合	法令へのアクセス	公布手続 責任官庁 官報・ウェブサイト	<ul style="list-style-type: none"> <li>公布に関する法令</li> <li>官報</li> <li>官公庁のウェブサイト</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現在司法へのアクセスが制限されているグループ(主に女性や社会的マイノリティーなど)が存在する場合、そのグループへ情報が届くような工夫はなされているか</li> </ul>	
	判例へのアクセス	判例公開制度 判例集・ウェブサイト	<ul style="list-style-type: none"> <li>判例公開に関する法令</li> <li>判例集</li> <li>裁判所のウェブサイト</li> </ul>		
	法律書	種類・内容 出版・頒布状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>法律書</li> <li>左記事項に関する情報</li> </ul>		
	法教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>初等、中等教育における法教育</li> <li>市民向け教育プログラム</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>内容</li> <li>提供主体</li> </ul>		
市民社会の司法アクセス向上に関する支援を検討する場合	法律相談	種類・主体 方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>内容</li> <li>提供主体</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現在司法へのアクセスが制限されているグループ(主に女性や社会的マイノリティーなど)が利用しやすいような工夫はなされているか(例:無料の法律相談の実施など)</li> </ul>	
	公益訴訟・集団訴訟	種類・主体 主体 手続 統計	<ul style="list-style-type: none"> <li>訴訟法その他の手続法</li> <li>左記事項に関する情報</li> </ul>		
	簡易裁判手続	種類・手続 統計	<ul style="list-style-type: none"> <li>訴訟法その他の手続法</li> <li>左記事項に関する情報</li> </ul>		
市民社会の司法アクセスへのサポートの向上に関する支援を検討する場合	プロボノ活動	活動内容 活動参加義務	<ul style="list-style-type: none"> <li>弁護士法その他の組織法</li> <li>弁護士会内部規定</li> <li>左記事項に関する情報</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現在司法へのアクセスが制限されているグループ(主に女性や社会的マイノリティーなど)が利用しやすいような工夫はなされているか(例:無料の法律相談の実施など)</li> </ul>	
	法律扶助	制度内容 主体・財源 範囲	<ul style="list-style-type: none"> <li>法律扶助に関する法令</li> <li>左記事項に関する情報</li> </ul>		
	訴訟救助	制度内容 統計	<ul style="list-style-type: none"> <li>訴訟法その他の手続法</li> <li>左記事項に関する情報</li> </ul>		
	公的弁護制度(公選弁護士)(公設事務所)	制度内容 機構 役割、所掌範囲 弁護士の人数・身分・資格 職員の数・身分・資格 統計	<ul style="list-style-type: none"> <li>公的弁護制度に関する法令</li> <li>左記事項に関する情報</li> </ul>		
法曹等の能力強化に関する支援を検討する場合	裁判官の継続教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度</li> <li>カリキュラム</li> <li>教材</li> <li>現状の問題点</li> <li>改善のニーズ・方向性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度の状況に関する情報</li> <li>カリキュラム</li> <li>教材</li> <li>当該分野の戦略・政策に関する文書</li> <li>当該分野のドナーの協力の確認</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法曹関係者のジェンダーや社会的マイノリティーへの理解度</li> </ul>	
	裁判所職員(書記官等)の継続教育				
	民事執行機関職員の継続教育				
	司法省及び関連機関職員の継続教育				
	A DR機関職員(調停人、仲裁人等)の継続教育				
	検察官の継続教育				
	弁護士の継続教育				
法曹等の養成に関する支援を検討する場合	法曹養成制度	法曹人材育成プロセス 資格試験	<ul style="list-style-type: none"> <li>法曹養成に関する法令</li> <li>左記事項に関する情報</li> </ul>		
	法曹養成機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度</li> <li>組織・機構</li> <li>カリキュラム</li> <li>教材</li> <li>教官の人数・資格</li> <li>現状の問題点</li> <li>改善のニーズ・方向性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度の状況に関する情報</li> <li>組織・機構図</li> <li>カリキュラム</li> <li>教材</li> <li>教官に関する情報</li> <li>当該分野の戦略・政策に関する文書</li> <li>当該分野のドナーの協力の確認</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>必要に応じ、カリキュラムに、ジェンダーや社会的マイノリティーを扱った項目があるか</li> </ul>	
	司法・法務関係機関職員養成機関				

出典：課題別指針「法整備支援」pp.12~13

(表1-4) 和解・調停制度の機能強化支援を検討する場合の調査項目

和解・調停制度の機能強化支援を検討する場合、ルールの整備支援、法運用組織の機能強化支援、リーガル・エンパワメント支援、人材育成支援を適宜組み合わせることを検討しなければならない。ただし、あらゆる分野での支援は不可能であるため、相手国政府の戦略・政策、相手国のニーズ、ドナーの動向、我が国の政策等の観点から、支援対象を絞り込まなければならない。下の各事項に関する調査は、専門家の助言が必要であるところ、必要に応じ、協力準備調査等の枠組みを利用して行う。

調査項目	調査事項	入手資料・情報	ジェンダー視点を取り入れた入手資料・情報	備考
調停制度の構築／改革に関する政策・方針 (裁判所で行う調停制度に関する政策・方針は、司法制度改革に関する政策・方針の中に含まれている場合がある。) (裁判所外で行う調停制度に関する政策・方針は、国民の融和促進、紛争の平和的解決促進、地方分権化といった政策・方針の中に含まれている場合がある。)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 中長期計画・短期計画の内容</li> <li>➢ 中長期計画・短期計画の実施状況</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 各種マスタープラン、ブループリント、5か年計画等</li> <li>➢ 現行プランの執行状況</li> <li>➢ 過去のプランのレビュー内容</li> </ul>		
既存の調停機関、仲裁機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 仲裁機関(商事仲裁所等)の有無</li> <li>➢ 行政、民間、コミュニティ等の調停機関の有無</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 運営主体</li> <li>➢ 内部規則</li> <li>➢ その他下段に記された項目</li> </ul>		
和解・調停に関する法令	<ul style="list-style-type: none"> <li>【内容】</li> <li>➢ 制定・改正の経緯</li> <li>➢ 内容</li> <li>➢ 改正ニーズ・方向性</li> <li>【実施面】</li> <li>➢ 起草に関するルール</li> <li>➢ 起草責任機関</li> <li>➢ 起草主体</li> <li>➢ 起草主体のキャパシティ</li> <li>➢ 草案開示の有無</li> <li>【その他】</li> <li>➢ 立法計画</li> <li>➢ 関連する国際条約(多国間・二国間)等の加盟状況</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 旧法・親行法の条文</li> <li>➢ 当該分野のドナーの協力の確認</li> <li>➢ 当該分野の戦略・政策に関する文書</li> <li>➢ 起草に関するルール</li> <li>➢ 立法計画</li> <li>➢ 草案の開示についての方針</li> <li>➢ 起草主体のキャパシティに関する情報</li> <li>➢ 起草主体のキャパシティに関する情報</li> <li>➢ 関連する国際条約(多国間・二国間)</li> </ul>		
民事訴訟法の中の和解・調停に関する規定				
裁判所規則の中の和解・調停に関する規定				
弁護士法・弁護士会規則の中の和解・調停に関する規定(弁護士会が調停機関を設置している場合、又は弁護士が裁判所や弁護士会で調停人としての役割を果たしている場合)				
和解・調停の担当者(裁判官、調停人等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 資格</li> <li>➢ 養成・教育・研修</li> <li>➢ 任用</li> <li>➢ 任期</li> <li>➢ 人数</li> <li>➢ 身分保証(罷免、評価、昇進)</li> <li>➢ 事件配転</li> <li>➢ 報酬</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 左記事項に関する情報・資料</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 左記事項に関する男女別の情報・データ(情報・資料を入手する際に、調査事項として「性別」を追加する)</li> </ul>	
和解・調停機関(裁判所、裁判所以外の機関等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 予算</li> <li>➢ 施設</li> <li>➢ IT</li> <li>➢ ウェブサイト</li> <li>➢ 職員の資格</li> <li>➢ 職員の養成・教育</li> <li>➢ 和解・調停の効力(強制執行の可否等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 左記事項に関する情報・資料</li> </ul>		
統計	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 受理件数</li> <li>➢ 既済率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 左記事項に関する情報・資料</li> </ul>		
市民社会の和解・調停へのアクセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 手続</li> <li>➢ 代理人</li> <li>➢ 費用</li> <li>➢ 費用のサポート制度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 左記事項に関する情報・資料</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 左記事項に関し、アクセスに制限もしくは問題のあるグループ(主に女性や社会的マイノリティーなど)はあるか</li> </ul>	市民社会からのアクセスしやすさの観点からのチェックを行う。
和解・調停の担当者(裁判官、調停人等)の継続教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 制度</li> <li>➢ カリキュラム</li> <li>➢ 教材</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 左記事項に関する情報・資料</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 和解・調停制度へのアクセスに制限のあるグループが存在する場合、カリキュラムや教材の中で、アクセスに制限もしくは問題のあるグループ(主に女性や社会的マイノリティーなど)に関する内容は含まれているか</li> </ul>	
和解・調停の担当者(裁判官、調停人等)の養成に関する支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 志望者のプロセス</li> <li>➢ 資格試験</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 左記事項に関する情報・資料</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 養成機関(特にの和解・調停に関する教育について)</li> <li>➢ 役割、所掌範囲</li> <li>➢ 機構</li> <li>➢ 教官の人数・身分・資格</li> <li>➢ 職員の数・身分・資格</li> <li>➢ カリキュラム</li> <li>➢ 教材</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 左記事項に関する情報・資料</li> </ul>		

出典：課題別指針「法整備支援」p.14

(表1-5) 法曹養成機関の機能強化に関する支援を検討する場合の調査項目

法曹養成機関の機能強化に関する支援については、ルールの整備支援、法運用組織の機能強化支援、リーガル・エンパワーメント支援、人材育成支援を適宜組み合わせることを検討しなければならない。ただし、あらゆる分野での支援は不可能であるため、相手国政府の戦略・政策、相手国のニーズ、ドナーの動向、我が国の政策等の観点から、支援対象を絞り込まなければならない。下の各事項に関する調査は、専門家の助言が必要であるところ、必要に応じ、協力準備調査等の枠組みを利用して行う。

調査項目	調査事項	入手資料・情報	ジェンダー視点を取り入れた入手資料・情報	備考
法曹養成制度の構築／改革に関する政策・方針 (司法制度改革に関する政策・方針の中に含まれている場合がある。)	中長期計画・短期計画の内容 中長期計画・短期計画の実施状況	>各種マスタープラン、フルプリント、5か年計画等 >現行プランの執行状況 >過去のプランのレビュー内容		
法曹養成機関に関する情報	> 制度 > 組織・機構 > カリキュラム > 教材 > 教官の人数・資格 > 現状の問題点 > 改善のニーズ・方向性	> 制度の状況に関する情報 > 組織・機構図 > カリキュラム > 教材 > 教官に関する情報 > 当該分野の戦略・政策に関する文書 > 当該分野のドナーの協力の確認	> 他ドナーの協力におけるジェンダー主流化状況	
法曹養成に関する法令	【内容】 > 制定・改正の経緯 > 内容 > 改正ニーズ・方向性 【実施面】 > 起草に関するルール > 起草責任機関 > 起草主体 > 起草主体のキャパシティ > 草案開示の有無 【その他】 > 立法計画 > 関連する国際条約（多国間・二国間）等の加盟状況	> 旧法・現行法の条文 > 当該分野のドナーの協力の確認 > 当該分野の戦略・政策に関する文書 > 起草に関するルール > 立法計画 > 草案の開示についての方針 > 起草主体のキャパシティに関する情報 > 関連する国際条約（多国間・二国間）		
裁判所法中の裁判官養成に関する規定				
検察庁法中の法曹養成に関する規定				
弁護士法中の弁護士養成に関する規定				
法曹の継続教育に関する事項	裁判官の継続教育 検察官の継続教育 弁護士の継続教育	> 制度 > カリキュラム > 教材 > 現状の問題点 > 改善のニーズ・方向性	> アクセスに制限もしくは問題のあるグループ（主に女性や社会的マイノリティーなど）が存在する場合、カリキュラムや教材の中で、それらグループに関する内容は含まれているか	

出典：課題別指針「法整備支援」p.15