

平和構築に向けた 女性のリーダーシップとエンパワーメント

笹川平和財団

我喜屋まり子
エイミー・チウ・ウー
タラ・アル＝ローザン



はじめに

これまで平和構築において、女性は保護される側、被害者として語られることが多かった。またジェンダー平等は、女性が男性と平等な権利を獲得するという、基本的人権としての側面が強調されてきた。しかしながら近年この傾向は大きく変わりつつある。2000年に国連安全保障理事会にて採択された決議1325号「女性・平和・安全保障」は「あらゆるレベルの意思決定における女性の平等な参加」を促進することで、これまでの戦争・武力紛争の被害者としてのみとらえられてきた女性を、和平交渉および平和構築に重要な役割を果たすアクターとしてとりあげたのである。これはそれまでの女性のエンパワメントやフェミニズムの流れからの大きな方向転換と言える。

ジェノバ大学院研究所が2011年から2015年におこなった冷戦以来の和平プロセスについての研究によると、女性のグループが和平交渉において強い影響力を及ぼした場合、女性グループの影響力が無いまたは弱い場合に比べて極めて交渉の成功率が高い。それだけでなく、女性グループが強い影響力を及ぼした場合は殆どの場合に和平交渉が成立し、その後の和平合意プロセスが実施される可能性が高い、としている。また別の調査では、和平合意プロセスの構築に女性が参加すれば、和平が15年以上継続する可能性が35%高まることも示されている。これまで当たり前のもので議論の俎上に上がってこなかった男女の主体性の違いが、このように平和構築や持続的開発に果たしうる役割の面から論じられるようになってきたのは大変意義のあることと歓迎したい。

本報告書はこのような潮流を受け、笹川平和財団よりハーバード大学で研究活動を行う我喜屋まり子氏らに調査依頼したものである。我喜屋氏は女性のリーダーシップの専門家であり、この報告書では変革型リーダーシップおよびチェンジ・エージェントとしての女性の役割に着目し、平和と安全のための女性の役割を多くの文献、研究、インタビュー等よりまとめあげている。女性が如何なる状況でどの様な支援を得られればシビルソサエティと政治の舞台における重要な触媒となり得るか、世界中の豊富な事例より分析して頂いた。世界が不安定さを増し分断を強める中で、是非一人でも多くの方々にお読み頂き、女性が積極的に平和構築に果たしうる役割について考えて頂くための一助となれば幸いである。

笹川平和財団 国際事業企画部 部長 小木曾 麻里

謝辞

本報告は平和構築に向けた女性のリーダーシップとエンパワーメントに関する国際的な視点をまとめたものであり、2016年2月から2カ月間にわたり実施した綿密な調査の集大成である。はじめに、笹川平和財団の財政援助に深く感謝する。国際事業企画部の小木曾麻里氏には、優れた助言を頂くとともに人道上の危機における女性のリーダーシップという非常に重要な分野に取り組む機会を与えられたことに深い感謝の意を表したい。

また、本報告作成のために貴重な助言を下さった数多くの著名な研究者や、実務者、シビルソサエティのリーダーの皆様に対し、心から感謝の意を表したい。とりわけ調査チームのエイミー・チウ・ウー (Aimee Tiu Wu)、女性のリーダーシップの開発担当、ラーンロング教育学習調査研究所=NFP : LearnLong Institute for Education and Learning Research)、タラ・アル＝ローザン (Tala Al-Rousan)、人道上の危機時における女性のリーダーシップ担当、ハーバード大学人道支援イニシアチブ=Harvard Humanitarian Initiative)、マリア・レベッカ・アリストレナス (Maria Rebecca Aristrenas、平和と安全における女性担当の研究助手、ハーバード大学)の各氏の粘り強い取り組みに感謝する。

デービッド・パーキンス (David Perkins)、ナンネル・O・コーハン (Nannerl O. Keohane)、ナンシー・J・アドラー (Nancy J. Adler)、マリー・オライリー (Marie O'Reilley)の各氏からは専門家としての貴重なコメントとアドバイスを頂いた。そして、スワニー・ハント (Swanee Hunt)、アマルティア・セン (Amarthya Sen)、ヘンリー・J・スタイナー (Henry J. Steiner)の各氏には、いつもと変わらぬ支援を頂き深い感謝の意を表する。

ナンシー・ロング・シーバー (Nancy Long Sieber)、ロビン・J・エリー (Robin J. Ely)、ナンシー・マッゴウ (Nancy McGaw)の各氏ならびに国連ウィメン (UN Women) エグゼクティブのファムジル・マルボ＝ヌクカ (Phumzile Mlambo-Ngcuka)、パルヴィ・カニスト (Palvi Kannisto)、クウィーニー・チョードリー (Queenie Choudhury)の各氏のほか、ハーバード司書コミュニティ、特にマルセラ・フラハーティ (Marcella Flaherty)氏には、重要なフィードバックを頂いたことに心から感謝したい。最後に、この報告は、世界の女性のリーダーシップに対する我喜屋ミツコ氏のインスピレーションとモラルサポートなしには完成しなかったことを付け加えたい。感謝の念に堪えない。

我喜屋まり子 (教育学博士)

ハーバード大学、教育学大学院プロジェクトゼロ (PZ-GSE)

2016年3月31日

目次

1. 要旨.....	1
1.1 研究の目的	
1.2 研究の方法	
1.3 各節の概要	
1.4 結論	
2. 女性のリーダーシップとエンパワーメントの進展.....	8
2.1 フェミニスト運動：その歴史と発展	
2.1.1 女性の地位委員会（CSW）	
2.1.2 国連ウィメン	
2.2 リーダーシップ理論：概論	
2.3 女性のリーダーシップ、ディベロプメント、エンパワーメント	
2.3.1 フォレットの関係性リーダーシップ理論	
2.3.2 フェミニストのリーダーシップ	
2.3.3 女性とディベロプメント	
2.3.4 女性とエンパワーメント	
3. 女性のエンパワーメントの恩恵：持続可能な開発目標のための 2030 年アジェンダ達成に向けた変革の諸局面の概要.....	22
3.1 グローバルリーダーおよび変革型リーダーとしての女性	
3.2 経済の牽引役としての女性	
3.3 チェンジ・エージェントとしての女性	
3.4 女性のリーダーシップとエンパワーメントの変革を可能にする方法	
4. 人道上の危機下における平和と安全のための女性の役割.....	32
4.1 序論と背景	
4.2 国際的な機運	
4.3 和平交渉における女性の利点と貢献	
4.4 女性の和平プロセス参加の障壁	
4.5 前進する方法	
5. 結論：平和の確保と維持のための女性のエンパワーメントと持続可能な開発の推進....	49

参考文献	51
------------	----

付録	63
----------	----

付録 1：歴史およびリーダーシップ理論

付録 1A：CSW の歴史

付録 1B：リーダーシップに関する理論の歴史

付録 1C：女性のディベロプメント、リーダーシップ、エンパワーメントの理論の概要

付録 1D：2015 年版世界男女格差報告書：世界経済フォーラム（WEF）

付録 2：平和と安全保障に従事する女性たちに貢献している重要な出来事（北京宣言以降）

付録 3：暴力の犠牲となった女性平和活動家

付録 4：シリア難民のニーズ評価の調査結果

付録 5：非ヨルダン人の人口分布を国籍別に示したヨルダン地図

図

図 1 「女性のエンパワーメント」と「女性のリーダーシップ」に関連する引用の回数

図 2 リーダーシップ・グリッド

図 3 持続可能な開発目標の 6 つの重要要素

図 4 個人の変革、関係性の変革、企業の変革における相互関連性

図 5 女性は経済成長の重要な牽引役

図 6 フォーチュン誌が選ぶ 500 社において女性取締役が好業績に連動

図 7 議会における女性

表

表 1：リーダーにとって極めて重要な特性と技術

表 2：変革型リーダーの特徴

表 3：女性のリーダーシップ拡大のための提言

表 4：和平プロセスにおける女性の全体的な影響力

1. 要旨

グローバル化の一層の進展と科学技術の発達によって世界経済は急成長し、至るところに繁栄をもたらしてきた。半面、多くの地域においてこうした物質的な豊かさの向上が対立を引き起こすことが明らかとなった。その恩恵が平等に分配されず、経済的な格差が拡大したためである。こうした格差は紛争を生み、多くの国で、社会経済、政治、環境面の安定を揺るがしている。これらの変化に対応し、新たに生まれつつある紛争を解決するために、これらの社会に存在する政治的、経済的、文化的な溝を埋める方法を見つけることが不可欠である。20世紀の外交は、主に「権力の分散 (power sharing)」に焦点を当てていたが、21世紀のパラダイムは人間と環境への新たな挑戦に対処する必要があり、そこでは「責任の分担 (responsibility sharing)」(Anderlini 2015) に重点を置いた政策を策定し、行動を起こすことが求められる。

グローバルな変革に対応するための新たなパラダイムの必要性に応じて、2010年に国連経済社会理事会 (ECOSOC) のもとで第4回年次閣僚級レビュー (AMR) が開催された。この会議で、国連の潘基文事務総長は「女性のエンパワーメントは経済および社会における緊急の課題である」(ECOSOC 2010, p.14) と宣言した。ノーベル賞受賞者であり国連開発計画 (UNDP) の人間開発指数 (Human

「ジェンダー平等は、基本的人権としてのみならず、平和的で、豊かで、持続可能な世界のために必要とされる基盤である」

国連、持続可能な開発目標、2012年

Development Index) を作成したアマルティア・セン (Amartya Sen) 氏も同様の意見を述べている。すなわち、より多くの選択肢と自由を与えることによって、女性と女児のエンパワーメントを図ることが包摂的かつ持続可能な開発にとって決定的に重要であり、「女性の行為主体性 (agency) に注目すること自体が、女性の幸福を抑圧している不公正を排除する際にそうした行為主体性が果たし得る役割そのものであるかもしれない」(Sen 1999, p. 191) と指摘している。ミレニアム開発目標の目標3 (MDG3) の「ジェンダー平等の推進と女性の地位向上」および持続可能な開発目標の目標5 (SDG5) の「ジェンダー平等を達成しすべての女性および女児のエンパワーメントを行う」の実施状況をより詳細に見てみると、この分野においては幾分の進展があったものの、女性は依然として差別に直面し、労働市場では不利な立場に置かれ、経済資産へのアクセスは制限され、私的ならびに公的な意思決定への参加も制限されていることが分かる (UN 2015)。世界のこうした状況をより一層包摂的かつ持続可能な開発の枠組みによって変革していくため、国連のマנדートは以下の点を明確に述べている。

ジェンダー平等は、基本的人権としてのみならず、平和的で、豊かで、持続可能な世界のために必要な基盤である。女性および女児に教育や、医療、ディーセント・ワーク (働

きがいのある人間らしい仕事)、政治的および経済的な意思決定過程に参画する機会を平等に与えることは、持続可能な経済を加速させ、社会および人類全体の恩恵となる。
(国連持続可能な開発目標の第1段落)

1.1 研究の目的

複雑で変化の激しい現代において、社会と世界の変革を成し遂げるためには女性の意見とニーズを認識することが不可欠である。本レビューは国際的な文献や統計を利用し、その概要および要約を提供することでリーダーシップ分野における女性の貢献を明らかにし、女性のエンパワーメントに関する研究提言を行うことを目的としている。具体的には、暴力、紛争、戦争の防止や、社会正義による社会変革、持続可能な平和構築の分野を対象としている。

女性がリーダーとしてどう行動するのか、また様々な分野で女性のエンパワーメントがどう成し遂げられているのかについての調査は、将来の政策介入の判断材料となる。主流のリーダーシップ理論に関して何十年にわたり行われている研究なら多くあるにもかかわらず、リーダーシップについて女性を軸足に置いた包括的な考察が依然あまり見られないのは事実だ。この文献レビューの目的は、女性のリーダーシップとエンパワーメントの背景的な知識を提供し、世界の発展、持続可能性、平和との関連性を明示することである。本報告は、女性のリーダーシップとエンパワーメントの役割の概要を、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを盛り込んだSDG5の文脈で提示する。調査の手順は以下の通りである。

1. 該当する文献の調査ならびに女性のリーダーシップ・エンパワーメントとフェミニズムの研究関連の主要な理論上の概念のレビュー
2. 既存の研究の主な成果のレビューと要約
3. 女性のリーダーシップとエンパワーメント推進プログラムから得た教訓に関する議論
4. 人道上の危機下の女性のリーダーシップとエンパワーメントに関する理解を深めるための研究提言の草案作成

本報告は女性のリーダーシップに関して決定的な提案または結論を提示するものではなく、諸問題に対して特定の立場を主張するものでもない。代わりに本報告は世界の和平プロセスへの女性の参画強化の必要性を裏付ける既存の概念や理論、根拠を読者に紹介する。女性研究の学際的なトレンドを背景に、女性のリーダーシップ理論、および女性の声や洞察力を尊重する重要性について多様な視点が生まれ、その結果、平和構築の取り組みに重要な役割を果たしている点が浮き彫りになっているのは注目に値する。

1.2 研究の方法

本文献レビューの目標は、女性のリーダーシップ、エンパワーメント、フェミニストの研究だけでなく、平和と安全に関する活動における女性の役割を取り上げた世界中の調査と文書化された証拠を特定し、統合することである。その上で、本レビューでは女性の公的なリーダーシップに最大の焦点を当てた。広範囲の検索を実施したが、その際、Harvard HOLLIS（ハーバード大学オンライン図書館情報システムのバクロニム）、EBSCO および Proquest を含む主要なオンライン目録および電子データベースを使用した。文献レビューは紀元前 15 世紀に現れた女性の統治者の歴史から手掛けたあと、理論発展の重要段階である 1960 年代から現在までの期間を中心に行った。データベース調査に使用したキーワードやフレーズ（およびその変化形）は、「女性のリーダーシップ」「女性のエンパワーメント」「女性の平等と格差解消」「女性の経験・意見・権利」「人道上の事態における女性の平和と安全」「持続可能な開発との関連」などである。図 1 は 1960 年から 2016 年までの引用回数を集計した結果であり、こうしたテーマに関する学術研究の実態が分かる。

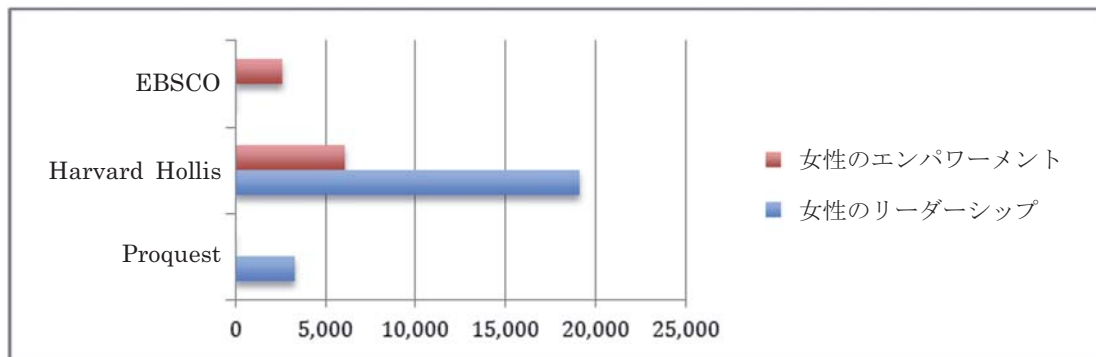


図 1 「女性のエンパワーメント」と「女性のリーダーシップ」に関連する引用の回数

本報告は厳密な文献レビューによって独自の洞察および理論上のパラダイムを導き出すことを意図したものであり、女性のリーダーシップに関する学際的な社会科学アプローチ (Adler 2015) を使用している。国連、経済協力開発機構 (OECD)、国際通貨基金 (IMF)、世界銀行、米州開発銀行 (IDB)、ODI などの機関の公文書や、学術雑誌の掲載論文の包括的な分析もレビューに欠かせない重要資料である。文献が乏しい領域においては、編集委員会およびこの分野の他の専門家からさらなる情報源および参考文献の情報を得た。この結果、最終的に集約された知識体系は、①女性のリーダーシップ②女性のエンパワーメント③女性の貢献 (例：経済、政治、社会、安全、平和、人道主義者、持続可能性)、④持続可能かつ平和的な発展を達成するためのジェンダー平等の問題および課題——の 4 つの категорияに分類された。

1.3 各節の概要

第2節「女性のリーダーシップとエンパワーメントの進展」は3つの項に分かれる。第1項「フェミニスト運動：その歴史と発展」では、フェミニズムの歴史およびフェミニスト運動から生まれた国際機関の歴史について簡略に述べる。具体的には、国連の主要機関の1つに数えられる国連経済社会理事会（ECOSOC）の機能委員会である女性の地位委員会（CSW）の歴史、国連ウィメン（UN Women）の歴史の概要などを説明する。

第2項「リーダーシップ理論：概論」ではリーダーの代表的なタイプを紹介し、その理論的枠組みについて論じる。理論的枠組みとしては、偉人・特性理論、行動理論、状況適合型（コンティンジェンシー）理論が挙げられる。交換型および変革型リーダーシップ理論、カリスマ型リーダーシップ、奉仕型リーダーシップなど現代の理論や、ごく最近のグローバルリーダーシップ理論も取り上げる。

最終項の「女性のリーダーシップ、開発とエンパワーメント」は、フェミニスト研究の社会的な側面を検証し、まず、さまざまな社会的規律に存在する男性中心の偏見について批判的分析を行う。フォレット（Follett）の関係性リーダーシップ理論や、フェミニスト・リーダーシップの概念、女性と開発に関する研究のトレンド、女性とエンパワーメントに関する研究の著しい発展の様子を紹介し、フェミニストの観点からエンパワーメントを認識することに読者の注意を喚起する。この第3項では、意思決定および統治構造の中で大きな発言力と有力な指導的地位を女性にもたらす構造変化の事例を世界中から集めて検証し、女性のリーダーシップとエンパワーメントに関する従来からの理論を結びつける概念上および分析上の枠組みを踏まえて論じる。

第3節「女性のエンパワーメントの恩恵：持続可能な開発目標のための2030年アジェンダ達成に向けた変革の諸局面の概要」では、女性のエンパワーメントがどのように社会を変えられるかについて、実証的な調査結果を明らかにする。この中で、変革推進者（チェンジ・エージェント）および世界の変革のリーダーとして活躍する女性に投資することが高いリターンを生むとの研究結果を踏まえて、女性を経済の牽引役として機能させる方法を詳しく考察する。このことは、世界の多くの地域に広がる過激主義と暴力、社会不安、経済危機、食糧不安、自然災害およびジェンダー格差の観点から特に重要である。本節の調査結果は、女性リーダーが個人としても組織レベルでも、健康と福祉を重視する傾向が強いことを示している。女性リーダーは国の政策に地域ニーズを反映させることができ、恵まれない人々や貧困層の生活改善に取り組む傾向がある。そうした取り組みの中で、女性リーダーはこれらのグループが抱える問題を意思決定の過程に盛り込み、彼らに新たな機会を与える。また女性リーダーは権力構造や後継者育成に対しより公平な姿勢で臨み、腐敗を抑え込もうとすることが多い（Adler 2015, Srivastva and Cooperrider 1998）。女

性のリーダーシップとエンパワーメントに関するこの研究は、女性の公的なリーダーシップに軸足を置いている。

第4節「人道上の危機下の平和と安全に対する女性の貢献」は本研究の中核である。女性が和平プロセスに貢献するメカニズムを分析するため、21世紀の人道上の危機を対象に新たな研究が必要な重要分野を指摘する。本節ではまず、今日の世界が直面する憂慮すべき地政学および安全保障上の課題について述べる。壊滅的な結末を伴う従来型の国家間の戦争は、イデオロギーの衝突へと変貌し過激主義の爆発的な広がりを加速させている。それを率いるのは個人であり、彼らは戦闘員を世界中から集めることに恐ろしいほど長けている。平和の性質もまた変化した。それはもはや単に暴力が存在しない状態のことではなく、むしろ、社会運動、戦後の人権擁護へのコミットメント、正義と和解の問題に対処する試みも含んでいる。これまでの研究の結果、**持続可能な平和がもたらされるのは、女性が数、権限の両面で力強い参加者となれる包摂的な仲裁が存在する場合だけである**ことが一貫して示されている。また女性が参加するだけでなく、女性にとって特に重要な関心事として正義と和解に焦点を当てるのが、持続可能な平和の創造に向けた鍵となることも示されている。

女性が紛争終結後の平和メカニズムを後押しするのは珍しくない。このため女性の地位を評価することは、今日の紛争の構造を理解し、拡大を予防するために不可欠である。本レビューは公式の和平交渉の外においてファシリテーションとメディアーションによって女性もたらす影響を立証する。それは紛争の解決に欠かせない。女性は紛争とその余波によって不当に大きな影響を受けることが多いが、平和構築および安全の提唱者として明らかに重要な役割を果たしている。この考え方を推し進めたのが、2000年に採択された画期的な国連安全保障理事会決議第1325号である。これは、女性の紛争経験を国際的な平和と安全のアジェンダに初めて取り込んだものであり、紛争解決と平和構築に女性の関与を求めたのである。これにより、紛争予防、平和構築、紛争解決、平和維持に貢献しているにもかかわらず過小評価され十分活用されてこなかった女性の取り組みの有効性が確認されたのである。

ラディカ・クマラスワミ (Radhika Coomaraswamy) 氏と同氏の国連ハイレベル諮問グループのメンバーによる2015年の国連安保理決議第1325号の実行状況に関するグローバルスタディでは、シビルソサエティの組織を対象に調査が行われ、71カ国の317組織から回答を得た。**回答者の84%が新たな懸念事項として暴力的な過激主義とテロ対策を挙げている**。また女性の参加と包摂が人道支援の効果を高めるとともに、国連平和維持軍による保護の取り組みを強化し、和平会談の終結および持続可能な平和の実現に貢献するだけでなく、景気回復を加速させ、暴力的な過激主義の阻止にも役立つことが浮き彫りとなっ

た。この調査は女性の参加が持続的な平和の鍵であることも示している。別の調査では、**和平合意はその創出に女性が参加すれば、最低 15 年継続する可能性が 35%高まることも示されている**(O'Reilly, Suilleabhain, & Paffenholz 2015)。

さらに、「国連の女性の地位委員会」は、『ただ女性の頭数を数えるだけでなく、女性が信頼される社会 (Making Women Count – Not Just Counting Women)』と題する最近の報告書で、女性の包摂に際して依然、障害があったり、交渉当事者や調停者に冷淡に扱われるような場合であっても、女性が何とか憲法制定の交渉に大きな貢献をし、最終的に和平の実施と社会正義の実現に成功してきたことを示す強力な証拠を提示した。

本文献レビューは、平和と安全の問題における女性参加の重要性と特質を明示するとともに、和平プロセスへの女性の参加を阻止する障壁を特定し、一層の研究を必要とする重要分野を指摘する。また多くの例を挙げて女性が変革的正義の実現において果たす重要な役割を明らかにしている。最後に、本レビューは、紛争や過激主義を防ぐため平和構築における女性の役割を強化しつつ、この長期的な目標を達成する方法として実証的な提言を示す。

さらに本報告は、中東についての今後の研究の重要性を認識し、その論拠を説明する。世界は中東の破滅的な内戦に起因する**「第 2 次世界大戦以来最悪の難民および人道上の危機」**に直面していると、国連は宣言している。特にシリアでは内戦が 6 年目に突入している。平和構築において女性が果たす重要な役割に関する研究がわれわれの理解にどう影響を与えたのか示すため、包含的安全保障研究所 (Institute for Inclusive Security=IIS) が行った事例研究を挙げるができる。それによると、ヨルダンの女性 (シリア人およびヨルダン人) が持続可能な平和の実現に向けて協力できたと示している (「シリアの女性が平和と民主主義を構築する 10 の方法 (10 More Ways Syrian Women Are Building Peace and Democracy)」、2015 年)。

現在のこの重大な時にこそ、平和と安全における女性のリーダーシップのさらなる研究に投資することが最も重要である。紛争地域の難民女性は、自分の子供や家族を守って新しいコミュニティと関わっていくため、周囲の人間との交渉が求められる状況に突如放り出される。こうした交流によって得られる経験があれば、新しいコミュニティでグローバル市民となり和平交渉を進める上で、女性は正当な役割が与えられる。このため、包括的な調査研究によってこの和平メカニズムの進展を実証することは極めて重要である。このレビューでは、先行研究で明らかになったことが確認できた。すなわち、**平和構築能力とリーダーシップの技術を通じて女性難民に援助を提供することは、持続可能な平和の創出に効果がある**ということである (McWilliams & Turner 2015)。

本文献レビューを踏まえ、平和構築と民主主義教育の分野におけるキャパシティ・ディベロプメント（CD）の可能性の分析に焦点を当てたさらなる研究を提案する。CD の状況および分析の概略を理解するために、下記の研究が今後実施される可能性がある。

1. 将来のさらなるキャパシティ・ディベロプメントの準備として、調査対象の女性の精神面および健康全般の検査および彼女たちがコミュニティの現在の安全な状況を心理社会的にどう認識しているかの調査を実施する。
2. 既存の女性の社会ネットワーク向け支援メカニズムおよび和平交渉、リーダーシップ、市民的参加の各技術におけるキャパシティ・ディベロプメントの分野を分析する。
3. 女性の社会的・経済的地位の改善につながり得る職業訓練など、将来の所得を生む機会を特定し、企画する。

本報告に盛り込まれた調査結果と提言には、人道上の危機に直面する女性が平和構築や民主化において果たしている役割をわれわれがどう理解しているのかが反映されている。より大きな国家間および国内のシステムが錯綜するなか、人道上の危機が生まれる。和平プロセスの様々な段階に長期的に女性が参加することによる影響はまだ検証されていない。本報告に盛り込まれた研究提案は、女性の平和構築イニシアチブを世界的に強化する方向に向けた第一歩であり、先鋭化や過激主義の拡散を防ぎ、相互の尊敬と責任あるグローバル市民の文化を養うことを目指している。また紛争の長期化と政治的混乱の継続に苦しむ地域を中心に政策の立案と実行を進めるとの認識を新たにし、平和と民主主義をめぐる共通の前提条件を試せるようになるとの意向を再確認する狙いもある。

1.4 結論

SDG の目標 5 の「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」の精神が法的拘束力のある協定の信義則に基づき加盟国に承認される一方で、抜本的な変化や変革を実現するためには権力、機会、結果の均衡化が必要となる。国連工業開発機関（UNIDO）の李勇事務局長は国際女性デーに以下の声明を出した。

女性のエンパワーメントは人類のエンパワーメントである。ジェンダー平等と女性のエンパワーメントは UNIDO の取り組みの中核である。なぜならばそれは人権の問題というだけでなく、貧困削減と社会統合の原動力である持続可能な開発および経済成長の前提条件だからである。女性と男性がより平等であれば、経済成長はより加速し、より多くの人々が貧困から抜け出し、社会全体の福祉が強化される（UNIDO 2015, para. 2）。

結論として、本報告は①精神的・身体的健康におけるキャパシティ・ディベロプメント②民主主義およびグローバル・シティズンシップの教育③世界の安全と平和を確立し、維持す

るための世界的なネットワーキングの構築機会を通じたリソースへのアクセス——の3つの領域を踏まえた将来の研究枠組みを提示している。また女性がどのようにしてリーダーシップを発揮するのか、今日世界が直面する複雑な闘いで女性のリーダーシップがなぜ極めて重要であるのかについて、現状認識を報告する。現代の戦争は何らかの動機やイデオロギーによって引き起こされる。現時点で女性の役割はあいまいで、方向性を必要とするかもしれない。しかし女性の役割は根源的なものであり、変革をもたらす可能性がある。女性は暴力や紛争に対し脆弱で、不当に大きな影響を受けることが多い。交戦中の各勢力に紛争の影響を理解させ、和平に向かう動機を与えるためには、女性の発言力が必要となる。さらに女性のコミュニティは社会的ネットワークが形成されやすく、そこでは、実際の和平の取り組みを構築するための共通の基盤と認識を共有している。このように何よりも重要なのは、効率的な仲裁のための政策の立案と実行に向けたすべての取り組みの足並みを揃えることである。こうした研究は、和平での女性の有用性を示すとともに、交渉のすべての段階における女性の正当な役割を後押しする。結局のところ、われわれの共通の未来に向けて恒久的な平和と安全を達成するとの目標を掲げて、すべての人々のための包摂的かつ持続可能な発展に向かって努力することは、世界的な課題であるとともに人類に対するわれわれの責任である。

2. 女性のリーダーシップとエンパワーメントの進展

本節ではフェミニズムの進展について簡単な概論を述べることから始める。まず 1848 年の最初の女性解放運動と「女性の地位委員会 (Commission on the Status of Women)」の歴史の概要を説明する。女性の地位委員会とは、国連でジェンダー平等推進と女性のエンパワーメントに専門的に取り組んでいる中核的なグローバルな政府間機関である。

次に、フェミニズムの歴史に関係する 19 世紀以降のリーダーシップ理論の歴史を振り返る。当時はジェンダーおよびジェンダー格差の問題は大部分が見過ごされていた。さらに、女性のディベロプメント、リーダーシップ、エンパワーメントの各視点に基づき、比較的最近発展してきた研究を考察し、これらの視点が直近まで関係文献でなぜ抜け落ちていたのかを説明する。

これに続き、偉人・特性理論から変革型リーダーシップおよびグローバルリーダーシップへと進展してきた主流のリーダーシップ理論に関する文献について概論を簡単に述べる。リーダーシップ理論の理論的な基盤は時とともに変化してきた（初期の理論は成功したリーダーの特徴や行動に焦点を当て、後期の理論はリーダーシップが発揮された文脈＝コンテキスト＝の特質に焦点を当てた）。一方、リーダーシップ理論の全体的な考察は、マネジメントとビジネスのリーダーシップにおいてトップダウン方式が主流となり、ルールやプロセスによる支配を確立するための階層的な構造がみられた 20 世紀後半を理解するた

めに必要な文脈を提供する。

2.1 フェミニスト運動：その歴史と発展

歴史的に女性は人権や政治的権利の分野で置き去りにされてきた。以下の節では女性の役割を簡単に考察するため、これまでの困難な歴史の道筋をたどり、政治的な出来事や女性の排除、女性への政治的、文化的、社会的な抑圧と弾圧ならび暴力行為の歴史的な経緯を説明する。下記は、女性運動の歴史的な展開に関する文献調査の要約である（National Women's History Museum n.d.; The Women's Rights Movement n.d.; Women's Rights Movement 2014; Cochrane 2013; Dicker 2008; Ryan 1992）。これは歴史上の4つの波について主要な関心事と出来事を要約したものである。

第1の波：19世紀から20世紀初頭

- ・ フェミニズムの最初の種子は、婦人参政権論者によって播かれた（1840年～1920年）。第1の波は主に白人の中間層と上流階級によって引き起こされ、西洋の女性たちが投票権、結婚における女性の権利の改善および財産保有を要求した。
- ・ これは、奴隷制の廃止および奴隷制反対運動を中心テーマに掲げた奴隷廃止運動から生まれた。セネカフォールズ会議は1848年にニューヨーク州のセネカフォールズで開催された世界初の画期的な女権会議だった。廃止論者のエリザベス・キャディ・スタントン（Elizabeth Cady Stanton 1815～1902）、クレティア・モット（Lucretia Mott 1793～1880）が主催した。
- ・ 会議後、女性たちは投票権および財産権のために闘い、最終的には70年後の1920年に合衆国憲法修正第19条が可決され、米国の女性たちは投票権を得た。

第2の波：1960年代および70年代

- ・ 第2の波は、反戦および公民権運動、有色人種女性を含むウィメン・オンリーの組織化を背景として展開された。1968、69両年にアトランティックシティで開かれたミス・アメリカ大会に対する抗議が起爆剤となった。フェミニストはミス・アメリカのパレードを批判し、家父長制に根差した男性による女性の美の矮小化（例えば女性をモノとして見ること）であると指摘した。
- ・ 1949年：シモーヌ・ド・ボーヴォワールが「第二の性」を執筆。男性が女性を「主体」というより「客体（モノ）」としてみる見方について描写している。
- ・ 1963年：ベティ・フリーダンの「新しい女性の創造」は、女性に鬱屈感を覚えさせ、中流階級の主婦としての自己の価値に疑念を抱かせる「名前のない問題」を検証している。
- ・ フェミニスト運動が先鋭化した時期であり、セクシュアリティ（性に対する意識）とリプロダクティブ・ライツ（生殖に関する権利）が大きな問題となった。女性たちは、性的な自由や、性差別的な法律を改正するための立法、女性の職場へのインテグレーション

ン(統合)、平等な資金配分、女性の政治的領域へのインテグレーションを求めて闘った。

第3の波：1990年代

- フェミニズムの第3の波は1990年代ころに始まり、進化を続けると同時に、アイデンティティ(女性の人種、民族性、国籍、宗教および文化的な背景)に注目して第1および第2の波のフェミニズムに関する問題をめぐる概念の幅を広げた。
- 女性の肉体的商品化を非難するフェミニズムの最初の2つの波とは異なり、第3の波のフェミニストはセクシュアリティを称賛し、それはある種の女性の力であって家父長制における性の対象にはならないと考えた。
- フェミニズムの主唱者たちは女性の普遍的なアイデンティティをめぐる認識や、中間・上流階級の白人女性偏重の考えに疑問を投げ掛けた。

第4の波：2008年から現在まで

- 平等と人権の問題として女性の権利の重要性が世界中で認識されるなか、フェミニズムの第4の波は文化規範、政治規範、社会規範にさらに挑戦する姿勢を強めている。具体的には、女性の声が届けられるようにするとともに、ジェンダー格差を克服し、女性のリプロダクティブ・ライツのためのロビー活動を展開、女性への暴力行為をなくすために一丸となって取り組もうとしている。
- キラ・コ克蘭(Kira Cochrane 2013)は現代のフェミニスト運動の1つの出発点としてテクノロジーの役割を強調した。ソーシャルメディアのおかげで、インターネットは女性が主張を練り上げ伝播できる効果的な手段となった。
- ダイアナ・ダイヤモンド(Diana Diamond 2009)はフェミニズムの第4の波について「変化の全体像を認識しながら、政治、心理、スピリチュアリティ(精神性)面から総合的に取り組む」運動であり、「(中略)社会活動と精神性・心理面からの実践が合流する(場である)」と指摘した(p. 213)。

2.1.1 女性の地位委員会(CSW)

1946年6月21日に設立された「国連女性の地位委員会(CSW: UN Commission on the Status of Women)」は「ジェンダー平等の推進と女性のエンパワーメントに専門的に取り組んでいる中核的なグローバルな政府間機関である」(Commission on the Status of Women n.d., para. 1)。この委員会は、女性の権利とジェンダー平等の推進や、北京宣言および行動綱領の実施状況のモニタリングと見直しを行い、国連活動におけるジェンダーの主流化を担当している(Barberet 2014, UN Women Watch, n.d.)。経済社会理事会(ECOSOC)の業務の一環として、国連人権理事会とECOSOCに対しジェンダー平等と女性のエンパワーメントに関する研究と提言を行う任務にも就いている(Barberet 2014)。創設以来、国際的な女性運動と力強い関係を持つCSWは国連機関として影響力を行使し、その政治活動は女性に関する政治的および経済的な課題から、女性の地位向上まで多岐に

わたっている (Winslow 1995)。CSW のメンバーは国連加盟の 45 カ国の女性で圧倒的に占められており、任期は 4 年で地理的な位置に応じて割り当てられている (O'Brien 2009)。CSW が中心になって毎年 3 月 8 日の国際女性デーの祝賀行事を執り行っている。付録 1A は CSW の歴史を時系列で示す。

2.1.2 国連ウィメン

2010 年 7 月、国連総会でジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関である「国連ウィメン (UN Women)」の設立が決まった。同機関は、国連女性地位向上部 (DAW : Division for the Advancement of Women)、国際婦人調査訓練研修所 (INSTRAW : International Research and Training Institute for the Advancement of Women)、国連ジェンダー問題特別顧問事務所 (OSAGI : Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women)、国連女性開発基金 (UNIFEM : United Nations Development Fund for Women) の 4 つの異なる国連機関の既存の業務を統合し、強化することで誕生した。国連ウィメンの主要な役割は以下の通りである。

- 女性の地位委員会 (CSW) などの政府間組織を政策、世界基準、規範の策定の分野で支援する。
- これらの基準を実施する加盟国を支援するため、要請があれば技術と金融の適切な支援を供与できる態勢を整え、シビルソサエティとの効果的なパートナーシップを構築する。
- 国連システムによるジェンダー平等の取り組みの指導と調整を行い、システム全体の進捗に対する定期的なモニタリングを通じてアカウンタビリティ (説明責任) を高める (About UN Women, n.d., para. 1)。

2.2 リーダーシップ理論 : 概論

本項の目的は、リーダーシップに関する主流の理論の概要を示し、この主題に関する多くの文献の全体像を提示することにある。リーダーシップ理論の学派が過去 1 世紀でどう変遷してきたかを歴史的に説明する。すなわち、早期の理論は成功したリーダーの特徴や行動に注目したのに対し、後期の理論はフォロワーの役割およびリーダーシップを取り巻く文脈を強調していたが、こうした考え方の変遷を精査することから始める。付録 1B は、この変化の概説である。

リーダーシップは「共通の目標を達成するため、個人から成る集団に個人が影響を与えるプロセス」(Northouse 2013, p. 5) と定義される。マネジメントという言葉と同義で使用されることが多い一方、より慎重に考察すると、リーダーシップはより幅広い概念である。リーダーシップは組織内の構造、立案、運営および個人の業績に影響を与えることから、組織のプロセスを同時に進行させ、かつ調整する主要な役割を担う (Lewis, Packard, &

Lewis 2007)。ウォーレン・ベニス (Warren Bennis) は多くの著作を手掛けて広く知られたリーダーシップ理論の研究家であるが、この違いについて以下のように明確に表現した。

21 世紀を生き延びるためには、新世代のリーダーが必要になる。マネジャーではなくリーダーである。この区別は重要である。リーダーは自身が置かれている状況の文脈を乗り越えるのだ。激しく変動し、荒れ狂う漠然とした環境であり、時としてわれわれに陰謀を企てる気配を示し、気を許せば必ずわれわれを押しつぶしてしまうような文脈だが、マネジャーはそれに屈服してしまう (Lewis 2002, p. 51 に引用)。

リーダーシップ研究に先行して、組織行動を理解する必要性が 1890 年代のフレデリック・テイラー (Frederick Taylor) の著作で最初に指摘された。彼は目標設定と報賞制度によって労使関係を改善する目的で、労働者と彼らの行動を研究するため、エンジニアリングの原理を適用した (Nelson & Quick 2003)。1920 年代後半には、ハーバード大学教授のエルトン・メイヨー (Elton Mayo) と同僚が米国のウェスタン・エレクトリック (Western Electric) 社のホーソン工場で労働者の生産性を研究し、有名な「ホーソン効果」(労働者の生産性や満足感を自主性に関係づける原則) を確立した (Katyal 2009)。第一次世界大戦後の数年間は、ホーソン効果の影響を受けて人的要因に関する組織研究が目立ち、チェスター・バーナード (Chester Barnard) や、アンリ・ファヨール (Henry Fayol)、フレデリック・ハーズバーグ (Frederick Herzberg)、アブラハム・マズロー (Abraham Maslow)、デービッド・マクレランド (David McClelland)、ビクター・ブルーム (Victor Vroom) が人間関係論 (Human Relations Movement) を形成した (Katyal 2009)。最初のリーダーシップ理論は 1930 年代の**偉人・特性理論**から生まれた。これは、偉大なリーダーとは生まれつきのものであり、生来の特徴や先天的な特質を備えているとの男性中心主義の前提に基づいていた (Northouse 2013)。ジェンダーの違いは考慮すらされなかった。このため、「リーダーとしての女性」という概念は、この時期には完全に異質な考え方だったのであろう (Moran 1992)。重要な主唱者であったラルフ・メルヴィン・ストグディル (Ralph Melvin Stogdill) (1974) は、リーダーにとって極めて重要な特性と技術を以下のように特定した。

特性	技術
状況に適応できる	賢明（知的）
社会環境に対して注意を怠らない	概念化できる
野心的かつ達成志向	創造的
独断的	外交的かつ巧妙
協力的	能弁である
決断力がある	グループタスクに精通している
信頼できる	組織的（管理能力）
支配的（他者に影響を与えたいという欲求）	説得力がある
精力的（高い活動水準）	社交的
粘り強い	
自信がある	
ストレス耐性がある	
進んで責任を負う	

表 1：リーダーにとって極めて重要な特性と技術

行動論は、指示的行動（例：目的達成を促進する）と協働的行動（例：部下が自身と自身の仕事の状況に満足できるように手助けする）という 2 種類の主要なリーダーシップ行動に注目した（Northouse 2013）。1940 年代後半のオハイオ州立大学（リーダー行動説明アンケート：Leader Behavior Description Questionnaire=LBDQ）およびミシガン大学（小グループにおけるリーダーシップ行動の影響）を起点として、ストグディル（Stogdill 1984）の独創的な取り組みに基づく重要な調査結果が生まれた。1960 年代初期にはブレイク（Blake）とムートン（Mouton）がマネジリアル・グリッド（Managerial Grid）論を展開した。これは今日では下図のリーダーシップ・グリッド（Leadership Grid）として知られている（Blake & Mouton 1985, Northouse 2013）。このグリッドは有能なリーダーは人への関心（垂直軸）と業績への関心（水平軸）を示すという前提条件に基づいて開発された。

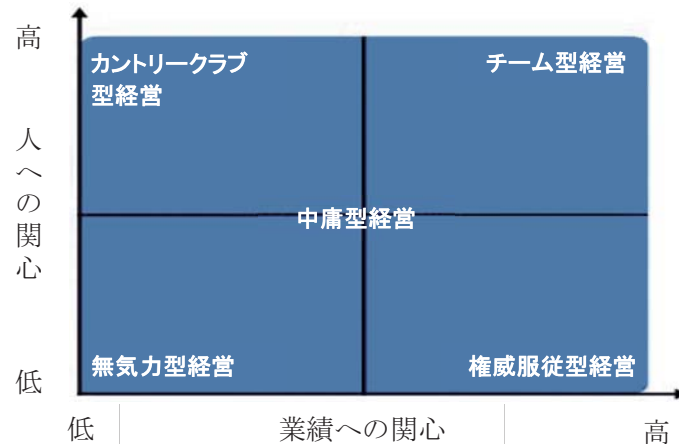


図2 リーダーシップ・グリッド

最後に紹介するダグラス・マクレガー (Douglas McGregor) のXY理論は、彼の著作『企業的人間的側面 (The Human Side of Enterprise)』によって普及したが、人間の管理には2つの基本的なアプローチがあるとしている (McGregor 1960)。理論Xとして知られる一組の前提 (権威主義的、抑圧的、厳格な管理) から離れ、理論Y (能力を向上させる、解放的、啓発的な管理) を使用することにより、マネジャーはより良い結果をもたらす傾向がある。理論Yが部下を成長し発展させ、それによって成果が向上するのである (Northouse 2013, Mantle & Litchy 2013)。この理論は日本、韓国、中国などの文化圏のソフトウェアやハイテク企業でより広範に実践されている (Mantle & Litchy 2013)。

状況適合型 (コンティンジェンシー) 理論は「リーダーシップ研究が転換して、リーダーだけではなくリーダーが働く状況も合わせて注目するようになったことを表している (した)」 (Northouse 2013, p. 135)。リーダーが取るべき行動にさらに注目する状況的リーダーシップ理論とは異なり、コンティンジェンシー理論はリーダーシップが発揮される文脈に対してより広範な視座を取る。フレッド・フィードラー (Fred Fiedler) のコンティンジェンシー理論では、効果的なリーダーシップは①リーダーとメンバーの関係②タスク構造③リーダーの地位による権限の強さ——の3つの文脈的な変数を踏まえ、リーダーの心理的志向がどうなるかによって左右されると主張している (Northouse 2013)。

次に紹介するロバート・ハウス (Robert House) のパス=ゴール理論 (Path-Goal theory) は、フォロワーが目標を達成するためどうすべきかをリーダーが明快に示して奨励し支援する方法を示している。この目的の達成のため、ハウスとミッチェル (House and Mitchell 1974) は、支援型、指導型、参加型、達成志向型の4種類のリーダーシップを示した。ブルーム (Vroom) とイエットン (Yetton) の決定参加コンティンジェンシー理論 (Decision

Participation Contingency Theory) は、決定手続きが効果をもたらすかどうかは、その状況を取り巻くいくつかの要素に左右されるとの仮説を示した。具体的には、①決定の質の高さとその受け入れられ方②リーダーと部下が保有する関連情報の量③部下が独裁的な決定を受け入れるか、または部下が決定への参加が許される場合、良い決定をしようと協力する可能性④部下が望む選択肢をめぐる部下同士の意見対立の程度——といった要素だ (Northouse 2013)。

最後に紹介するハーシー (Hersey) とブランチャード (Blanchard) の状況的リーダーシップ理論 (Situational Leadership Theory) は、ブレイク (Blake) とムートン (Mouton) のマネジリアル・グリッド・モデル (Managerial Grid Model) およびレディン (Reddin) の 3D 管理スタイル理論 (D management style theory) を拡大したものであり、リーダーが自身のスタイルをフォロワーの習熟スタイル (習熟度) に合わせるべきだとしている。その際、フォロワーが必要なタスクを実施するためにどの程度準備ができていて意欲的であるか (つまり彼らの能力とやる気) を考慮する必要があると指摘している。このモデルでは、フォロワーの習熟段階 (D1 から D4) に対応して、リーダーシップの型も 4 つ (S1 から S4) ある。リーダーは問題となっているタスクに取り組む姿勢について、フォロワーとの関係やフォロワーの習熟段階に応じて強弱をつけるべきであると述べている (Northouse 2013)。

リーダー・メンバー交換 (LMX) 理論は、マネジャーとチームのメンバーの関係に注目したものである。グレン (Graen) が提唱した LMX は、マネジャーと部下の関係はすべて、役割の引き受け、役割の形成、慣例化の 3 つの段階を通過すると仮定する (Northouse 2013)。LMX 理論の基礎研究では、マネジャーは部下ごとに異なる行動を取るべきだと主張したが、その後、内容が改定され、業績向上や積極的な態度といった有益な結果を達成するため、すべての従業員との (厚い信頼感と尊敬の念によって特徴づけられる) 強い交流関係を発展させる必要性を強調した (O'Donnell 2009)。

現代のリーダーシップ理論

ピューリッツァー賞受賞者のジェームズ・マクレガー・バーンズ (James MacGregor Burns 1978) は独創的な著書『リーダーシップ』の作者として知られている。この作品により、交換型および変革型リーダーシップの概念が紹介され、1980 年代にリーダーシップの**交換型—変革型理論**へと研究の転換につながった。この理論によると、交換型リーダーは価値の交換を行うことで人を動かす (例: 票と引きかえに改革を約束する大統領候補)。一方、ビジョナリーまたは変革推進者 (チェンジ・エージェント) とも呼ばれる変革型リーダーは、フォロワーが何を求めているのかを深く理解し、より良い行動指針を示してフォロワーのやる気を引き出す (Burns 1978)。

変革型および交換型理論は**カリスマ型リーダーシップ**研究のきっかけとなった。カリスマ型リーダーシップは、自信、熱意がありフォロワーから支持や尊敬が得られることを特徴とするリーダーシップの1つの型である (Bertocci 2009)。コンガーとカヌンゴ (Conger and Kanungo 1998) は変革型のカリスマ型リーダーの行動特性として、①ビジョンと表明②環境に対する意識③メンバーのニーズに対する意識④個人的なリスク負担を厭わないこと⑤非伝統的な行動——の5点を挙げた。

その同じ系統に現れたのが、他者がリーダーに奉仕するというよりは、むしろ奉仕型リーダーが他者に奉仕するべきだという**奉仕型リーダーシップ**の概念である。他者への奉仕には、他者の目標達成と業務改善を援助することも含まれる。奉仕型リーダーシップには2つの基準がある。すなわち①奉仕される人々は個人として成長し、「より健全で、賢明かつ自主的になり、そのうえで自身が（リーダーシップという意味で）奉仕者となる可能性が高い」(Greenleaf 1977, p. 27) ②リーダーシップは社会で最も不利な人々に利益を与える（または少なくとも彼らを不利な立場にしない）——である。

グローバルリーダーシップ理論は、ここ20年の間に効果的なリーダーシップの研究に対する学際的アプローチとして始まった (Ngunjiri & Madsen 2015)。この視座は「連結性や、バンダリー・スパンニング (境界を越えること)、複雑性、倫理的課題、緊張・パラドックスへの対処、パターン認識、学習環境・チーム・コミュニティ構築ならびに多様な文化をまたぐ大規模な変化への取り組みの主導に関連した諸問題に関して、国内のリーダーシップとは程度において異なる」(Osland & Bird 2006, p. 123)。一方、組織行動の研究は引き続き盛んであり、ピーター・ドラッカー (Peter Drucker)、ピーター・センゲ (Peter Senge) のような優れた学者・実務家を通じてビジネス部門に影響を与え続けている (Katyal 2009)。急速な技術の進歩とグローバル化の進展を背景に影響が増しているもう1つの分野が組織文化の研究である。組織開発の分野の著名な学者で、MIT スローン経営学大学院の元教授のエドガー・シャイン (Edgar Schein) は『組織文化とリーダーシップ』で次のように述べた (Edgar Schein 2010)。すなわち①起業家としてのリーダーは文化の一流の考案者である②いったん文化が形成された後には、どのような種類のリーダーシップが可能であるのかを決めるのは文化の方である③文化の方が機能不全に陥った場合、今度はリーダーシップの側が何かをして文化の変化に弾みをつけることができるし、そうしなくてはならない (p. xi)。

2.3 女性のリーダーシップ、ディベロプメント、エンパワーメント

本項では、ディベロプメント、持続可能性、平和について世界中の報告書で取り上げられた女性のリーダーシップとエンパワーメントに関する研究の広範な文献レビューの調査結

果を示す。主流のリーダーシップ理論のレビューは、リーダーシップの全体的な理解に貢献してきたが、中でも、永続的かつ持続可能な変化を生むリーダーシップの一様態である変革型リーダーシップに関する文献が増える傾向にあるのは重要である。さらにフェミニストの視座からのリーダーシップの学術研究は「フェミニストのリーダーシップ理論がどのように見える可能性があり、どのように見えなければならぬかより深く理解するため、権力、自治、市民権、代表権に関するフェミニストの理論を対象とする理論的検討」に依拠してきた（O'Conner 2010, p.3）。女性のリーダーシップ理論の進化について付録 1C で説明している。

2.3.1 フォレットの関係性リーダーシップ理論

数多くのリーダーシップ理論が過去 85 年にわたって力強く発展し、また検証されてきた。同時に、女性のリーダーシップを推進する学術研究の量が増加している一方で、今日に至るまで、特に女性のために開発されたまとまりのあるリーダーシップ理論は存在していない。メアリー・パーカー・フォレット（Mary Parker Follett）は先駆的学者で、リーダーシップについての自身の思想を明らかにした米国初の女性作家でもあるが、彼女の考え方は、1920 年代に一般的であったリーダーシップ理論とは根本的に異なっていた（Witte 2012）。彼女は時代に先んじた女性であり、メンバーの関係という視座から大胆にリーダーシップ理論を再構成した。そのうえで、コミュニティ（グループ）の役割、創造的な経験、人間同士の協力を強調した（Schermerhorn 2012）。同時に彼女はフォロワーシップの理論を最初に明らかにした研究者の 1 人である。この理論では、フォロワーの役割はリーダーに呼応しており、両者は共通の目標に向かって一緒に努力する。「リーダーシップの本質（The Essentials of Leadership）」において、フォレット（1949—1987）はリーダーシップの諸状況におけるフォロワーの役割を以下の通り明確に表現した。

フォロワーは単に従属するのではなく、果たすべき非常に能動的な役割を持っている。それはリーダーが状況を管理している状態を保つことである。自分がリーダーであるとか、または大して重要な存在ではないなどとは思わないようにしよう（中略）。グループのメンバーはリーダーにただ従うというよりは、リーダーが状況の管理を続けるのを助けている（p. 55）。

女性を研究対象とできるように主流のリーダーシップ理論の調整が行われてきた一方で、状況適合理論のバリエーション理論のうち、特に状況的、コンティンジェンシー、パス=ゴールの各リーダーシップ理論が「女性にこれらの理論上のリーダーシップの枠組みの中で自身の経験を反映させる道を開いた」のは 1960 年代から 70 年代になってからであった（Witte 2012, p. 28）。

2.3.2 フェミニストのリーダーシップ

主流のリーダーシップ理論に関する前述のレビューはリーダーシップの全体的な理解に役立つ。しかし、極めて重要なのはリーダーシップに関してフェミニスト的な視座、すなわち「リーダーシップを社会変革の手段であると認識し、協力的なスタイルをとるリーダーシップは公平な社会を実現するために不可欠であると信じる」との視座が強まっていることである (O'Neil, Plank & Domingo 2015, p. 6)。フェミニストの研究者と学者はさまざまな視点や、理論的な志向、国内およびグローバル化の文脈を通して、女性たちの多様な経験について包括的な知識を高めるよう努めてきた。ヘッセ=バイバー (Hesse-Biber 2012) は「フェミニスト研究が認識論と方法論な観点に絞られている背景には、こうした見識と困難な取り組みが若干、関係している。フェミニスト経験主義や、観点論、ポストモダニズム、国際的な考察のすべての観点から判断すると、抑圧下にあった知識の発掘に向けて女性の生きた経験を活用する重要性が認められる」と指摘している (p. 3)。

現代の女性に関する研究は、「個人とリーダーシップの関係に焦点を当て、家父長制的な議論におけるモノとしてよりも、むしろ女性を自立した個人として、組織としての人生と価値についての意義ある議論に関与させることで (中略) フェミニストによるリーダーシップの再構築」(Blackmore 1989, p. 113) を強調している。さらに、「フェミニスト理論の中心的な信念とは、女性にゆだねられる社会的な地位が低いのは社会の不平等によるものであること、女性の個人的な地位が政治、経済、社会的な力関係により形成されていること、そして、女性はあらゆる形態の権力に近づく機会が平等に与えられなければならないということである」(Turner & Maschi 2014, p. 152)。

著名なインド人の学者で活動家のスリラタ・バトリワラ (Srilatha Batliwala) は、主流のリーダーシップ理論の文献とフェミニスト・リーダーシップ理論を比較したレビューの中で、フェミニスト・リーダーシップ理論の明確な特徴には触れていないが、「フェミニスト・リーダーシップの概念は (中略) 広く議論され、説明され、分析されてきた」(Srilatha Batliwala 2010, p. 11) と指摘する。リーダーシップのさまざまな定義を幅広く検討する中で、彼女はフェミニスト・リーダーシップの複合的な定義を創出したが、それを以下に記す。

フェミニスト的視点と社会的正義のビジョンを持つ女性であり、すべての人の平等と人権の実現を目指し、社会、文化、経済、政治的な変革をめぐる共通の議題を踏まえて非抑圧的かつ包摂的な構造とプロセスにおいて、個人および集団として他者 (特に他の女性) を動かすため自分の力、資源、技術を利用できるよう自身を変革する者 (p. 14)。

2.3.3 女性とディベロプメント

主流の文献（リーダーシップに関するかにかかわりなく）で軽視された女性たちは、自分自身の経験を明確に説明するため、学際的な方法を見つけ始めた。バージニア・ウルフ（Virginia Woolf）、シモーヌ・ド・ボーヴォワール（Simone de Beauvoir）、ベティ・フリーダン（Betty Friedan）のような有名な女性作家は「自身の経験や、懸念、価値が社会の圧倒的な権力により弱められ、台無しにされるのを見て、知見構築の王道から排除されている」という深い感情を表現した。そして長年にわたって、現代のフェミニスト作家たちは「フェミニズム、アクティビズム、学究、女性の日常生活の間」のつながりを強くする作品の執筆と研究を進めた（Hesse-Biber 2012, p. 3）。女性たちの経験とアイデンティティの根源には明らかに共通のテーマが存在する。例えば、女性の心理社会的発達に関する文献のメタ分析において、カッファレラとオルソン（Caffarella and Olson 1993）は、①関係性を重視すること②親密性とアイデンティティの問題③発達の多様かつ非線形のパターン——という3つの緊急性の高いテーマを指摘した。過去のリーダーシップ理論では、これらの3つのテーマが女性のアイデンティティやリーダーシップのスタイルをいかに形成するかを考慮しなかったが、これらのテーマは明らかに、女性のディベロプメント、リーダーシップ、エンパワーメントに関する理論に分野横断的な影響を与えている。

フェミニスト作家や研究者が正面舞台に登場するに従って、最初は誰の耳にも入らず気づかれなかった彼女たちの個々の声が、時とともにアクティビズムとエンパワーメントの合唱に変わっていった。アメリカのフェミニスト学者、倫理学者、心理学者でもあるキャロル・ギリガン（Carol Gilligan）は『もうひとつの声（In a Different Voice）』を1982年に出版し、女性の道徳発達は男性とは異なると主張して、コールバーグ（Kohlberg）の道徳発達の理論を批判した。彼女は、女性がケアの倫理に傾くのに対し男性は正義の倫理に傾くと指摘した。1986年に、メアリー・フィールド・ベレンキー（Mary Field Belenky）、ブライズ・マクビッカー・クリンチャー（Blythe McVicker Clinchy）、ナンシー・ルール・ゴールドバーグ（Nancy Rule Goldberger）、ジル・マトゥック・タルール（Jill Mattuck Tarule）は、『女性の知識習得法：自我、声、心の発達（Women's Ways of Knowing: The Development of Self, Voice and Mind）』を執筆した。その中では女性の認知力の発達について説明されている。具体的には、著者たちは沈黙（Silence）、受動的認識（Received Knowledge）、主観的認識（Subjective Knowledge）、手順的認識（Procedural Knowledge）、構築的認識（Constructed Knowledge）という5つの認識論的視点を指摘し、女性はこういった視点に立って現実を見て、真実、知識、権威に関して結論を出すとしている。

米国人ジャーナリストでピューリッツァー賞（解説報道部門）の受賞者のスーザン・ファルーディ（Susan Faludi）は1991年に『バックラッシュ：逆襲される女たち』（Backlash: The Undeclared War Against American Women）を発表した。この作品は、メディアが

専門職の女性を狙って、女性解放運動に反対する言説を盛んに取り上げたために起こった、1980年代のフェミニズムに対する巻き返しを取り上げたものである。これは、女性が経験するワークライフバランス問題を扱った初期の重要な取り組みの1つである。これらの文献は社会科学における「男性中心の」見方を批判するフェミニスト研究の誕生に影響を与えた (Hesse-Biber 2012)。例えば、マグリット・アイヒラー (Margrit Eichler) とジャンヌ・ラポイント (Jeanne Lapointe) による研究入門書の『研究における性の扱い方』は、フェミニスト研究者に「西洋の性的分業を普遍的なものとし、統計上の差異を生まれながらの違いと置き換え、この違いを劣っていることの表れと解釈すること」について警告している (Margrit Eichler and Jeanne Lapointe 1985, p. 9)。

近年、新興国の女性を取り上げる討論や統計研究が盛んになり、多様な研究に刺激を与えている。その1つにハーバード大学社会学教授のメアリー・ブライトン (Mary Brinton 2001) による研究がある。ブライトンは『東アジアにおける女性の職業生活 (Women's working lives in East Asia)』を執筆し、日本、台湾、韓国における東アジアの既婚女性による経済面への参画を取り上げ、既婚女性が「最近の工業化の中で最も劇的な変革を経験した」と指摘した (p. 2)。ここ10年間では、戦争で分断されて暴力に煽られた社会の改革を急ぐ必要性が高まり、性暴力や武力紛争についての女性の経験を検証する文献が生まれた。注目されるのは女子教育を推進するパキスタンの活動家で、最年少ノーベル賞受賞者のマララ・ユスフザイ (Malala Yousafzai) が自身の悲惨な経験を綴った『私はマララ：教育のために立ち上がり、タリバンに撃たれた少女』 (Malala Yousafzai 2013) である。

2.3.4 女性とエンパワーメント

女性のエンパワーメントの概念は60年代に生まれたが、これをテーマにした研究が全盛を迎えたのは、国連が1975年に「女性の10年」の宣言を行った後の80年代ころからである (Mandal 2013)。今や女性のエンパワーメントの問題は安全保障や平和とともに、世界中の主要な関心事であり、多くの国にとって政治、社会、文化面での不可欠の議題となっている。国連は以下の通り明言している。

女性のエンパワーメントとは、自分自身の生活に対する力と支配を女性が獲得するかどうかに関係するものだ。具体的には、意識向上や、自信の構築、選択肢の拡大、資源へのアクセスと管理の拡大を意味するほか、ジェンダー差別や不平等を強化し恒久化するような構造と制度を変革する行動も含まれる。(中略) エンパワーメント戦略において女性の力を高めることは、力の行使 (power over) や力による支配 (controlling forms of power) ではなく、むしろ働きかける力 (power to)、連帯する力 (power with)、内在する力 (power from within) という力の他の形態を取ることを意味する。そこでは、強制または支配なしで共通の目標に向かって努力するため、個人および集団の強みを利

用することに重点が置かれている (UN Training Center 2001, para. 1)。

エンパワーメントの問題に関連したジェンダー平等の研究は数多く存在するが、エンパワーメントの概念が多次元であることは明らかである。エンパワーメントは概念的にはジェンダー平等と関連しているが、それとは明確に異なる (Grown, Gupta & Kes)。エンパワーメントの中心にあるのは、選択を行う女性の能力である。これは「以前は能力を否定された人々が人生での戦略的な選択をする能力を高めることを示す」(Kabeer 1999, p. 437)。つまり、エンパワーメントの対象となるには女性は資源を有する(エンパワーメント・プロセスの前提条件)だけではなく、自身の能力を獲得するために戦略的な選択を実行する行為主体性 (agency) が必要であることを示唆している (Kabeer 1999, Sen 1999, Gakiya 2004)。

エンパワーメントのさまざまな定義に基づき、マンダル (Mandal, 2013) は女性のエンパワーメントに関する論文が社会、教育、経済、政治、心理学の5つに分類されると指摘した。一方、女性のエンパワーメント論の全体的なレビューにおいて、マルホトラ、シュラー、ブンデル (Malhotra, Schuler and Boender 2002) はエンパワーメントの2つの最も一般的な構成要素を資源 (resource) と行為主体性 (agency) とした。前者は「エンパワーメントの触媒またはエンパワーメントが発生する可能性のある条件として」作用し、後者は「個人の選択および行為主体性を抑圧する様々な形の『束縛』を取り除くプロセスとして」作用する (pp. 8-9)。著名な英国の社会経済学者で社会的正義についての著書もあるナイラ・カビール (Naila Kabeer) は、プロセスの観点からみて、「選択 (choice)」は①選択を行使する能力の前提条件となる「資源 (resource)」②自分の目標を定義し、それに従って行動(または内在する力)する能力である「行為主体性 (agency)」③人々が希望通りに人生を送られる潜在能力を持っているかに関係する「成果 (achievements)」——という3つの相互に関連する側面から成ると主張した (Naila Kabeer 2001, p. 438)。ジェンダー平等を達成するため、世界銀行の戦略的な報告書である『権利、資源、発言力におけるジェンダー間の平等を通じてのジェンダーの視点にたった開発 (Engendering Development through Gender Equality in Rights, Resources and Voice) (2001)』は、権利、資源へのアクセス、発言力を3つの重要な構成要素として説明している。同様に、ユニセフはサラ・ロングウェ (Sara Longwe) による女性のエンパワーメントの枠組み (Women's Empowerment Framework) を採用している。これは、福祉、資源へのアクセス、意識向上、参画、支配の5段階でエンパワーメントが重要であるとしている (UNICEF 1994)。付録 1C は、女性のディベロプメント、リーダーシップとエンパワーメントに注目する主要な概念および理論について要約している。

3. 女性のエンパワーメントの恩恵：持続可能な開発目標のための 2030 年アジェンダ達成に向けた変革の諸局面の概要

グローバルな開発アジェンダである「われわれの世界を変革する：持続可能な開発のための 2030 アジェンダ (Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development)」は、17 の持続可能な開発目標 (SDG) を宣言している。その目標の一つが、ジェンダー平等およびすべての女性および女児のエンパワーメントを達成することである (SDG5)。また同アジェンダは特にミレニアム開発目標 (MDG) では明確に表明されなかった理想的なテーマである「平和と安全 (peace and security)」を具体的に求めている。SDG は (開発途上国を対象とした) MDG を基礎として構築されており、すべての国に適用される。SDG は、主に経済の発展、社会的包摂、環境保護と人権 (平和と安全) という持続可能な開発の 3 つの側面に注目する。統合され、変革可能なグローバルアジェンダという概念をさらに強化するために、国連は下の図に見られる 6 つの重要要素を導入した。

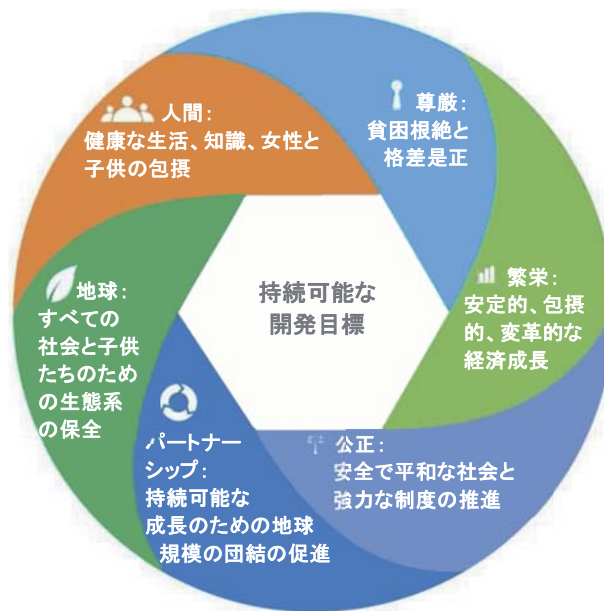


図 3 持続可能な開発目標の 6 つの重要要素

出所：『2030 年、尊厳への道—国連事務総長によるポスト 2015 年開発アジェンダに関する統合報告書 (The Road to Dignity by 2030 - Synthesis report of the Secretary General on the post-2015 Agenda)』、国連、2014 年 12 月 4 日

女性の重要な役割と貢献を分野横断的に実現することは、他の世界的な開発目標の前進にも役立つ。その理由として、「女性のエンパワーメントは、規範に基づく権利というだけでなく、貧困減少および環境の持続可能性などその他の開発目標の達成のためにも不可欠であり、従って、包摂的かつ持続可能な工業開発を達成するための経済および開発戦略の重

要部分である」(UNIDO n. d., p. 3) ことが挙げられる。女性への投資が経済、社会、環境面の進歩および持続可能性の改善に関して数倍の配当を生むという事実を強調する研究が多数存在する(文献例: UN Women 2014、Goldman Sachs Equity Research 2013、OECD 2008、Catalyst 2004)。経済協力開発機構(OECD)によると、世界全体で女性の人的資本が利用される場合、以下のような効果が期待できる。

- 1) すべての国で経済成長率が高まる。
- 2) すべての国において貧困状態で生活する人の数が減少する。
- 3) 出産率が OECD 加盟国で上昇し、非 OECD 加盟国で低下する。
- 4) 企業業績とイノベーションが強化される。
- 5) 医療および社会計画の費用効率が高まる。
- 6) すべての市民のニーズに対する政策対応が向上する。
- 7) 持続可能でない活動による環境破壊が減少する(OECD 2008, p. 8)。

経済の発展、統治、安全、持続可能性の各分野における女性のリーダーシップと貢献を厳密に検証すると、文献は大きく 2 つの傾向に分かれている。1 つ目は、経済成長、貧困削減、食料安全保障、教育、健康、安全保障・平和の取り組みにおける女性の基本的な役割である。2 つ目は、主に大人の成長と現代の学習理論(例: 変革型リーダーシップ、奉仕型リーダーシップ)に基づく女性のリーダーシップの基本的特性である。全体としては、女性のリーダーシップとエンパワーメントの領域および恩恵は、個人の成長と社会変革に強く関連している。変化は個人と組織の双方のレベルで起こるためである。

膨大な量の文献を系統立ててまとめるため、女性のエンパワーメントの恩恵を 3 つの領域に分類し、概念的な枠組みを適用した。すなわち①グローバル・変革型リーダーとしての女性②経済の牽引役としての女性③変革推進者(チェンジ・エージェント)としての女性——である。これらの 3 つの特質は、概念的、経験的に相互に関連している。またこれらの領域はハッカーとロバーツ(Hacker and Roberts 2004)の変革型リーダーシップの視点とも関連している。それは、①個人の変革(世界的な変革のリーダーとしての女性)②関係性の変革(社会的、文化的な規範と価値に影響されるチェンジ・エージェントとしての女性)③企業の変革(イノベーションに向けた経済の牽引役としての女性)——である。1 つの領域に変化が起これば、他の 2 つにも影響を与える。例えば、個人の変革の達成は、女性がチェンジ・エージェントになる可能性や、統治および平和維持に参画する可能性を高める。ただしそれを保証するものではない。同様に、女性が経済の牽引役となれば、彼女たちの行為主体性(agency)を高め、暴力の可能性を低下させるかもしれない。下の回転する歯車の図で示されるように、どれか 1 つの領域でも変化させることが世界的な課題、特に SDG5 の達成において極めて重要であることが明らかである。

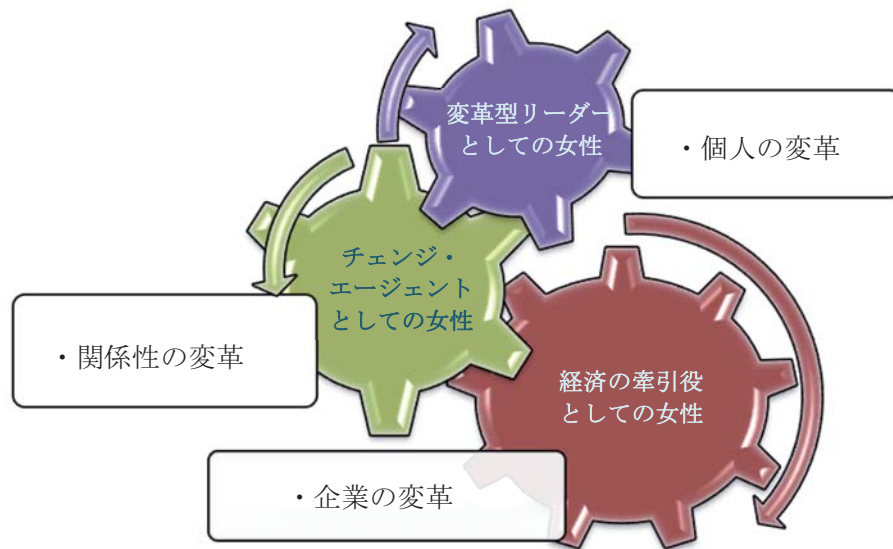


図4 個人の変革、関係性の変革、企業の変革の間の相互連関性

3.1 グローバルリーダーおよび変革型リーダーとしての女性

数多くの調査の結果、女性リーダーは男性に比べて多様な形のリーダーシップを発揮する傾向にあることが示されている（参考文献：Eagly & Carli 2007; Eagly, Diekmann, Johannesen-Schmidt & Koenig 2004; Eagly & Johannesen-Schmidt 2007; Eagly, Johannesen-Schmidt & van Engen 2003; Eagly & Johnson 1990）。例えば、イーグリーとジョンソン（Eagly and Johnson 1990）が行ったメタ分析では、女性は性役割の観点では男性と比較してタスク志向が強いことを示している。特徴として女性は生まれつきコミュニティ志向であり（Eagly & Steffen 1984）、対人的なグループ・プロセスの方向に引き付けられる（Eagly & Karau 1991）。女性による決定および交渉のスタイルは、民主的なプロセスをより重んじている。

21世紀の経済、社会的な課題に直面するなか、政治的・職位型リーダーシップと政策決定で依然、女性の発言力や代表権が除外されていることから、変革型リーダーシップを通じてわれわれの現在の政治的、文化的な文脈を理解する必要があるとますます高まっている。ティシーとウーリッヒ（Tichy and Ulrich 1984）は、変革型リーダーが政治、文化の制度に変化をもたらすとしている。変革型リーダーシップは、「リーダーとフォロワーが互いのモチベーションやモラルをより高い段階まで高め合うような方法で他の人間と関わる時に発生する」（Burns 1978, p. 20）。Jahan（1999）は変革型リーダーの資質について以下の表のように述べている。

ビジョンとコミットメント	制度的行動
公平	参加型
平等	平等主義
エンパワーメント	反応が速い
人権	透明性が高い
平和	信頼性が高い
持続可能性	不正がない
権力の共有、責任、	コンセンサス志向
幸福	部下の能力を強化する

表 2：変革型リーダーの特徴

これと並んで、バースとアボリオ（Bass and Avolio 1994）の調査は、女性マネジャーの方がより理想的な影響力があるうえ、インスピレーションも豊かで個人的に思いやりがあることを示している。これに対して男性は例外管理（management by exception）や自由放任主義のリーダーシップのスタイルで高く評価されている。さらに女性は自主的で、自己啓発を奨励することが示された。女性は自己啓発に関して男性より高く評価されている（Folkman 2011）。この点に関してイーグリーとカルリ（Eagly & Carli 2007）は、女性リーダーには男性リーダーより変革的な傾向があることを確認している。

データは女性リーダーがリーダーシップの地位における「高い健全性と誠実性」の項目でより高く評価されたことも示している（Folkman 2011）。非営利で無党派の非政府団体である全米民主国際研究所（NDI：National Democratic Institute）はこの評価を支持し、「女性は特に正直な政府を宣伝する際に効果的である。（中略）女性がリーダーとして投票で支持される国は腐敗の発生率が低い」（n.d., para. 2）との強いメッセージを出している。女性の経済、政治面での貢献は、国民全体のために健全で包摂的な前進がなされ、さらにもっと重要なのは世界の持続可能な平和と安全の発展のために不可欠である。

3.2 経済の牽引役としての女性

世界的な指標では、女性が経済の重要な牽引役であり、18兆ドルに達する年間総利益を創出する約28兆ドルの経済活動をコントロールしているとの事実が示されている（Silverstein & Sayre 2009）。つまり、女性は世界最大の市場機会を提供しており、これは中国とインドの経済を合計した額よりも大きく、潜在的に2025年の世界の年間GDP（国内総生産）を最高12兆ドル（11%）も押し上げる。さらに、教育、財政面の影響を受けた女性のエンパワーメントと、その家族に好ましい成果がもたらされること、社会全体の経済発展には強い相関関係がある（World Development Report 2012）。女性の労働参加の拡大、または女性と男性の労働参加の格差の縮小は経済成長の加速につながる（OECD

2008)。様々な国での事例から、女性が自分で稼ぐか現金を渡すことによって家計を管理する割合が高まると、子供が恩恵を受ける形で支出が変化することが分かっている (World Development Report 2012)。

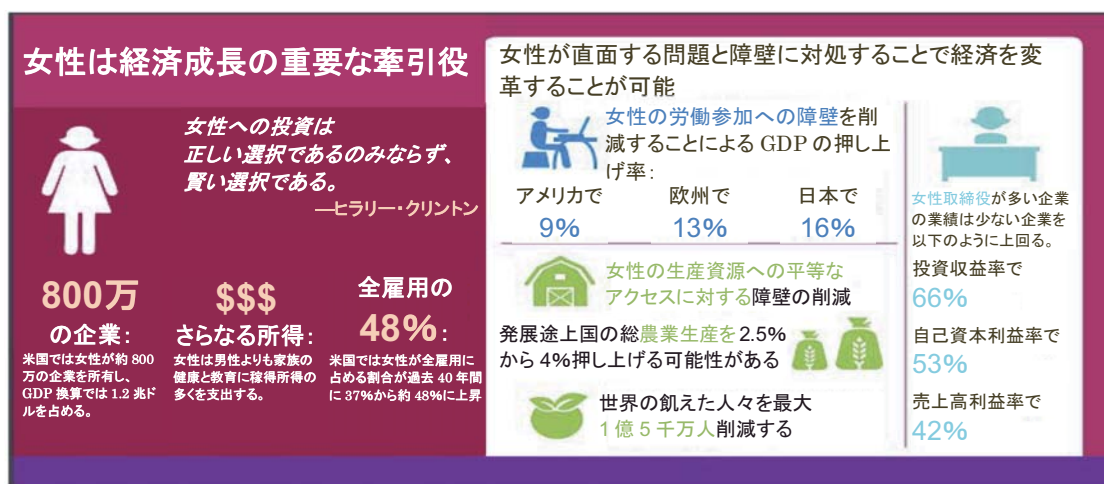


図5 女性を経済成長の重要な牽引役

出典：

http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/secure/en/Documents/HRC_Infographic_053013_1115a.pdf

女性のリーダーシップが生産性や業績を高めることは証明済みである。研究によると、リーダーシップの地位に女性が就けばビジネスに有益である。企業は女性のためにリーダーシップ参加の機会を増やせば大きな利益を得る。これは組織の効率性を高める。上級管理職に3人以上の女性が存在する企業は、組織の効率性のすべての側面において、より高い結果を挙げると推定される (McKinsey 2014)。取締役会の女性 (WBD) の比率が高い企業ほど業績が良い。これらの企業の業績は女性の取締役が最も少ない企業に比べ自己資本利益率で53%、売上高利益率で42%、投下資本利益率で66%上回った (Catalyst 2007)。

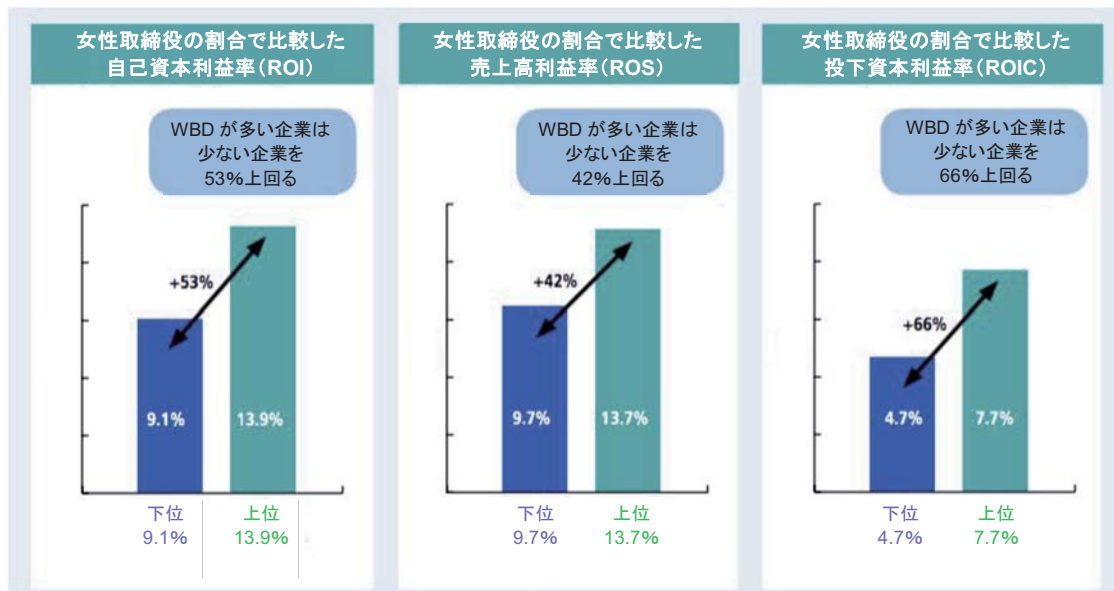


図 6 フォーチュン誌が選ぶ 500 社において女性取締役の割合が好業績に連動

出典：Catalyst 2007

最後に、健全な経済発展には平和と安全が必要であることを指摘する。経済と政治が安定していないと、われわれの持続可能かつ包摂的な発展は抑制されるだけでなく、達成できない可能性が極めて高い。従って、平和と安全への投資を高めることが現実的な開発計画には重要である。

3.3 チェンジ・エージェントとしての女性

女性リーダーは、男性リーダーに比べてより人間関係に注意し、特によりポジティブで、お互いが報われるようなアプローチを取る傾向が強い (Eagly 2013)。変化やイノベーションに前向きであるという点でも、女性は男性より高く評価されている (Folkman 2011)。残念なことに、政治的な参加に関しては、女性は引き続き壁に直面している。女性の政治参加に関する 2011 年の国連総会決議が指摘する通り「全世界の女性は引き続き政治分野でほとんど取り残されている。多くの場合、これは、差別的な法律や、慣行、姿勢のほか、ジェンダーに対する固定観念、教育水準の低さ、医療を受ける機会の不足、貧困が女性に与える不均衡な影響の結果によるものである」(UN Women n.d., para 1)。

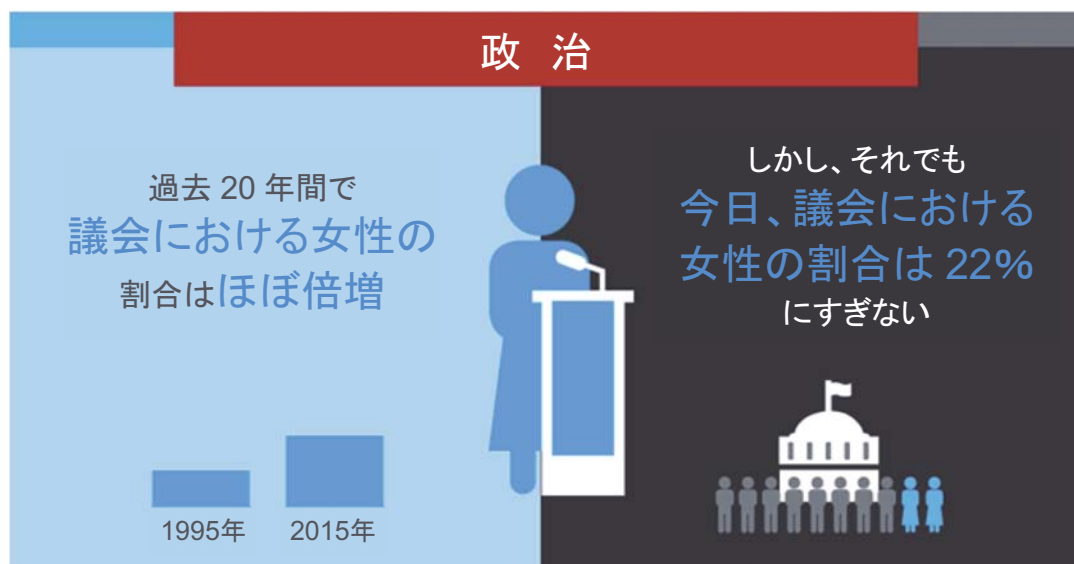


図 7 議会における女性

出所：国連ウィメン

https://twitter.com/un_women/status/705204858010411008

全米民主国際研究所 (NDI : National Democratic Institute) は、女性はシビルソサエティと政治の舞台における重要なチェンジ・エージェントであると述べている。その理由として以下の点を指摘している。

- 女性は女性、子ども、恵まれない人々のグループが直面する社会経済、政治的な課題をめぐり、国と地方の政策の推進に強くコミットしている。
- 女性はクリーンな政府を宣伝する際に特に効果的である。それに呼応して、女性がリーダーとして投票で支持される国は腐敗が少ない。
- 女性は平和構築に強くコミットする。女性は男性に比べ武力紛争の結果に不当に苦しめられることが多いためである。復興と和解の取り組みは女性に関与している場合、より早く軌道に乗り、より持続する。民主主義体制への女性の参画を支援することで、紛争が緩和される。もしくは、そもそも紛争が勃発する前に食い止めることが可能となる。
- 女性は地方レベルの教育、インフラ、健康の分野での積極的な動きに強く関係している。ジェンダーの視点からのディベロップメントとエンパワーメントの指数が高い場合、人間開発指数および生活水準も高くなる。

さらに、女性が男性より共生的であり、統一的な戦略を取る傾向があるとの点については、特筆すべき事例証拠がある (Adler 2015、Srivastva & Cooperrider 1998)。そういった著名な女性のリーダー、チェンジ・エージェント、「牽引役」、「促進役」、「挑発者」には以下の人物が含まれる。

- アイルランド初の女性大統領だったメアリー・ロビンソン (Mary Robinson) は、女性

と同性愛者の権利擁護によって人気を博した。任期中に自分の政治的課題を推し進めるとともに、任期後にもニューヨークの「リアライジング・ライツ (Realizing Rights)」、ダブリンの「メアリー・ロビンソン気候正義基金 (Mary Robinson Foundation-Climate Justice)」といった組織を通じてアクティビズムを継続した (Harvard Business Review 2013)。

- アウン・サン・スー・チー (Aung San Suu Kyi) はミャンマー (旧ビルマ) の合法的に選ばれたリーダーであり、民主主義獲得に向けた非暴力的なアプローチを支持し、自らの自宅軟禁を、人権侵害反対を訴える場として利用した (Adler 2015)。
- ルワンダの元首相のアガート・ウィリンジイマナ (Agatha Uwilingiyimana) は、大量虐殺を終わらせるため、勇敢にもフツ族とツチ族の間の平和条約に調印したが、のちに自分の部族のメンバーに虐殺された (Adler 2015)。
- フィリピン初の女性大統領だったコラソン・アキノ (Corazon Aquino) は、夫の暗殺後に政権を取り、ピープルズ・パワー革命により政治演説の形を変えた (Adler 2015)。
- 台湾初の女性総統となる蔡英文は米、英両国で教育を受けた弁護士で、中国に懐疑的な民進党 (DPP) のリーダーであるが、2016年1月の選挙で当選し、8年間の国民党 (KMT) 支配を終わらせた。彼女は率直な物の見方や、DPP と KMT の協働を望んでいること、LGBT 支持、女性の権利、政治における平等、女性参画の擁護、中国との関係改善に向けた民主主義的な姿勢で知られている (Weigel 2016)。

3.4 女性のリーダーシップとエンパワーメントの変革を可能にする方法

女性のリーダーシップ改善のために投資すれば、個人の変化、関係性の変化の点だけでなく、企業全体にも好影響をもたらすのは明らかである。女性のリーダーシップとエンパワーメントに関する最近の取り組みの多くは、主に経済的機会を通じて女性のエンパワーメントを実施し、エンパワーメントに投資することに力点を置いている。一方、女性の全体的なエンパワーメントを改善させるのに最も効果的な政策介入をめぐっては、依然、重大な認識のギャップが存在する。女性のリーダーシップ改善による恩恵を実現するのに必要な政策介入の主流化が急速に進んでいるが、これは、特にソーシャルメディア上のアクティビズムを見れば一目瞭然である。しかしこうした政策介入は財源や政府の取り組みが不足しているため、実現に向けた動きは依然、停滞し、困難な状態にある。2015年版世界男女格差レポート (付録 1D を参照) が指摘するように、女性への強力かつ持続的な投資は、社会・経済面で大きなリターンを得ており、ひいてはこれが政情安定、経済的繁栄、世界の持続可能性と平和に影響を与える。これらの変化を引き起こすため、われわれは関連文献 (UN Women 2012, Jahan 1999) のレビューに基づき以下の戦略を支持する。すなわち政治的アジェンダの転換や、支持者層の構築、女性運動とアフターマティブ・アクションの強化を通じて、こうしたプロセスにおける女性の参加がクリティカル・マスにまで達することを目指す。具体的には、国連総会の持続可能な開発目標に関する作業部会 (OWG

on SDGs) に対して行われた、女性の人権とジェンダー平等に関する以下の提言を重ねて強調する。

- ジェンダー平等と人権尊重の保証を目指すマクロ経済政策の改革
- 女性がディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）と社会的保護を得る機会の拡充および無償ケア労働への取り組み
- ジェンダーに基づく暴力と差別の排除
- 性と生殖に関する健康と権利の保証
- ジェンダー間での天然資源の公正な分配と安全な使用の保証
- 武力紛争、調停、平和移行に関するジェンダー化の問題に取り組むこと（UN-NGLS n.d., p. 2）

女性のリーダーシップとエンパワーメントの変革を可能にするアプローチには、国連システムワイド・アクションプラン（UN SWAP : UN System Wide Action Plan）のような包括的、かつ統合された枠組みが必要である。その中では、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの促進のため、以下の 6 つの重要項目を提示している。

- 政策策定の場と現場での実施状況とのギャップを解消するため、すべてのレベルのスタッフに対しジェンダー平等の成果に関するアカウンタビリティ（説明責任）の強化を求める
- 共通の指標と測定プロトコルを使用して、ジェンダー平等の成果に基づくマネジメントを強化する
- 性別データの収集、ピア・レビュー、ジェンダー監査を利用してモニタリング、評価、報告を通じた監視体制を確立する
- 既存資源の有効活用を含め十分な人的資源と資金の配分や、共同のプログラム策定、必要な場合には追加資源の配分、成果の期待される資源の配分調整、資源利用の追跡調査を行う
- スタッフのジェンダー主流化の能力を開発し、強化するに際して、共通のシステムと個々の組織の能力開発アプローチをともに採用する
- 世界、地域、国家レベルにおける一貫性・調整、知識・情報の管理を保証する（UN Women UNSWAP 2012、pp. 1-2）。

3.4.1 今後の研究に向けた枠組みの提案

われわれは多くの文献に基づき提言を分析し、国連での過去の実行戦略から学んできた。それを踏まえ、「国連の教育とジェンダー平等に関するミレニアムプロジェクト・タスクフォース（UN Millennium Project Task Force on Education and Gender Equality）」が策定した 3 つの領域について言及する。すなわち、能力、資源と機会へのアクセス、安全保障の 3 つである。能力の領域は、「教育、健康、栄養面から判断した人間の基本的な能

力を示す」。これらの能力は個人の福祉の基盤となるものであり、個人が他の形態の福祉にアクセスする手段となる」(Grown, Gupta & Kes 2006, p. 1-2)。資源と機会へのアクセスの領域は、「主に経済的資産(例:土地や住居)と資源(例:収入と雇用)、(中略)政治的機会(例:議会や他の政治団体における代表権)へのアクセスを通じて、基本的な能力を利用し、または応用する機会の均等を示す」(Grown, Gupta & Kes 2006, p. 2)。安全保障の領域は「暴力や紛争に対する脆弱性の低下に焦点を当てている。なぜなら女性と女兒に向けられる暴力は、彼女たちを恐怖によって『身の程を』わきまえさせることを意図しているためである(Grown, Gupta & Kes 2006, p. 2)。これらの3つの領域は複雑に関連しており、MDG3とSDG5の両方を実現するには3つすべてを達成することが必要である(Grown, Gupta & Kes 2006)。下の表は、統治、人道的措置、平和と安全、ビジネス、食料安全保障、健康と福祉、開発と持続可能性の7つのカテゴリーにわたる提言を示したものである。

	能力の領域	資源と機会へのアクセスの領域	安全保障の領域
統治	女性の経済面のエンパワーメントを加速するため、奨励金を提供して支援する マイクロファイナンスを供与するほか、教育・法律面の援助に関する政策介入を行う (Centre for Economic and Business Research 2008)	男女交互の昇進システムとワークライフバランスに合わせた昇進コースの構築 (Bureau of Economic and Business Affairs 2012) 女性が土地、信用、農業資源、教育、訓練、エクステンション・サービスへのアクセスを獲得するためのイニシアチブを形成し実行する(FAO 2003)	国連安保理決議第1325号で概説された進歩を実行し監視する 紛争解決や平和構築における活発なチェンジ・エージェントとしての女性の平等かつ完全な参加を効果的に実現する 性的嫌がらせ、ジェンダー差別または一方のジェンダーに偏ったアプローチ、苦情処理プロセスに対する政策への認識を高める
人道的措置			
平和と安全			
ビジネス			
食料安全保障			
健康と福祉			
開発と持続可能性			

表3: 女性のリーダーシップ拡大に向けた提言

この3つの領域は女性のエンパワーメントにとって極めて重要であるだけでなく、平和構築に向けた今後の研究計画の策定に際しても不可欠な分野であり、第4節の研究提案に大きく貢献している。これらの領域に基づく提言は、権力、機会、成果の公平な分配を通じ、女性の人生を変革する道を開くため、SDG5の達成を図る上で決定的に重要である。われわれは、次の3点に再び言及し、第3節の結びとする。すなわち、①ジェンダー平等は基本的人権であり、平和的な開発と持続可能性の支柱となる②女性のエンパワーメントのための政策介入は、変化する世界環境や、ジェンダーと権力の力学的な変化に機敏に対応できるように事前に立案されてなければならない③女性のリーダーシップとエンパワーメントに関する取り組みには、資金不足や力関係の変化などの障壁を乗り越えるため、持続的なコミットメントと長期的ビジョンが必要である——の3点である。SDG5を実現するのに必要な取り組みは、1つの集合体、1つの機関、1つの国の範疇を越えている。それは、パラダイムの根本的シフトを必要とし、すべての政府系アクターや、NGO、その他の利害関係者間の集団的な責任、コミットメント、調整、協力を通じて実現される。この新しい視点により、変革を可能にする変化が生まれ始める可能性がある。

4. 人道上の危機下における平和と安全のための女性の役割

和平交渉に女性を含めることは、持続可能な平和の構築にとって不可欠である。女性の方が、権利を剥奪された他のグループを代弁し、戦争の副産物である二次的な不法行為に気づく可能性が高い。コミュニティ全体に発言権を与え、彼らのニーズと懸念に対応することにより、すべてのメンバーが基本的な民主的権利を行使できる。共に能力を高め合うことで、分裂した国の再建に向けた健全で恒久的なプロセスに全員が貢献する。

国際保健機関（WHO）（「WHO 職員が 2013 年は『かつてない』人道上の惨事を経験した年 = World Health Official: 2013 Saw 'Unprecedented Period' Of Humanitarian Disasters」と言及、2013 年）は、以下の理由により、2011 年からの数年を「約 1 世紀の間に国際社会が遭遇した最悪の期間」と表現した。

1. **極限状況との対峙**：イスラム国（IS）などの過激派グループが出現し、イラク、シリアおよび他の中東諸国に混乱をもたらし、最近ではヨーロッパにまで活動範囲を広げている。
2. **飢饉の苦しみ**：南スーダン、イエメンなどの国は長年の民族対立による政情不安と戦争に苦しんでおり、食料の生産と流通に混乱をきたしている。
3. **待たれる救出**：中央アフリカ共和国の内戦はかつては平和だった国を交戦地帯に変え、国内の避難民にとって人道上の危機を生み出した。
4. **一縷の望み**：シリア内戦は国連によって「21 世紀の最悪の人道上の危機」と宣言さ

れた。1つの国が生み出した難民の数としては世界で最も多い。何百万もの避難民が海外で生活の再建を始めつつある。

本節は和平プロセスにおける女性の役割を検討し、人道上の危機の文脈で女性の現代的かつ発展的な役割の理解を高めるための研究ニーズを明らかにする。その例として、将来の世界平和と安全への女性の参画を強化する政策介入の立案を支援するため、ヨルダンでの研究イニシアチブを取り上げる。

4.1 序論と背景

20世紀の大戦とは異なり、現代の戦争は国家間の領土紛争の枠組みを超えている。その多くは、文化とイデオロギー面の分裂が政治不安と独裁制の崩壊に伴い悪化することによって引き起こされる。平和についてのわれわれの認識も、単に暴力がない状態だけではなく、より広範な意味を持つようになってきている。狂信的な紛争を予防し解決するには、影響を受けるコミュニティのすべてのメンバーの意見を取り入れた新しいアプローチが必要である。国連のSDGの文脈およびSDG5と他のSDGの相互作用の文脈において、女性が和平プロセスに貢献する方法についてのわれわれの理解はいまだ不完全なものであり、学術調査の余地が豊富に残っている。

女性が強姦、人身売買、児童結婚の被害者になることについてはよく知られているが、和平プロセスにおける女性の役割と、その役割をどう促進、拡大できるかについてはあまり分かっていない。女性による平和構築に関する最近の分析結果によれば、国連ウィメンの報告にあるように (Cohn, Kinsella, & Gibbings 2004)、女性が和平プロセスに大きく貢献しているとの多くの証拠が示されている。女性の平和活動の力が示されたリベリア (Gbowee 2009) や、直近ではチュニジア (Pedersen & Salib 2013) における成功例を踏まえて、和平プロセスでの女性のリーダーシップを推奨する意見が勢いづいている。2011年から15年にかけてジュネーブ国際・開発研究大学院 (Graduate Institute of Geneva) が実施した研究 (冷戦終結後の40件の和平プロセスの詳細な分析) では、女性グループが交渉プロセスに対し強い影響力を及ぼすことができた場合、女性グループの影響力が弱いか存在しない場合よりも、合意に至る確率が非常に高くなったことを示している (O'Reilly, Suilleabhain, & Paffenholz 2015)。事実、女性が参加し強い影響力を持つ場合、ほぼすべてのケースで合意に達している。さらに、交渉プロセスにおける女性の影響力の強さは、合意が実行される可能性の高さと正の相関関係があることも分かった。

こうした結果にもかかわらず、和平交渉の公的な役割に従事している女性の数は平均すると依然、著しく少ない。国連ウィメンは最近、1992年から2011年の間の31件の主要な和平プロセスの事例を検証した。その結果、女性の占める割合は調印担当者の4パーセン

ト、主任調停者の 2.4 パーセント、証人の 3.7 パーセント、交渉担当者の 9 パーセントにすぎないことが明らかとなった (Cohn et al. 2004)。この数字は、2000 年に女性および平和と安全に関する画期的な国連安全保障理事会決議第 1325 号が採択されてからも大きく改善されていない。それでもなお、この決議は、平和構築および紛争終結後の復興における女性の極めて重要な役割を前進させ、認識させる基盤となっている。世界的な混乱が何年も続く中で、女性の平和活動を保護し支援することで、激しい紛争の予防や、紛争発生時には社会正義の確保と人権保護、さらに紛争終了後は平和の構築と維持に女性が取り組めるようにすることが肝要である。また世界平和のために活動する組織にとっては、世界中のさまざまな環境における女性の効果的な平和活動について理解を広げ、深めることが重要である。

この世界的に不安定と戦争が広がっている時代において、国連はシリア内戦を「**21 世紀最悪の人道上の危機**」であると宣言した (「欧州連合は国連でシリア難民への世界的な支援を要請し、『誰でも救いの手を差し伸べることができる』と表明=Urging global assistance for Syrian refugees, European Union at UN says 'everyone can offer help'=」、2015 年)。特にこの紛争の影響を受けているのは女性である。国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR) の 2016 年の報告書『孤立無援：シリア女性難民の命を懸けた闘い=Woman Alone: The fight for survival by Syria's refugee women=』によると、ヨルダンなど近隣諸国に避難したシリア難民のうち女性と子どもは 75%以上を占める。ヨルダンにいるシリアの難民家族の 4 分の 1 は女性のみにより扶養されている。この報告の結論は以下の通りである。

シリア難民の女性は、不慣れで時として敵対的な環境において何とか生活している。彼女たちの多くは、自分の家族を失うか家族と離れて暮らす痛みと、1人で亡命生活を送る苦しみという二重のトラウマに直面している (UNHCR, 2014)。

シリアの宇宙物理学者で、「シリア国家建設 (Building the Syrian State)」党共同創設者でもあるリム・トゥルクマニ (Rim Turkmani) 博士はこう述べている。「シリアにおいて武器を取らなかった女性は、依然として平和勢力であり平和の象徴である。女性と他の市民社会の人間が参加しなければ、我が国に平和はない (より良い平和のツール (Better Peace Tool)、2015年)。

世界銀行の 2012 年版世界開発指標によると、女性のエンパワーメントはすべての部門において、好結果をもたらしている。シリアの危機における 2 つの重要課題である教育、健康面への投資は、女兒と女性に集中すれば大きな効果があることが判明している。女性と子どもの健康に関する主要な政策介入に投じる資金を年間 1 人当たり 5 ドル増やすことで、9 倍の投資利回りが得られる。女兒を含む低所得国のすべての学生が学校を離れる前に基本的な読解力を身に付けられるようになれば、極度の貧困を最高 12%削減することが可能

である (United Nations Secretary-General 2012)。

本節の文献レビューは、戦争と平和の問題を議論する場に女性を参加させることが、紛争解決の強力なツールになるとの証拠を検証する。4.2 項では、国際社会が平和と安全の問題で女性の活動への支援をどう集めるかについて説明する。4.3 項では、紛争解決と平和維持に女性が参加することでいかなる成果と貢献が得られるかについて説明する。4.4 項は、特に世界的なレベルで、このプロセスへの女性の参加を阻害する障壁を特定する。続く 4.5 項では、今日の新たな様相を呈する戦争に対処するため、紛争の影響下にある地域において和平交渉での女性の役割を拡大し、安定させる研究提言を示す。

4.2 国際的な機運

国際社会は和平プロセスへの女性の包摂に向けた準備を整え、優先項目を確立するとともに、他の国が追随できる枠組みを作った。女性の意見が和平プロセスの一部を構成するべきであるという考え方は、ルワンダの大量虐殺とボスニアの難民キャンプでの強姦事件が起きた翌年の 1995 年、北京で開始された対話の中から生まれた。それは、北アイルランドと中東の女性が公的支援を活用し、平和を望む「声なき多数者」に発言権が与えられた年であった。パレスチナとイスラエルの和平交渉にも、多くの女性が参加した。『ジェンダーと平和の取組み：イスラエル・パレスチナ和平交渉の非公式の歴史』の中で、サライ・アハロニ (Sarai Aharoni) 博士は中東の紛争解決交渉で女性が演じた役割について具体的に言及している (Katz 2012)。

アハロニ博士は、女性はオスロ和平交渉に非常に大きく関与していたが、公式交渉の舞台裏の役割に限定されていたと指摘している。博士は、占領地や、イスラエル、ヨルダン (人口の半分はパレスチナ出身者) で女性たちが「中間レベルの交渉担当者、専門家、法律顧問だけでなく、報道官や秘書官としても活躍している」のを発見した (Aharoni 2011)。アハロニの著作は 1991 年のマドリード会議以降のイスラエル・パレスチナ和平交渉での女性の立場について、占領地出身のハナン・アシュラウィ (Hanan Ashrawi) 博士とイスラエル出身のツィッピー・リブニ (Tzipi Livni) の 2 人の女性が務めた筆頭交渉担当者の役割に焦点を当てて分析している。彼女たちは脇役から脱して登場し、イスラエル・パレスチナ交渉における中心的な役割への道を開いた。彼女たちは 20 年間にわたり、紛争の平和解決の道を見いだすための取り組みを続けることで足跡を残し、男性優位の環境を克服することに成功した (Finkel 2012)。2 人とも強力かつ有能な和平調停人であった。イスラエルの占領地域が市民の暴動により破壊され、双方の指導者がいかなる交渉への参加も拒否した時代があった。それでも、この 2 人の女性、つまり英文学の元教授でパレスチナの政治と市民社会のリーダーであるアシュラウィ博士、それにイスラエルの弁護士で 2007 年にはイスラエルの代表団を交渉に導くためエフド・オルメルト (Ehud Olmert)

首相によってイスラエル外相に任命された政治家のツイッピー・リブニは、2008年に自国の指導者たちを和平交渉のテーブルに戻すことに成功した。

2人の女性とともに政治と平和推進の活動を続けている。アシュラウィ博士は現在、パレスチナ世界対話・民主主義推進イニシアチブ（MIFTAH）の執行委員会議長であるとともに、パレスチナ解放機構（PLO：Palestine Liberation Organization）執行委員会およびパレスチナ立法評議会のメンバーを務めている。リブニは現在、イスラエル国会最大のカディマ党（Kadima）を率いる野党の党首である。イスラエルの歴史上、初の女性の野党党首である。

米国のビル・クリントン（Bill Clinton）元大統領は、和平交渉全般、具体的には中東の和平交渉から女性を除外することについて「キャンプ・デービッドに女性がいたら合意に達していたであろう」との簡単なコメントを残して総括している（『女性が平和に可能性を与える（Women give peace a chance）』、2011年）。

かつてハナン・アシュラウィ博士は、ツイッピー・リブニと連携することができるのかと尋ねられたことがある。彼女たちはともに、対立する紛争当事者の代表であるが、ジェンダー的に偏向した男性優位の環境で働く女性政治家でもある。彼女は次のように答えている。「彼女の負担が増大し、問題が山積していることは私も理解している。排他的な男性クラブに1人だけの女性であることが何を意味するのか、私には分かる。そこは非常に激しい攻撃を受ける可能性がある場所で、女性の地位の非合法化、排除、弱体化が試みられる。私は彼女が何に直面しているのかが分かる。しかし、成功するには、今の支配的な男性中心の風潮や姿勢、力と威嚇の政治を決して受け入れてはならない。女性が政治において成功しようとする場合、ジェンダーを背負っていかなくてはならない。男性政治家の二番煎じになろうとしても、何も成し遂げられない。（中略）女性政治家は、自身のジェンダーに忠実でなければならない」（MIFTAH 2009）。

女性が政治において、成功する場合、自分のジェンダーを背負っていかなくてはならない。男性政治家の二番煎じになろうとしても何も成し遂げられない。（中略）女性政治家は自分のジェンダーに忠実でなければならない。

ハナン・アシュラウィ博士

ハナン・アシュラウィ博士は今でもパレスチナ社会で非常に影響力の強い女性である。そしてリオール・フィンケル（Lior Finkel）のインタビュー（Finkel 2012）で、「女性として、自分が和平プロセスに異なる貢献または視点をもたらしたと感ずるか」と質問されると、次のように答えた。「女性として、私は間違いなく、自分のジェンダーのアプローチと認識を交渉に持ち込んだ。（中略）女性が問題を取り扱う。（中略）私は、自分が男性より

勇敢に物を言ったと信じている。私に対立的であったということではなく、承認できないことや非難しなければならぬことについて、きちんと発言したということだ。皆、共同作業を心がけ、仲間やチームとともにグループで働き、私たちはグループとして結論に達した。(中略) 私たちは問題に対してコンセンサスを作り上げようとした。威嚇ではなく説得を用いた。そこに何か自分の得になることがあるかとは決して問わない。私たちが問うのは、どのように大義に尽くすことができるかだ」

国連の後援で 1995 年に北京で開催された第 4 回世界女性会議では、いつも通り女性虐待問題に集中し続けるのではなく、紛争解決における女性の働きについて具体的に取り上げるのに時間を割いた。この結果、特に紛争に苦しむ国を中心に平和と安全に関する女性のアクティビズムを鼓舞する行動を呼び掛けることになった。

北京会議以降、和平仲裁と安全保障関連問題に女性が参画するための地方、国家、国際的なネットワークは多くの分野からの強力な支援で飛躍的に成長した。そうしたネットワークは、非政府機関 (NGO) や、フォード財団など一部の有力なドナー (援助機関)、2 国間援助機関、国連女性開発基金 (UNIFEM : UN Development Fund for Women) を通じて国際社会の援助を受けてきた。平和と安全における女性の権利の政治的な包摂を求める声は、2000 年の北京宣言から 5 年目の記念レビュー会議の後に「多元的平和支援活動におけるジェンダーの主流化に関するウィントフーク宣言およびナミビア行動計画 (Windhoek Declaration and the Namibia Plan of Action on Mainstreaming a Gender Perspective in Multidimensional Peace Support Operations)」が発表されたことで頂点に達した。この考えは国連安全保障理事会決議第 1325 号に踏襲された。安全保障理事会が女性の保護される権利および平和と安全の維持における女性の役割を認めたのは、これが初めてであり、女性の擁護者に対する世界的な支持へとつながった。このように国際的に認められ、最優先事項として扱われたことから、女性のエンパワーメントにつながり、和平交渉への参加を要求するために世界規模で女性を結集させた。付録 2 は、平和と安全に女性が貢献してきた歴史における重要な出来事をまとめたものである。

4.3 和平交渉における女性の利点と貢献

民主化とグローバル・シティズンシップ教育の動きがかみ合うなか、権威主義体制下の生活から立ち上がる女性のエンパワーメントが強まる可能性がある。中東における独裁政権の崩壊は全世界を再構築するような形で影響を及ぼす一方で、女性によるリーダーシップのチャンスを生んでいる。これは将来の世代に影響を与える。こうした変化に続く不安定な状況は、イデオロギー面の分裂を激化させ、先鋭化を助長する恐れがあるが、女性にとっては、こうした社会変化のなか新しい役割を引き受ける機会となる。このように進化する社会で持続可能な発展を成し遂げ、過渡期を乗り越えて人の苦しみを和らげるには、広が

る「変化の輪」を伝える女性の役割を認識し、支持することが極めて重要である。人道上の危機下での女性のニーズおよび和平プロセスへの女性の参加を拡大する方法を理解するとの基本的な目標に関しては、方法論的研究がほとんど行われてきていない。世界が中東の混沌状態に起因する直接的なニーズに対処しているため、女性がこれらの危機の解決にどう貢献できるのかという問題には、ほとんど注意が向けられていない。これは不幸なことである。なぜなら、こうした状況下では、女性が人道上の危機にどう対処するのか、さらに、健康や生活面の難題と社会経済的な格差に直面して女性たちがどう組織化し、社会における集団の役割を持つかについて、理解を深めた上で新しいパラダイムを確立することが求められるからである。これらの問題は相互に絡み合っており、体系的な学術研究を通じて批評的な視点で注目する必要がある。

紛争予防

紛争予防に関して、包含的安全保障研究所 (Institute of Inclusive Security) の中心的な研究者であるマリー・オライリー (Marie O'Reilly) (O'Reilly 2012) は、国家の平和を予測する判断材料としては、富や宗教、民主主義、国内総生産 (GDP) よりも、ジェンダー平等のほうが良いと主張する。彼女の主張はクリントン財団で実施されている調査が裏付けている。それによると、経済協力開発機構 (OECD) のジェンダー差別の指標で下位 17 カ国のうち 14 カ国が過去 20 年間に激しい紛争を経験していることが分かる。『性と世界平和 (Sex and World Peace)』の著者である Valerie Hudson (2012) はこの議論を分析し、女性の不公平な扱いが飢饉や、栄養失調、貧困、疾病、統治の弱体化を生む恐れがあり、最終的には紛争の可能性を高めると結論付けている。この説はメアリー・カプリオリ (Mary Caprioli) とマーク・ボイヤー (Mark Boyer) の研究により計量分析でも支持されている。2人は国際危機行動 (ICB : International Crisis Behavior) の 40 年間のデータセットと多項ロジスティック回帰分析を使用し、ジェンダー平等が様々な段階の国を対象に国際的な危機下の暴力のレベルをテストしている。ここでは国際的な危機下の主要な意思決定者としての女性指導者の実績が使用されている。最終的にカプリオリとボイヤーは、議会の女性議員の比率が 5% 上昇すると、国際的な危機に直面した国が暴力に訴える確率が 5 分の 1 に低下するとしている (Caprioli 2000)。最近の文献では、数多くの学術研究により、紛争予防における女性の包摂に伴う恩恵が以下の通り明らかにされている。

第 1 に、女性の方が安全保障の定義の範囲が広い。スワニー・ハント (Swanee Hunt 2011) が詳細に論じているように、安全保障 (security) の議論の際、女性は通常は無視されてしまう食品の安全性や、浄水、ジェンダーに基づく暴力からの保護などの社会、経済問題を含める。こうした問題意識は、人道援助、難民帰還、地雷撤去、文民による警察活動と国家建設などの分野に影響を及ぼす。歴史的に中東は数十年にわたる戦争や内乱に苦しんできた。ヨルダン、最初はパレスチナ難民、次にイラク難民、そして現在はシリア

難民の避難場所となっている。女性の権利と保護の分野で活躍するアンヌ・マリー・リザン (Ann Marie Lizin) とパトリシア・ラロンド (Patricia Lalonde) によると、パレスチナ、イラク難民の2つの問題をめぐる対話を開始し、平和構築を進める際女性は活発ではあるが隠れた役割を演じてきた。2人の著者は最近、エルサレムで中東平和イニシアチブ・プログラムに参加し、ジュネーブ2協議と同時期にジュネーブで宇宙平和連合 (UPF : Universal Peace Federation) 主催の女性会議を主導している (「ワシントン D.C. フォーラム : シリアの移行および和解における女性の役割 = Washington DC Forum: Women's Role in Syria's Transition and Reconciliation」、2014年)。女性難民の場合、受け入れ国の他の女性と友好関係を持ち、小規模なネットワークを重要視することにより、女性は社会全体に影響を及ぼすような、より大きく、より持続可能な非公式の和平プロセスに積極的に関与するようになると、考えられている点は注目に値する (Finkle 2012)。

第2に、女性の政治参加が人権侵害の可能性を低下させる。政治におけるジェンダー平等の2つの指標 (1つは国家の最高執行責任者が女性であるかどうか、もう1つは議会での女性議員の比率) を利用し、エリク・メランデル (Erik Melander 2005) は1977年から96年までの世界のほとんどの国のデータセットと多重回帰分析を踏まえて、政治におけるジェンダー平等と、個人の健全さの権利侵害には関係があると結論付けた。議会の女性の比率が高いほど国家が政治犯の拘禁、拷問死、失踪などの人権侵害を行う可能性が低下することが分かった。民主主義、軍事政権、人口、富など、人権に関わる行動に影響を与える要因を考慮しても、同じ結果が導かれる。エール大学の政治学教授のミラン・スヴォリク (Milan Svoblik) は、2012年の著書『権威主義支配の政治学 (The Politics of the Authoritarian Rule)』の中で、シリアの独裁政治と、「政治について話すべきでない」 (Svoblik 2012) という文化の中で育った女性が社会に関与する能力をどう阻害されたかについて論じている。スヴォリクはシリア人を政治に関与させる可能性と、それがシリア人の発展にどのような好影響を及ぼすかを明らかにした。

第3に、女性は調停官または調停チームのメンバーとして機能する。国連は女性を公式に和平プロセスの主任調停官に任命したことはない。しかしより深く観察すると、ここ数十年の間に多くの女性が主たる調停役を演じてきたことが明らかである。特に、女性の事務総長特別代表は交渉円滑化に積極的な役割を演じたことがある。例えば、デイル・マーガレット・アンステイ (Margaret Anstee) は1990年代初期のアンゴラ共和国の事務総長特別代表であり、国連主導の和平プロセスの一部で主席調停官を務めた。同じく数年後、デイル・アン・ハーカス (Ann Hercus) は、事務総長特別顧問だった時にキプロス共和国でシャトル対話を実施した。2008年、グラサ・マシェル (Graca Machel) はケニア共和国で選挙後の危機を終結させたアフリカ連合 (AU : African Union) の主導による和平交渉の3人の調停人のうちの1人となった。2011年、国連は14の紛争の調停を (共同で)

主導しており、そのうちの4つは合意に至った。これらのプロセスでは、14の国連調停サポーターチームのうち12に女性の専門家が含まれていた。

第4に、女性は過激主義および先鋭化と闘う。 ミッシェル・ダン (Michelle Dunne) とフレデリック・ウィーリー (Frederic Wehrey) は政策分析において、市民グループの女性が急進主義者の主張と闘うための許容と多元論の価値観を普及させると繰り返している (Dunne & Wehrey 2014)。「マララ」(積極的にタリバンと闘ったパキスタンの若い女性活動家) などの勇敢な女性たちは、人権に関して同じ利害を共有する国際社会と他の若い女性を鼓舞した。2015年ノーベル平和賞を獲得したチュニジアの「国民対話カルテット (National Dialogue Quartet)」には、ウィダード・ブーシャマーウィー (Wided Bouchamaoui) という1人の強い女性が参加していた。ノーベル委員会によると、彼女は「アラブ女性としては2人目の受賞者で、2011年のジャスミン革命に続きチュニジアでの多元的民主主義の構築に決定的な貢献を行った」。イエメンのジャーナリストで政治家のタワックル・アブデル＝サラム・カルマン (Tawakkol Abdel-Salam Karman) は2011年にノーベル賞を受賞したが、初のアラブ人女性受賞者でもあった。彼女は戦時下の祖国における平和への取り組みが高く評価された。これら2つの例は、女性にしかるべき発言権を与えることが過激派と闘うための対抗戦略として正当化されることを証明している。過激派グループは女性に対して残忍であり、女性をまったく屈辱的な方法で扱った。このようなグループやイデオロギーがはびこるのを確実に阻止することが女性にとって最大の利益をもたらす。

紛争解決

紛争予防の取り組みが失敗した場合、平和交渉での女性の参加が紛争解決を促進する。「包摂的な平和と移行イニシアチブ (Inclusive Peace and Transition Initiative)」のディレクターのタニア・パッフェンホルツ (Thania Paffenholz 2016) は、過去30年間にわたり35カ国で行われた40の和平プロセスを研究した。彼女の取り組みは表4に要約されているが、それによれば、女性グループが和平プロセスに影響を与えた場合、(1例を除き) ほぼすべてケースにおいて合意に到達しており、女性が参加しない場合の合意達成率は著しく低かった。合意成立後は、女性の参加により合意実施の確率が高くなった。

女性の全体的な影響力

プロセスにおける女性の影響力	交渉継続	合意不成立	合意成立／実施されない	合意成立／部分的実施	合意成立／実施済み	合意成立／実施中
なしまたは弱い		アチェ コロンビア ジョージア／ アフガニスタン モルディブ キプロス	ルワンダ トルコとアル メニア、イス ラエルとパレ スチナ（ジュ ネーブ・プロ セス）	イスラエルと パレスチナ （オスロ合 意） マリ	タジキスタン	キルギスタン
中程度	トルコ人－ク ルド人	エジプト スリランカ	エリトリア ソマリアⅠ ソマリアⅡ ダルフル ソマリアⅢ トーゴ	ソロモン諸島 マケドニア ネパール	アフガニスタ ン ベナン エルサルバド ル	
強い		フィジー		グアテマラ メキシコ（チ アパス紛争） ブルンジ マリ北部紛争	DR コンゴ ケニア リベリア 北アイルラン ド パプアニュー ギニア ソマリランド 南アフリカ	イエメン

*下線は国連安保理決議 1325 号の承認前に完了したものを示す。

表 4：和平プロセスにおける女性の全体的な影響力

これは、女性が帰属グループに基づく序列を認めない点や、女性が紛争防止の際、協力体制を築く傾向がある点に起因しているかもしれない。このことは、5大陸 22カ国の 5万人以上の回答を集めた米国国立衛生研究所（National Institute of Health）の研究で明らかにされている。ジョージタウン大学女性・平和・安全保障研究所（Georgetown Institute for Women, Peace and Security）のパティ・チャン（Patty Chang）が立証している通り、女性が協力体制を構築しグループを和解させるパターンは、コロンビア、グアテマラ、イラク、ケニア、北アイルランド、ソマリア、南アフリカで報告されている。その詳細な例としてフィリピンの事例研究に目を向け、次に論じる。

フィリピン政府（和平プロセス大統領顧問室＝OPAPP：Office of the Presidential Advisor on the Peace Process）、アジア財団（Asian Foundation）の双方が、ミンダナオ島南部で起きた出来事からの教訓を挙げている。この地域の女性からの報告によれば、対立する一族間の仲介から国軍との交渉に至る紛争解決を処理するためにコミュニティレベルの戦術を使用するという伝統が長きにわたって守られている。この地域の女性は、世論を統合しシビルソサエティの組織と協議することで協力体制を形成し、フィリピン人コミュニティ全体のより広範な支援基盤を求めている。彼女たちは 13 の地域にわたる協議を主導し、宗教や、先住民、青少年などの多様なグループごとに正当に代表する参加者が出ることを保証している。対話の代わりに暴力による威嚇があった時、この女性たちは 2012 年に平

和デモを主導し、敵対勢力の双方が交渉の価値を国民に示した。最終的には、2014年に政府とモロ・イスラム解放戦線（Moro Islamic Liberation Front）の間に和平合意がなされた。

加えて、現在の出来事および国際社会を苦しめているテロリズムの波に特に注目すると、女性はテロリズムの勢いを抑えるため、和平交渉に参加すれば紛争解決に役立つと言える。『あなたのファトワはここでは通用しない：語られなかったイスラム原理主義との戦いの物語（Your Fatwa Does Not Apply Here: Untold Stories from the Fight Against Muslim Fundamentalism）』の著者、カリマ・ベノウネ（Karima Bennoune 2013）は中東、北アフリカ、南アジアの30カ国で286人と面談し、テロリズムの前に最初に立ち上がるのは女性であることが多いことを発見した。これは、女性が通常、イスラム原理主義の第1目標になるためである。原理主義は多くの場合、女性の権利を制限し、家庭内暴力を増やす。

紛争終結後の平和構築

世界銀行の出版物の『戦乱下の罫—紛争と開発政策（Breaking the Conflict Trap）』（2003）で明らかのように、政治と社会への女性の参加を強化すれば、戦争終結後の紛争再発の可能性は低下する。これは、1980年から2003年にかけて紛争の影響を受けた58カ国を対象にジャクリーン・H・R・デメリット（Jacqueline H.R. DeMeritt）が行った研究で証明されている。デメリットは特定の年における内戦再発のリスクを評価する際、コックス比例ハザードモデルを使用し、女性の参加と国家の特性を独立変数として戦後の平和な期間を解析した。彼女は議会の女性議員の比率が35%である場合、再発のリスクがほぼゼロになることを発見した。こうした分析結果について、世界銀行は女性の政治参加に対する信頼性が上昇する一方で腐敗が減少し、新しい政治制度への国民の信認が維持されることが関係すると、説明する。

この点がルワンダの事例で説明されている。包含的安全保障研究所による広範な分析によると（Paffenholz 2016）、ルワンダの最初の2つの紛争が再発した時、女性は議会議席の13%を保有しており、男性に対する女性の識字率は平均0.58であった。その後の10年間で1994年の大量虐殺の後、女性が議席の21%を占め、男性に対する女性の識字率の比率は0.85に上昇した。ルワンダが平和を維持できたのは、同国初の家族・ジェンダー・社会問題大臣で2011年まで上院議員を務めたアロイシア・イニユンバ（Aloisea INyumba）の手腕によるものと言える。彼女は地方自治での女性の発言力を向上させ、女性主導の復興により同国への信頼を高めた。彼女の具体的な取り組みとして、難民の再定住や、大量虐殺で親を亡くした孤児の数を50万人から3000人まで減少させた国家養子縁組キャンペーンの創設、公的な対話を通じてフツ族とツチ族の間の和解推進を目指した和解委員会（Reconciliation Commission）の指揮などを挙げることができる。

世界レベルでは、女性は以前から平和と軍縮の分野で活動している。個人的かつグループとして、女性は軍縮に向けロビー活動を行っている。第一次世界大戦中に交戦国と中立国を代表してほぼ 1,200 人の女性が紛争に抗議するために集まり、「婦人国際平和自由連盟、女性、平和、安全 54 (WILPF)」を結成した。同組織は、軍縮と人権を国際的に提唱し続けている。今年 1 月にジュネーブで、国連特使も女性を対話に参加させることを明確に公約した。さらに最近では、2015 年 11 月のガーディアン紙に掲載された記事で、「紛争解決における女性のリーダーシップと参加は、持続可能な解決のために極めて重要である。現在のグローバル化した世界では、中東地域ならびに、究極的には世界全体の未来の形成に女性の関与が以前にもまして重要である」と述べている。

4.4 女性の和平プロセス参加の障壁

現在、われわれが生活している世界では、たった 8 日分の軍事支出 (360 億ドル) で世界中のすべての子どもに普通教育 (初等と中等の両方) を受けさせることができる。国際社会は人類と将来の世代のために何が最善であるかについて、近視眼的な見方を捨て去ることが強く求められている。膨大な数の平和活動家や、平和構築者、平和擁護者が姿を消している。殺人、脅迫、または単に支援不足から意欲を失ったのが原因である。わずか 2、3 週間前、2016 年 3 月 3 日の国際女性デーに先住民の平和活動家であるベルタ・カセレス (Berta Caceres) が殺害された (UN Women, 2016)。彼女の殺害理由は世界中の他の多くの女性平和活動家の話と類似している。暴力の犠牲になった女性平和活動家のさらなる例については、付録 3 を参照されたい。

フォーリン・アフェアーズ・レポートの 2007 年 5 月 / 6 月号で、スワニー・ハント (Swanee Hunt) は次の点を詳細に論じている。すなわち最も優秀な女性の大半は政治が汚れたゲームであるとしてそれを避けており、公職よりも非政府機関 (NGO) の影響力のある地位を求めて、従事する可能性が高いのである。女性の包摂を阻害している要因は一般的な社会規範であることが多い。社会が女性に期待する伝統的な役割は、政治的なリーダーシップを鼓舞することにはつながらない。さらに女性の参加を阻む財政的な障壁もある。例えば、女性が家庭の扶養義務がある場合や、支援ネットワークが限られる場合、政治的な実力者との繋がりが不十分な場合、さらに教育到達水準の格差がみられる場合などである。コスタリカの元副大統領であるレベッカ・グリンスパン (Rebecca Grynsplan) が総括しているように、「たとえ支えとなる安定したパートナーに頼ることができる場合であっても、社会は女性が落ち着いて自分の仕事をし、子どもを安心して家庭に置いていけるような条件を与えてはくれない」と言える。

同様にウェルズリー大学とデューク大学の元学長のナンネル・コヘイン (Nannerl

Keohane) は、2010年の著書『リーダーシップ考 (Thinking about Leadership)』で、女性が「舞台裏で」先頭に立つ傾向について論じている。彼女はハントと同様に、リーダーシップの障壁に注目し、具体例として、育児など家族への責任、適切な助言者の不在、ジェンダーに対する固定観念、女性のリーダーシップを否定的な方向で紹介する大衆文化の影響などを挙げている。彼女は未来では「舞台裏での」リーダーシップを追求する選択肢にも同等の価値があるとみなされることを望んでいる。

4.5 前進する方法

紛争地域は世界中に広がっており、各コミュニティのニーズや、文化的価値観、紛争から生じる苦難に対応するため、適応性の高い人道援助メカニズムが必要である。紛争の影響下にある特定の地域住民の研究を行うとのわれわれの提案は、こうしたメカニズムを理解し、この分野での応用科学を前進させる1つの方法にすぎない。ここで提案した研究を利用して戦略を策定すれば、この特定の人道上の危機だけでなく、人類全体に影響する他の無数の類似した状況でも女性に貢献する。研究の結果は、他の地域の女性に影響を及ぼす別の人道上の危機においても、繰り返し利用できることが期待される。

世界の他の地域でも起こっているように、中東の女性は地域でここ数年発生している暴力によって特に悲惨な影響を受けている。アラブの春は、2011年にチュニジアから始まり、エジプトや、リビア、イエメン、バーレーン、クウェート、スーダン、シリアのアラブ世界に拡散した民主主義を求める反乱のことを示すが、平和を求める人間の強靱性と努力を試す興味深い様相を見せている。この分野は、女性を中心に人間の強靱性を調査するだけでなく、彼らが健康、教育、社会経済発展などに関わる基本的人権を確保することで平和の実現に向けてどのような行程をたどっていくのかを研究するのに豊かな材料を提供してくれる。

政権が倒れた中東と北アフリカの国家で混乱が続く最中、ISなどの過激派が規模と勢力を拡大する一方、ダルフル紛争で殺戮と強姦事件が発生し、イエメンと南スーダンでは対立が再燃。さらにイスラエル・パレスチナ間の闘争が継続し、リビア、スリランカ、ネパール、西アフリカの大部分において紛争が続いているが、こうした過酷な分断状態の架け橋役を女性に求める声が今までにも増して強まっている。平和維持軍が派遣され、平和維持活動に数億ドルが投入されているが、それでも持続可能な平和は依然、不透明な状況にあり、和平交渉に女性が代表者として参加できるのかについても判然としない。交戦当事者の間の合意は単なる紙切れにすぎなかったようである。

元々は人口500万人で資源が非常に限られた小国であるヨルダンに、現在100万人を超えるシリア難民が滞在している(付録5)。ヨルダンは数十年間にわたり開発問題に取り組ん

できた NGO と国際機関が大きな存在感を持ち、非常に安定した国であるが、現在は 2011 年に始まったシリア難民の流入により人口が 20% 膨れ上がる事態に直面している。多くの部門がこの流入で混乱をきたしており、ヨルダン国内での民主主義的な和平プロセスで女性の役割が持続的に発展するのを妨げている。しかし、ヨルダンが難民の存在をどう受け入れ、適応したかについては、系統的な研究や立証作業が行われてこなかった。

本レビューでの検証の結果、女性が市民として平和に関与することについて包括的な研究を多くの分野で同時に行う必要性のあることが明らかになった。難民であるがうえに女性難民の精神面と肉体面の健康に影響を与えているが、こうした事態は、適切な政策介入を通じて新しい生活環境を導きより良きグローバル市民、活発な平和構築者になるための手段が得られれば、和らぐことができる。ヨルダンでは最近の健康ニーズアセスメント研究が 2015 年 10 月から 12 月にかけてアル＝ローザン博士により行われた。この研究は最近、WHO の『東地中海保健ジャーナル (WHO's Eastern Mediterranean Health Journal)』に取り上げられた。具体的には、キャンプの内外で生活する難民および、医療従事者、ヨルダン人の隣人をサンプル調査し、定量分析と定性分析を混合した研究である（調査結果は付録 5 を参照）。この予備的調査の結果、この調査対象グループの健康の社会的決定要因に格差があることが分かった。このペーパーは今後、こうした問題にもっと注目し、社会的結合と平和の前提条件および仮説を、「コミュニティ・文化・環境に関する平和評価スケール (Peace Evaluation Across Communities, Cultures and Environments=PEACE=Scale)」のような有効性が確認されたツールで検証する必要性を強調している。

この緊急性に鑑み、われわれは以下の研究提言を行う。

クォータ制プラス訓練：個人、組織、政治レベルの変化

クォータ（議席割り当て）は意思決定からの女性の排除を覆す手段であり、平等が実際に達成されるかを監視する責任を配分する。英国の優れた独立系シンクタンクの「海外開発研究所 (Overseas Development Institute)」は研究の結果、紛争終結後という文脈でのジェンダー・クォータ制を通じて、不利な状況下のグループによる議会へのアクセスの可能性が高まるが、これは紛争予防の指標と相関関係にあることを明示した。この措置はいくつかの国では成功を収めたことが証明された。しかし、これは予備的な段階に過ぎないだろう。列国議会同盟 (Inter-Parliamentary Union) によると、約 97 カ国は政府内の役職に対して何らかのジェンダー・クォータ制を有するが、世界的にはまだ女性は議会の議席の 17% を占めるのみである。閣僚級の役職に関しては女性の比率は 14% で、担当するのは通常、家庭、青少年、障害者、高齢者の分野である。

UN Women (2013) で説明されているように、単に女性の数で包摂を評価しても、平和の

可能性は高められない。しかし、実際に女性がプロセスに影響力を持つ場合は話が異なる。女性の影響力の強さは、合意の成立や実施と正の相関がある。女性の参加は交渉のテーブルの場にとどまらず、協議や、包摂的な委員会、問題解決ワークショップなどを通じて、事前交渉、合意後の和平実施に貢献できる。

政治活動に女性を勧誘し、指導するのを支援する草の根プログラムのモデルの1つとして、能力向上と包含的安全保障研究所 (Institute of Inclusive Security=IIS) 提供のコンテンツを教える双方向型ワークショップとコンサルテーションがある。こうしたワークショップは、女性リーダーと、コロンビア、コンゴ、カナダ、国連、アフリカ連合のような国際機構の政策立案者との連携につながる。そのうえで、紛争解決に関する意思決定に影響を与えられるようにアフガニスタン、パキスタン、南スーダン、スーダン、シリアの女性たちを訓練する。また、ワークショップは政府が平和と安全に関して女性の参加を加速させる政策を考案するのに役立つ。従って、制度上の、またはより高レベルの施策介入は個人やグループ・レベルのキャパシティ構築と連携して行われる。和平交渉への参加に関しては、女性は発言権や、合意後は地方と国政の両方でさらなる政治参加を要求する権限を与えられなければならないが、これは、クォータや、アフターマティブ・アクション、非差別的保証の形を取ることが多い。

プロセス全体にわたって女性の有能性を強化するには、人道上の危機下にある中東諸国における女性の役割を調査することが重要である。暴力によって避難を強いられた女性に影響を及ぼす政策の変更を理解すること。さらに、民主主義的な対話だけでなく、女性の能力向上のためのクォータと訓練の取り組みを調査することが、国連のSDG5により強く推奨されている。

難民政策とその運用の連携

現実のニーズを反映する政策を確実に作り出し実施することは、難民にとってとりわけ大きな関心事項である。シリアの現在の危機や世界中の難民の流入増加を踏まえて、難民を支援するには政策と実行の連携が重要である。これには、人間の安全保障に関するパラダイム・シフトが必要である。サナム・ナラギ・アンデルリーニ (Sanam Naraghi Anderlini) の2007年の著書『平和を築く女性たち (Women Building Peace)』は、彼女が率いた「平和を遂行する女性の政策委員会 (Women Waging Peace Policy Commission)」の調査結果に基づき執筆されたもので、政策と運用とのギャップ、本部と現場職員とのギャップ、耳当たりの良い発言と現実の資源とのギャップについて取り上げている (Sanam Naraghi Anderlini 2007)。これらはすべて、現場の女性とつながりがある国際機関ではありふれた問題である。1992年にスーダンの政治家で、「国内避難民に関する国連事務総長代表」だったフランシス・デン (Francis Deng) は、人間の安全保障のパラダイムを、国家の主権と

不干渉の権利に注目することから、市民を保護する国家の責任の議論の方へとシフトさせようとした。彼は「人間の安全保障は（中略）アカウンタビリティ（説明責任）のパラメーターに非国家アクターを盛り込むための適切な枠組みを提供する」と強調した。前述のように、協力体制を構築しシビルソサエティからの率直な対話を求める際に女性は強みを持っているが、人間の安全保障のパラダイム・シフトはこの女性の強みに匹敵するくらい重要である。

難民が直面している人間の安全保障の問題は、安全保障の定義の範囲が広いと、女性が関与し支援できる。軍事力では貧困、戦争関連の心因性外傷、家庭内暴力などの問題を解決することができない。欧州の国境が閉ざされており、現在中東からの難民が欧州から送還されている。これは、ヨルダン、レバノン、トルコなどの他の中東諸国が地域紛争による難民を受け入れ続けることを意味する。従って、すべての利害関係者を結集し、難民のニーズと受け入れ国の国民への影響に対処することが重要である。包括的な研究の必要性を訴えるとともに、高い能力を持つ地元と国際機関の職員の専門知識を利用すれば、地方政府と人道主義の機関との連携が生まれ平和と社会的正義における女性の役割を前進させるだろう。受け入れ国で急進的イデオロギーと過激主義に直面している女性難民および弱い立場の女性がどのような知覚構成概念の影響を受けているのか調査するのは極めて重要である。これは、世界の平和と安全の構築に向けて取り組むのに時宜を得た研究分野である。

官民およびシビルソサエティのパートナーシップ

主要な利害関係者間の効果的で目に見える協力を活発化することを強く推奨する。前述したように、国家と国際的なレベルで女性のシビルソサエティのグループを集合させることが、女性の和平交渉への参加を求めて行動し提唱することに変化をもたらす進展させるのに大きく貢献してきた。前進するには協力が鍵となる。平和と安全の問題における女性の取り組みへの後押しには、民間企業と支援者が公的機関以上に根本的な役割を演ずる。パートナーシップは失踪調査や、人権侵害の文書での立証、コミュニティにおける女性の意識向上を促進し、犠牲者と目撃者に心理社会的な支援を提供してきた。

例えば、ヨルダンの「ノルウェー難民評議会（NRC : Norwegian Refugee Council）」は非常に活発な動きを見せており、シリア難民の生活を改善するための多層的パートナーシップの形成にすでに取り組んでいる。最近の報告では、シリア人の両親が結婚証明書を持っていない問題を大きく取り上げている。シリアの特に農村部では、文化的な違いから結婚の届け出は文書化されず、口頭で済ますことが多い。こうした両親から生まれる子どもの全体数は未確認だが数千人いると考えられており、医療、教育、その他のサービスの利用を拒否されている。この結果、こうした子どもだけでなく、彼らの主たる養育者も未

解決の大きなリスクにさらされているが、この養育者の大部分は女性なのである。

在ヨルダンの海外および国内の NGO の多くは活動のスタイルを古典的なワークショップと技術指導から、エンパワーメントおよび関与を強めることに移行させている。こうした活動を通じて、対象となるグループは責任感を抱き、敬意を払われていると感じるようになっていく。ドイツ国際協力公社（GIZ）は、シリアとヨルダンの女性を配管工として訓練するプロジェクトを実施した。プロジェクトの第2段階では、保健省とのパートナーシップを通じて、参加者に心理社会的な支援とモニタリングを実施し、無料の精神医療サービスとモニタリングを提供している。これは大成功し、参加者の生産性が高まった。各配管工がトレーナーとなり、近所で他の人の訓練を行った。このようなアプローチは、経済的利益だけでなく、市民的参加の実現といった心理的、社会的な安定感をもたらして目に見える成果を示した。このアプローチは紛争で引き裂かれた他の中東の国やその他の地域でも同じように実施できる。

国連グローバル・コンパクトによると、民間部門はビジネス慣行を通じて重要な貢献を行うことができる。企業が紛争環境で事業を行えば必ず問題に直面するため、投資家とともにこれらの問題に取り組む。そうすれば、事業の長期的業績を確保しつつ、リスクと悪影響を和らげ、平和と発展を支援できる。企業は国境も文化的な境界線も超えるとともに、アイデンティティと目的を共有する関係を形成しながら女性と共に働き、そのうえで協力関係を築き国民との対話を通じて支持を集めることができる。現場では活発なパートナーシップによる関与がこれまでも数多く行われてきた。しかし、この種の関係性は女性研究の文献ではあまり詳しく説明されていない。この研究提案では、こうしたパートナーシップとその取り組みを立証するとともに、その性質や一定期間にわたる影響を研究することを目指す。

持続可能な開発目標に向けた国際社会の結集

「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを図る」と題された SDG5 に関して、国際社会は、特に和平交渉における女性のエンパワーメントに着目しながら、持続可能な発展の達成を目指す必要がある。UN ウィメンの政策部門は「国連の女性の役割に関する世界調査（UN World Survey on the Role of Women）」の分析結果の中で、女性のエンパワーメントと、平和維持を含む経済、社会、環境面の持続可能性との間には相乗効果があることが証明されたと指摘している。実際の行動が少なく過小投資のため進捗が遅れがみられるものの、国際社会と SDG 承認国は SDG5 を達成するとのコミットメントに対して引き続き責任を負わなければならない。

「コミュニティのエンパワーメントのための未来のパイオニアたち（FPEC : Future

Pioneers for Empowering Communities)」と「シビルソサイアティ発展のためのアル・ハヤトセンター (Al-Hayat Center for Civil Society Development)」は、ヨルダンで活動している NGO である。両 NGO は持続可能な影響をもたらすことに成功しており、その目標と哲学は後述する提案に合致する。例えば、これら NGO は政府に信用されたパートナーであり、プロジェクトの1つとして、ハンス・ザイデル財団 (Hanns Seidel Stiftung) とオックスファム (Oxfam) から資金提供を受け、シリア難民が最も集中している地域の1つで、シリア難民とそれを受け入れているコミュニティの間の対話と紛争解決を仲介している。このプロジェクトは、215人の学生を対象とする1つのプログラムと、150人のシリアとヨルダンの女性を対象とする他のプログラムで構成されている。非常に新しいプログラムであるにもかかわらず、このプロジェクトは現地で多くの支持を得て引き続き活発な展開をみせている。「マフラク県におけるシリア難民と受け入れ共同体間の対話および紛争解決の仲介：ハンス・ザイデル財団による資金提供＝Mediating Dialogue & Conflict Resolution Between Syrian Refugees & Hosting Community At Mafrak Governorate: Funded by Hanns Seidel Stiftung」、2015年)

人道上の危機下において、健康、教育、社会経済発展、リーダーシップの技術など人間の長期的ニーズに対処するため、目的別の政策介入の策定が急務となっているものの、それには景観分析による研究が非常に役立つかもしれない。危機に対処するため女性のニーズを優先させ、個人、組織、世界のレベルにおいて和平交渉者および活動家としての女性の役割を前進させることは、将来の政策介入や政策を形成する助けとなる。このためには、長期ビジョンと基礎的な実証研究の計画が必要となる。

5. 結論：平和の確保と維持のための女性のエンパワーメントと持続可能な開発の推進

本レビューは、女性の生活、その家族の生活、コミュニティの生活のほか、最も大事な人類全体の生活を向上させる女性のリーダーシップの力について報告するものである。社会における女性の役割の進化を示すとともに、女性たちが以前は脇に追いやられていた問題に正面から取り組みながら公的な領域に自身の経験を反映させるなか、正義や人権の概念がどう広がってきたのかを明確にしている。公平および平等主義を求める女性の志向は、平和を確保し維持するため、公共政策とわれわれの共通の倫理的枠組みを形成するのに大いに役立つ。

今日の世界が緊急の人道上の危機に直面するなか、われわれは主に平和と安全における女性のリーダーシップに関心を寄せてきた。特に中東での政情不安と紛争の拡大が21世紀の戦争の特徴であり、イデオロギーや経済政策の相違が武力紛争に発展するのを防ぐため、さらに交戦中のグループを持続的な平和と安全の方向に導くために、新しい戦略が必要で

あることが明らかとなっている。本報告は、女性によるリーダーシップの促進がこういった多次元的な対立を阻止し解決するための強力なツールであるとの証拠を提示した。本レビューでは、意思決定のすべての段階に女性が関与して、紛争の予防と解決に貢献する多くの方法について概説している。女性のリーダーシップのスタイルはコミュニティと協力の2つの点に注目する傾向があり、社会の恵まれない貧困状態のメンバーのニーズを満たすことに非常に高い優先順位を置いている。このアジェンダは**平和構築**を重視しており、社会のメンバー全員が自身の意見が聞き入れられていると感じることを保証する。このようにして、女性リーダーは潜在的な紛争を発生前に鎮静化する傾向がある。対立が続く中でも、女性は相互信頼を構築できることが多く、その結果、すべての当事者が公平な解決策が見つかると感じる。本報告は、女性がどのように和平交渉に貢献してきたかについても数多くの事例を紹介した。時には舞台裏で、時には交渉のテーブルで貢献してきたのである。

統治のすべての段階に女性が存在することで、和平プロセス全体を通じてコミュニティと国家を安定させる効果をもたらすことが多い。リーダーシップへの女性の参加を高めることは、常に価値ある研究目標となるが、それは戦闘地域で特に重要である。本報告は、特に中東でリーダーシップの技術や女性の平和構築活動を向上させるため、さらなる研究を行うことを提案する。研究では、女性の精神面と肉体系の健康の確保や、社会的ネットワークの支援、和平交渉における女性のキャパシティ構築、リーダーシップおよび市民的社会参加の技術の向上、さらに社会経済的地位の改善を目指す職業訓練を通じた収入創出機会の拡大に焦点を当てるべきである。この研究の全体的なテーマは、世界規模の平和の確保に向けて政策提言を練り直すとの目標を掲げながら、平和構築のイニシアチブと政策がどのように立案、実施されるのか、提案された分野での政策関与の潜在的影響を測定するために研究成果がどのように利用されるのか検証することにある。

この研究イニシアチブ案では、女性のリーダーシップのスタイルとエンパワーメントの恩恵に関する政策研究を通じて得られた知見を、今世紀最悪の人道上の危機の影響を耐えている女性たちに生かしてもらい機会を提供する。長期的には、基本的な健康ニーズが満たされれば、女性たちは新たな仕事とリーダーシップの技術を学習できるようになり、破滅的な戦争の中から平和社会を構築する際の重要な参加者となる。女性たちが必要なキャパシティ・ディベロップメントの機会を得て自らの新しいコミュニティで発言力を得ると、彼女たちの意見に耳が傾けられる。さらに、彼女たちの経験が世界と共有され、最終的には彼女たちのエンパワーメントが進み、戦争や過激主義を生んだ亀裂が解消されていく。こうした小さくとも着実なステップを経て、女性は全人類のための包摂的かつ持続可能な発展、それに加えて平和と安全に向かって前進していくであろう。

参考文献

- 10 More Ways Syrian Women Are Building Peace and Democracy. (2015).
<https://www.inclusivesecurity.org/10-more-ways-syrian-women-are-building-peace-and-democracy/> Retrieved from <https://www.inclusivesecurity.org/10-more-ways-syrian-women-are-building-peace-and-democracy/>
- About UN Women. (n.d.). Retrieved March 22, 2016, from
<http://www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women>
- Adler, N. (2015). Women leaders: Shaping history in the 21st century. In F. W. Ngunjiri & S.R. Madsen (eds.). *Women as global leaders*. Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Aharoni S. (2011). Gender and “Peace Work”: An Unofficial History of Israeli-Palestinian Peace Negotiations. *Politics & Gender*;7(03):391-416.
- Anderlini, S. N. (2007). *Women building peace: What they do, why it matters*. Boulder: Lynne Rienner Pub.
- Barberet, R. (2014). *Women, climate and criminal justice: A global enquiry*. New York, NY: Routledge.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Batliwala, S. (2010). Feminist Leadership for Social Transformation: Clearing the Conceptual Cloud. Retrieved February 25, 2016, from,
<https://www.justassociates.org/sites/justassociates.org/files/feminist-leadership-clearing-conceptual-cloud-srilatha-batliwala.pdf>
- Beauvoir, S. D. (2011). *The Second Sex*. New York: Vintage Books.
- Belenky, M. F., Clinchy, B., Goldberger, N., & Tarule, J. (1986). *Women's ways of knowing: The development of self, voice, and mind*. New York: Basic Books.
- Bertocci, D. I. (2009). *Leadership in organizations: There is a difference between leaders and managers*. Lanham, MD: University Press of America.
- The Better Peace Tool, International Civil Society Action Network.
<http://www.betterpeacetool.org/the-better-peace-tool-1/> Retrieved from
<http://www.betterpeacetool.org/the-better-peace-tool-1/>
- Blackmore, J. (1989). *Educational Leadership: A Feminist Critical Perspectives on Educational Leadership*. New York Falmer.

- Blake, R. R. & Mouton, J. S. (1985). Presidential (Grid) Styles. *Training and Development Journal*.
- Brinton, M. C. (2001). *Women's working lives in East Asia*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Brom, S., Berti, B., & Heller, M. A. (2013). Syria: The Civil War with No Winner. *Strategic Survey for Israel, 2014*, 35-56.
- Bureau of Economic and Business Affairs. (2012). Corporate Advantage: How Women Leaders Elevate the Bottom Line. Retrieved March 29, 2016, from <http://www.state.gov/e/eb/rls/othr/2012/184988.htm>
- Burns, J.M. (1978) Leadership. New York. Harper & Row.
- Caffarella, R., & Olson, S. (1993). Psychosocial development of women. *Adult Education Quarterly*, 43, 125-151.
- Caprioli, M. (2000). Gendered conflict. *Journal of peace research*, 37(1), 51-68.
- CARE. (2014). Syrian refugees in Urban Jordan: Baseline Assessment of Community-Identified Vulnerabilities among Syrian Refugees living in Irbid, Madaba, Mufraq, and Zarqa.
- Catalyst. (2004). The Bottom Line: Connecting corporate performance and gender diversity. Retrieved February 17, 2016, from http://www.catalyst.org/system/files/The_Bottom_Line_Connecting_Corporate_Performance_and_Gender_Diversity.pdf
- Catalyst. (2007). Companies With More Women Board Directors Experience Higher Financial Performance. (2007). Retrieved March 18, 2016, from <http://www.catalyst.org/media/companies-more-women-board-directors-experience-higher-financial-performance-according-latest>
- Centre for Economic and Business Research. (2008). Economic Empowerment of Women. Retrieved from <http://www.oecd.org/derec/denmark/42211306.pdf>
- Cheung, F., & Lin, K. M. (1997). Neurasthenia, depression and somatoform disorder in a Chinese-Vietnamese woman migrant. *Cult Med Psychiatry*, 21(2), 247-258.
- Cochrane, K. (2013). The fourth wave of feminism: Meet the rebel women. Retrieved March 29, 2016, from <http://www.theguardian.com/world/2013/dec/10/fourth-wave-feminism-rebel-women>
- Cohn, C., Kinsella, H., & Gibbings, S. (2004). Women, Peace and Security Resolution 1325. *International Feminist Journal of Politics*, 6(1), 130-140.

Commission on the Status of Women. (n.d.). Retrieved March 22, 2016, from <http://www.unwomen.org/en/csw>

Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). *Charismatic leadership in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Diamond, D. (2009). The Fourth Wave of Feminism: Psychoanalytic Perspectives. *Studies in Gender and Sexuality, 10*(4), 213-223. Retrieved March 29, 2016.

Dicker, R. C. (2008). *A History of U.S. feminisms*. Berkeley, CA: Seal Press.

Director General's statement on International Women's Day. (2015). Retrieved March 18, 2016, from http://www.unido.ru/eng/news_en/dg_statement_women_day_2015/

Doocy, S., Lyles, E., Robertson, T., Akhu-Zaheya, L., Oweis, A., & Burnham, G. (2015). Prevalence and care-seeking for chronic diseases among Syrian refugees in Jordan. *BMC Public Health, 15*, 1097. doi:10.1186/s12889-015-2429-3

Dunne, M., & Wehrey, F. (2014). US Arab Counterterrorism Cooperation in a Region Ripe for Extremism. Carnegie Endowment for International Peace. Retrieved from: <http://carnegieendowment.org/2014/10/23/u.s.-arab-counterterrorism-cooperation-in-region-ripe-for-extremism>

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.

Eagly, A. H., & Johannesen-Schmidt, M. (2007). Leadership style matters: The small, but important, style differences between male and female leaders. In D. Bilmoria & S. K. Piderit (Eds.), *Handbook on women in business and management* (pp. 279-303). Northampton, MA: Edward Elgar.

Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 108*, 233-256. doi:10.1037/0033-2909.108.2.233

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (1991). Gender and the emergence of leaders: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 60*(5), 685-710.

Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology, 46*(4), 735-754.

Eagly, A. H., Diekmann, A. B., Johannesen-Schmidt, M. C., & Koenig, A. M. (2004). Gender gaps in sociopolitical attitudes: A social psychological analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 87*, 796-816. doi:10.1037/0022-3514.87.6.796

- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. (2003). Transformational, transactional, and laissezfaire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129, 569-591. doi:10.1037/0033-2909.129.4.569
- Eagly, A. H. (2013). Why 'Lean In'? Hybrid Style Succeeds, and Women Are Best at It. Retrieved March 18, 2016, from <http://www.nytimes.com/roomfordebate/2013/03/20/shery-sandberg-says-lean-in-but-is-that-really-the-way-to-lead/why-lean-in-hybrid-style-succeeds-and-women-are-best-at-it>
- Eichler, M., & Lapointe, J. (1985). *On the treatment of the sexes in research*. Ottawa: Social Sciences and Humanities Research Council of Canada.
- El-Khatib, Z., Scales, D., Vearey, J., & Forsberg, B. C. (2013). Syrian refugees, between rocky crisis in Syria and hard inaccessibility to healthcare services in Lebanon and Jordan. *Conf Health*, 7(1), 1.
- Ernst and Young (EY). (2013). Women the next emerging market. Retrieved February 14, 2016, from [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Women_the_next_emerging_market/\\$FILE/WomenTheNextEmergingMarket.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Women_the_next_emerging_market/$FILE/WomenTheNextEmergingMarket.pdf)
- Faludi, S. (1991). *Backlash: The undeclared war against American women*. New York: Crown.
- Finkel L. (2012). The Role of Women in Israeli-Palestinian Peace Negotiations. International Centre for the Study of Radicalisation and Political Violence.
- Folkman, Z. (2011). A Study in Leadership: Women Do It Better Than Men,". Retrieved March 18, 2016, from <http://www.zengerfolkman.com/media/articles/ZFCo.WP.WomenBetterThanMen.033012.pdf>
- Follett, M.P. (1949/1987). The Essentials of Leadership, in L. Urwick (ed.) *Freedom and Coordination: Lectures in Business Organization*. New York: Garland Publishing.
- Food and Agriculture (FAO). (2003). Gender: Key to Sustainability and Food Security. Retrieved February 29, 2016, from <ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/005/y3969e/y3969e00.pdf>
- Friedan, B. (1963). *The Feminine Mystique*. New York: W.W. Norton.
- Gakiya, Mariko. (2004). *Japanese Women's Entrepreneurship: Poignancy and Power of Passion*. Doctoral dissertation, Cambridge, MA: Harvard University.
- Gbowee, L. (2009). Effecting Change through Women's Activism in Liberia. *Ids Bulletin*, 40(2), 50-53.

- Geneva Track 2 Consultation Executive Report: Toward Peace and Reconciliation in Syria. (2014). <http://www.upf.org/peace-and-security-reports/5670-toward-peace-and-reconciliation-in-syria-the-significance-of-religion-faith-based-organizations-and-civil-society> Retrieved from <http://www.upf.org/peace-and-security-reports/5670-toward-peace-and-reconciliation-in-syria-the-significance-of-religion-faith-based-organizations-and-civil-society>
- Gibson, I. (2015). An analysis of Jordan's 2013 policy regarding Iraqi refugees. *Social Identities*, 21(3), 199-210.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Goldman Sachs Equity Research. (2013). Women's Working: Driving the Economy. Retrieved March 18, 2016, from <http://www.goldmansachs.com/our-thinking/investing-in-women/research-articles/womens-work.pdf>
- Greenleaf, R. (1977). *Servant Leadership*. Mahwah, NJ: Paulist Press
- Grown, C., Gupta, G., & Kes, A. (2006, March). Taking Action to Empower Women: UN Millenium Project Report on Education and Gender Equality. Retrieved March 18, 2016, from <http://www.globalurban.org/GUDMag06Vol2Iss1/Grown, Gupta, & Kes.htm>
- Group WB. *World Development Indicators 2012*. World Bank Publications; 2012.
- Guardian, T. (2015). Scotland to train female Syrian peacemakers in conflict resolution. <http://www.theguardian.com/uk-news/2015/nov/29/scotland-train-syrian-female-peacemakers-conflict-resolution> Retrieved from <http://www.theguardian.com/uk-news/2015/nov/29/scotland-train-syrian-female-peacemakers-conflict-resolution>
- Hacker, S., & Roberts, T. (2004). *Transformational leadership: Creating organizations of meaning*. Milwaukee, WI: ASQ Quality Press.
- Harper, C., Nowacka, K., Alder, H., Ferrant, G. (2014). Measuring women's empowerment and social transformation in the post-2015 agenda. (2014). Retrieved February 25, 2016, from http://www.oecd.org/dev/poverty/ODI - post-2015 social norms_final.pdf
- Harvard Business Review. (2013). Mary Robinson. Retrieved March 29, 2016, from <https://hbr.org/2013/03/mary-robinson>
- Hausman, R., Tyson, L., Berkhouche, Y. & Zahidi, S. (2014). The Global Gender Gap Report 2014. Retrieved March 18, 2016, from http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf

- Hesse-Biber, S. N. (2012). *Handbook of feminist research: Theory and praxis*. Thousand Oaks: SAGE.
- Hudson, M, Valerie, Ballif-Spanvill, Bonnie, Caprioli, Mary & Emmett, F, Chad. (2012). *Sex and World Peace*. New York: Columbia University Press
- House, R.J. & Mitchell, T.R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*. 3: 1-97.
- Jahan, R. (1999). Transformative Leadership in 21st Century. Retrieved from <http://www.capwip.org/resources/womparlconf2000/downloads/jahan1.pdf>
- Kabeer, N. (1999). Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment. *Development and Change* *Development & Change*, 30(3), 435-464.
- Kabeer, N. (2001). Reflections on the measurement of women's empowerment. In *Discussing Women's Empowerment-Theory and Practice*. Sida Studies No. 3. Novum Grafiska AB: Stockholm.
- Katyal, S. (2009). *Critical Management Studies Perspectives on Information Systems*. Global India Pubns.
- Katz, A. (2012). Margaret Thatcher, Golda Meir, and Indira Gandhi's Actions and Rhetoric Regarding Feminism and Gender During Their Ascent to Power.
- Lewis, J. P. (2002). *Working together: 12 principles for achieving excellence in managing projects, teams, and organizations*. Washington, D.C.: Beard Books.
- Lewis, J., Packard, T., & Lewis, M. (2007). *Management of human service programs* (4th ed.). Belmont, CA: Thompson/Brooks Cole.
- Malhotra, A., Schuler, S. & Boender, C. (2002). Measuring Women's Empowerment as a Variable in International Development. Retrieved March 18, 2016, from <http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/MalhotraSchulerBoender.pdf>
- Malmvig, H. (2013). *Ambiguous endings: Middle East regional security in the wake of the Arab Uprisings and the Syrian civil war*: DIIS Reports, Danish Institute for International Studies.
- Mandal, K. C. (2013). Concept and Types of Women Empowerment. *International Forum of Teaching & Studies*, 9(2), 18-31.

- Mantle, M. W., & Lichty, R. (2013). *Managing the unmanageable: Rules, tools, and insights for managing software people and teams*. Upper Saddle River, NJ: Addison-Wesley.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- McKinsey. (2014). Women Matter. Retrieved March 18, 2016, from <http://www.mckinsey.com/global-themes/women-matter>
- McWilliams, M., & Turner, C. (2015). Women's Effective Participation and the Negotiation of Justice: The Importance of Skills Based Training. *Transitional Justice Institute Research Paper*(15-03).
- Mediating Dialogue & Conflict Resolution Between Syrian Refugees & Hosting Community At Mafraq Governorate: Funded by Hans Seidel Stiftung. (2015). <http://www.future-pioneers.org/en/empowering-communities/47-article-mediating-dialogue-conflict-resolution-between-syrian-refugees-hosting-community> Retrieved from <http://www.future-pioneers.org/en/empowering-communities/47-article-mediating-dialogue-conflict-resolution-between-syrian-refugees-hosting-community>
- MIFTAH. (2009). The Palestinian Initiative for the Promotion of Global Dialogue and Democracy. Retrieved from <http://www.miftah.org/Display.cfm?DocId=17931&CategoryId=1>
- Moran, B. B. (1992). Gender Differences in Leadership. *Library Trends*, 40(3), 475–91. Retrieved from <http://eric.ed.gov/ERICWebPortal/recordDetail?accno=EJ461657>
- Murray, K. E., Davidson, G. R., & Schweitzer, R. D. (2010). Review of refugee mental health interventions following resettlement: best practices and recommendations. *American Journal of Orthopsychiatry*, 80(4), 576-585.
- National Democratic Institute (NDI). (n.d.). Gender, Women and Democracy. Retrieved March 18, 2016, from <https://www.ndi.org/gender-women-democracy>
- National Women's History Museum. (n.d.). Woman Suffrage Timeline (1840-1920). Retrieved March 28, 2016, from <https://www.nwhm.org/education-resources/history/woman-suffrage-timeline>
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2003). *Organizational behavior: Foundations, realities, and challenges*. Mason, OH: Thomson/South-Western.
- Ngunjiri, F. W., & Madsen, S. R. (2015). *Women as global leaders*. Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks, CA, CA: Sage.

- O'Brien, J. (2009). *Encyclopedia of gender and society*. Los Angeles: SAGE.
- O'Connor, K. (2010). *Gender and Women's Leadership: A Reference Handbook*. (Vol. 1). Thousand Oaks, CA: Sage.
- O'Donnell, M. E. (2009). *The influence of leader behaviors on the leader-member exchange relationship* (Unpublished doctoral dissertation).
- O'Neil, T., Plank, G., & Domingo, P. (2015). Support to women and girls' leadership: A rapid review of the evidence. Retrieved February 25, 2016, <http://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/9623.pdf>
- O'Rourke, J. (2014). Education for Syrian Refugees: The Failure of Second-Generation Human Rights During Extraordinary Crisis. *Alb. L. Rev.*, 78, 711.
- O'Reilly, M. (2012). Muscular Interventionism: Gender, Power and Liberal Peacebuilding in Post-Conflict Bosnia-Herzegovina. *International Feminist Journal of Politics*, 14(4), 529-548.
- O'Reilly, M., Suilleabhain, A. O., & Paffenholz, T. (2015). Reimagining Peacemaking: Women's Roles in Peace Processes. *New York: International Peace Institute*, 11-13.
- O'Rourke, J. (2014). Education for Syrian Refugees: The Failure of Second-Generation Human Rights During Extraordinary Crisis. *Alb. L. Rev.*, 78, 711.
- OECD. (2008). *Gender and Sustainable Development: Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women*. OECD Publications Centre.
- Osland, J. and A. Bird. (2006). *Global leaders as experts*. In W. Mobley and E. Weldon (eds) *Advances in Global Leadership*, Volume 4. Stamford, CT: JAI Press: 123-142
- Pedersen, J., & Salib, M. (2013). Women of the Arab Spring: A conversation with Esraa Abdel Fattah and Lina Ben Mhenni. *International Feminist Journal of Politics*, 15(2), 256-266.
- Richani, N. (2016). The Political Economy and Complex Interdependency of the War System in Syria. *Civil Wars*, 1-24.
- Ryan, B. (1992). *Feminism and the women's movement: Dynamics of change in social movement ideology, and activism*. New York: Routledge.
- Saddy, F. (2015). Syria's "Golden Age" of Barbarism: The War on Terrorism. *World Affairs: The Journal of International Issues*, 19(1), 42-54.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Schermerhorn, J. R. (2012). *Exploring management*. Hoboken, NJ: Wiley.

Sen, A. K. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press Shaw TM & Heard.

Series MEPP. *Women after the Arab Awakening*. (2012).

https://www.wilsoncenter.org/sites/default/files/women_after_the_arab_awakening_0.pdf.

Silverstein, M., & Sayre, K. (2009). *The Female Economy*. Retrieved March 18, 2016, from <https://hbr.org/2009/09/the-female-economy>

Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.

Srivastva, S., & Cooperrider, D. L. (1998). *Organizational wisdom and executive courage*. San Francisco, CA: New Lexington Press.

Svolik, M. W. (2012). *The politics of authoritarian rule*: Cambridge University Press.

The Global Gender Gap Report 2014. (2014). Retrieved March 18, 2016, from <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>

Tichy, N. M., & Ulrich, D. O. (1984). The leadership challenge—a call for the transformational leader. *Sloan Management Review*, 26(1), 59-68.

Turner, S. G., & Maschi, T. M. (2014). Feminist and empowerment theory and social work practice. *Journal of Social Work Practice*, 29(2), 151-162.

UN Commission on Women. (n.d.). *Making Women Count - Not Just Counting Women: Assessing Women's Inclusion and Influence on Peace Negotiations*. Retrieved March 18, 2016, from <http://www.inclusivepeace.org/sites/default/files/IPTI-UN-Women-Report-Making-Women-Count-60-Pages.pdf>

United Nations Children's Fund (UNICEF). (1994). *The Women's Equality and Empowerment Framework*. Available on-line at www.unicef.org/programme/gpp/policy/empower.html.

UN Economic and Social Affairs (ECOSOC). (2010). *Achieving Gender Equality, Women's Empowerment and Strengthening Development Cooperation*. Retrieved March 18, 2016, from [http://www.un.org/en/ecosoc/docs/pdfs/10-50143_\(e\)_\(desa\)dialogues_ecosoc_achieving_gender_equality_women_empowerment.pdf](http://www.un.org/en/ecosoc/docs/pdfs/10-50143_(e)_(desa)dialogues_ecosoc_achieving_gender_equality_women_empowerment.pdf)

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN WOMEN). (2014). "World survey on the role of women in development 2014: Gender equality and sustainable development." Retrieved from

- http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/unwomen_surveyreport_advance_16oct.pdf
- United Nations Foundation. (2011). Building a Roadmap for Women's Economic Empowerment: UN Foundation and ExxonMobil Foundation Research Commissions. Retrieved March 18, 2016, from <http://www.unfoundation.org/features/womens-economic-empowerment/wwe-roadmap.pdf>
- UN-NGLS. (n.d.). Policy Brief #7 Recommendations on Women's Human Rights and Gender Equality. Retrieved March 29, 2016, from <https://sustainabledevelopment.un.org/getWSDoc.php?id.>
- United Nations High Commissioner on Refugees (2014) "Woman Alone: The fight for survival by Syria's refugee women". Retrieved from <http://www.refworld.org/pdfid/53be84aa4.pdf>.
- UNIDO. (2015). Director General's statement on International Women's Day. Retrieved March 28, 2016, from http://www.unido.ru/eng/news_en/dg_statement_women_day_2015/
- United Nations Industrial Development Organization. (2015). UNIDO Energy Programme Mutual Benefits of Empowering Women for Sustainable and Inclusive Development. Retrieved March 18, 2016, from http://www.unido.org/fileadmin/user_media_upgrade/What_we_do/Topics/Women_and_Youth/GENDER_ENE-Brochure_Nov2015.pdf
- United Nations. (2015). The Millennium Development Goals Report. *United Nations*, 72. <http://doi.org/978-92-1-101320-7>
- United Nations Secretary-General (2012) *Education First*. http://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/20120927_EducationFirst_en_0.pdf
- UN Sustainable Development Goals. (2016). Retrieved from March 18, 2016, from, <http://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>
- UN Training Center. (2001). Empowerment of Women and Girls. Retrieved from March 18, 2016, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=E&sortkey=&sortorder=>
- UN WOMEN For Arab States & The Committee on Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW Committee). (2013). Regional Consultation for the Proposed General Recommendation on Women Human Rights in Situations of Conflict and Post Conflict contexts file:///C:/Users/Tala/Desktop/RegionalConsultationAmmanJan2013.pdf.

UN Women. (n.d.). Women's leadership and political participation. Retrieved March 21, 2016, from <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation>

UN Women UNSWAP. (2012). UN System-wide action plan for implementation of CEB UN System Wide Policy On Gender Equality and the Empowerment of Women. Retrieved March 29, 2016, from <http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/How We Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP-Framework-Dec-2012.pdf>

UN Women Watch. (n.d.). WomenWatch: Directory of UN Resources on Gender Equality and Empowerment of Women. Retrieved March 29, 2016, from http://www.un.org/womenwatch/directory/commission_on_the_status_of_women_CS_W_10543.htm

Urging global assistance for Syrian refugees, European Union at UN says 'everyone can offer help'. (2015). <http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=52055#.Vv-zOfkrKUK> Retrieved from <http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=52055#.Vv-zOfkrKUK>

Washington DC Forum: Women's Role in Syria's Transition and Reconciliation. (2014). <http://www.upf.org/peace-and-security/washington-dc-forum/5576-washington-dc-forum-womens-role-in-syrias-transition-and-reconciliation> Retrieved from <http://www.upf.org/peace-and-security/washington-dc-forum/5576-washington-dc-forum-womens-role-in-syrias-transition-and-reconciliation>

Weigel, M. (2016). Tsai Ing-wen: What you need to know about Taiwan's first woman president. Retrieved March 21, 2016, from <http://nytlive.nytimes.com/womenintheworld/2016/01/15/5-fast-facts-about-taiwans-tsai-ing-wen/>

Winslow, A. (1995). *Women, politics, and the United Nations*. Westport, CT: Greenwood Press.

Witte, D. A. (2012). *Women's leadership in philanthropy an analysis of six giving circles*. Doctoral dissertation.

Women give peace a chance. (2011). http://www.1000peacewomen.org/media/Broschueren/PWAG_1325_overview%20posters_en.pdf

Women, U. (2012). Women's participation in peace negotiations: Connections between presence and influence. *UN Women, New York*.

The Women's Rights Movement, 1848–1920 | US House of Representatives: History, Art & Archives. (n.d.). Retrieved March 19, 2016, from <http://history.house.gov/Exhibitions-and-Publications/WIC/Historical-Essays/No-Lady/Womens-Rights/>

World Bank Group. (2012). *World Development Indicators 2012*: World Bank Publications.

The World Bank. (2001). Documents & Reports. Retrieved March 29, 2016, from <http://documents.worldbank.org/curated/en/2001/01/891686/engendering-development-through-gender-equality-rights-resources-voice>

World Development Report. (2012). Gender Equality and Development. Retrieved March 18, 2016, from <https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf>

World Economic Forum. (2015). The Global Gender Gap Report 2015. Retrieved March 18, 2016, from <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>

World Health Official: 2013 Saw 'Unprecedented Period' Of Humanitarian Disasters. (2013). <http://thinkprogress.org/world/2014/03/12/3395861/who-briefing/> Retrieved from <http://thinkprogress.org/world/2014/03/12/3395861/who-briefing/>

Yousafzai, M., & Lamb, C. (n.d.). *I am Malala: The girl who stood up for education and was shot by the Taliban*.

Zucker H. (2012). Defining and Measuring Peace: the Community Peace Index. Paper presented at: 140th APHA Annual Meeting (October 27-October 31, 2012).

付録 1：歴史およびリーダーシップ理論

付録 1A：CSW の歴史

1946 年：「女性の地位委員会」の誕生

- 女性の地位向上に国連がコミットするようになったのは、サンフランシスコでの 1945 年の国連憲章調印が始まりだった。160 人の調印担当者のうち、女性はわずか 4 名であった。
- 国連総会の設立会議が 1946 年 2 月にロンドンで開かれた際、米国代表のエレノア・ルーズベルト (Eleanor Roosevelt) は「世界の女性たち」宛てとす公開書簡を読み上げた。「この目的のため、われわれは世界各国の政府に対し、国内および国際問題で女性が各地により活発な役割を果たすよう呼び掛けることを要望するとともに、機会を求めている女性に対しては、戦争とレジスタンス活動の場合と同様に、自ら進み出て平和と復興の作業に参加することを望む」

1947 年～62 年：ジェンダー平等の法的基盤の確保

- 第 1 回会合：1947 年 2 月、ニューヨーク州ラクサセスで同委員会の会合が行われた。出席した政府代表は 15 人全員が女性であった。設立以来、同委員会は非政府機関 (NGO) との一段と緊密な関係を作り上げ、国際的な人権条約関係団体、国連人権委員会、差別防止・少数者保護に関する社会委員会および小委員会のほか、UNESCO およびユニセフなど他の専門機関とも緊密な関係を構築した。
- 第 1 回会合の際、委員は同委員会が世界人権宣言に関する近々の議論で、発言力を持つ必要があると確認した。
- 1946 年～62 年にかけて、同委員会は女性の権利と平等の推進に注意を集中。具体的には、差別的な法律の改正と女性問題に関する世界的な意識の醸成を目指す基準の設定と国際的な規約策定を求めた。
- 同委員会は創設初期には女性の政治的な権利を高い優先項目とした。同委員会でもまとめた婦人参政権条約案は 1952 年 12 月 20 日の国連総会で採択された。女性が男性と平等の立場で投票するとともに、あらゆるポストに立候補し、公職に就くかまたは国法の下で公的な職務を行使する権利を有することを明記することで、あらゆる場所で女性の政治的な権利を承認し保護する初の国際法の文書となった。

- 1950年代を通じて、同委員会は結婚に関する差別問題に着目し、結婚関連の女性の権利をめぐる初の国際的な合意となるいくつかの政策案をまとめた。これらは後に国連で採択された。
- 同委員会は UNESCO と協力して、女性の識字率と教育機会の平等化の向上を提唱するとともに、プログラムを開発した。
- 女性の経済的権利に関する取り組みも実施された。
- 1950年代初期に、同委員会は女性と女兒に有害な伝統的習慣（例えば、女性性器の切除・切断）の問題に集中し始めた。
- 同委員会の活動はコミュニティでの女性のニーズ、農村の発展、農作業、家族計画、科学技術の進歩による影響に集中した。

1963年：女性に対する差別撤廃宣言

1975年：国際婦人年

- 「国際婦人年の世界会議」は、続けて1975年にメキシコシティで開催された。

1976年～85年：「女性の地位委員会」と「国連婦人の10年」

- この10年は国際的な女性解放運動に正統性をもたらすことに貢献し、女性の問題は世界的な課題として取り上げられるようになった。
- 女性差別撤廃条約（CEDAW：Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women）の宣言、CEDAWの草案作成が、この10年間における同委員会の主要業務であった。
- この条約は、女性の差別を次の通り定義した初の国際文書であった。「性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう」（第1条）

1980年：「国連婦人の10年」の間に開催された第2回世界会議

- コペンハーゲンで開催された「国連婦人の10年」の5年目の世界会議に145の加盟国が出席した。会議は、雇用、健康、教育という女性にとって喫緊の懸念事項である3分野に集中した。

- 「国連女性開発基金 (UNIFEM : United Nations Development Fund for Women)」「国際婦人調査訓練研究所 (INSTRAW : International Research and Training Institute for the Advancement of Women)」など、女性を専門とする新組織が設立された。

1986年～95年：女性の問題を世界的課題に据える

- 同委員会の取り組みは、経済発展、人権、政治、文化、社会に関する政策の諸問題を横断する1つのテーマとしてとらえて女性の平等を促進することに移行した。
- 1990年代初期には、「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」の草案作成によって女性に対する暴力行為を公の問題として表面化させた。
- 1994年3月、女性に対する暴力とその原因と影響に関する特別報告者が任命され、女性に対する暴力行為のあらゆる側面を調査し報告することが託された。

1995年：北京での第4回世界女性会議

- 「女性の地位委員会」で最も大きな業績のうちの1つは第4回世界女性会議であって、これにより女性の人権およびジェンダー平等という世界的課題が大きく前進した。
- 189カ国の全会一致で採択された「北京宣言及び行動綱領」は、女性に関する従来の3つの世界会議で達成された政治合意に基づくもので、法律とその執行面での男性と女性の平等の確保を目的に50年間に及んだ法制面の地位向上の集大成であった。

1996年～2006年：女性の地位向上の基盤強化

- 「女性の地位委員会」による活動方法の見直し。
- 北京行動綱領の検証と評価：2000年、ニューヨークの国連本部で「北京+5」が開催された。
- 同委員会は武力紛争における女性の問題も定期的に検討してきており、それにより「女性および平和と安全に関する国連安全保障理事会決議第1325号の」採択に至る活動に貢献した。2004年の合意結論 (agreed conclusions) で同委員会は紛争の予防、処理、解決ならびに紛争終結後の平和構築への女性の平等な参加に取り組むことを強調した。

- 2013年：優先テーマ：女性と女兒に対するあらゆる形態の暴力の排除と予防。
- 2014年：優先テーマ：女性と女兒のためのミレニアム開発目標の実施における課題と成果。
- 2015年：「北京宣言および行動綱領」の実施ならびに第23回国連総会第三委員会の結果に関する検証と評価。その対象となるのは、行動綱領の実施ならびに、ジェンダー平等および女性のエンパワーメントの成果に影響を及ぼす現在の課題のほか、ジェンダーの視点の統合を通じて2015年以降の開発アジェンダにおけるジェンダー平等と女性のエンパワーメントを強化する機会などである。
- 2016年：優先テーマ：女性のエンパワーメントと持続可能な発展との連動。

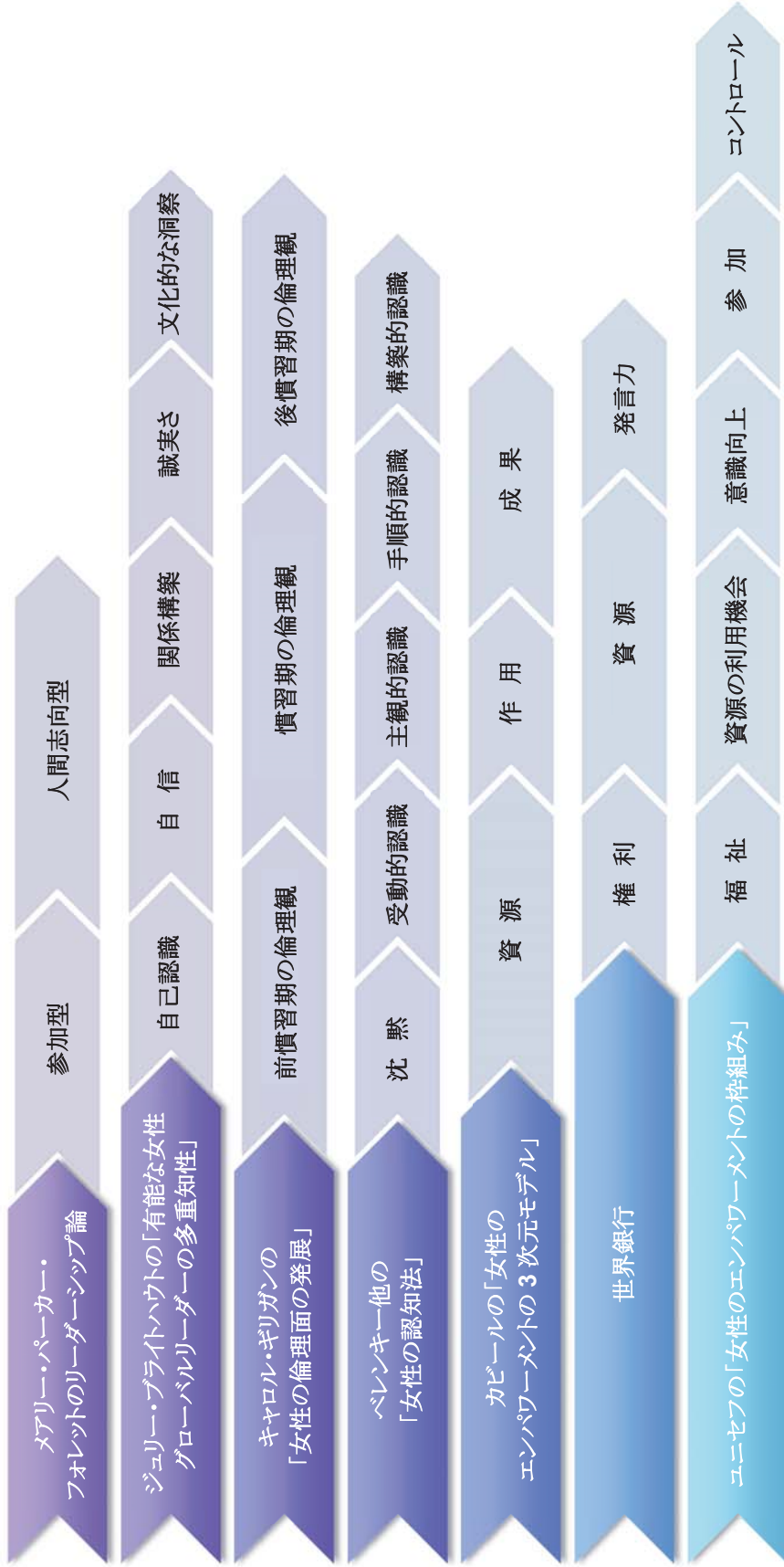
付録 1B：リーダーシップに関する理論の歴史

リーダーシップ理論	導入時期	主な考え方	主な支持者	理論への女性の適合性
偉人・特性理論	1930年代	有能なリーダーは生まれつきのものであり、作られるものではない（「偉人」論の概念）	ラルフ・ストグディル (Ralph Stogdill)	女性は対象外
行動論	1940年代～50年代	リーダーにより示される行動は、その身体的、精神的、または感情的な特性より重要である	オハイオ州立大学の研究 ミシガン大学の研究 ロバート・ブレイク (Robert Blake) およびジェーン・ムートン (Jane Mouton) (マネジアル・リーダーシップ・グリッド論) ダグラス・マクレガー (Douglas MacGregor) (X理論およびY理論)	女性は対象外
状況適合型 (コンティンジェンシー) 理論・状況的理論	1960年代～70年代	組織または作業グループの文脈が特定のリーダー特性と行動の有効性の程度に影響を及ぼす。	フレッド・フィードラー (Fred Fiedler) (コンティンジェンシー理論) ロバート・ハウス (Robert House)	1970年代に執筆されたものが多いため、女性の役割とリーダーシップは文献で暗黙裡に言及されなかった (例：女性を主題としたものは存在)

<p>リーダー・メンバー 交換理論</p>	<p>1970年代後期</p>	<p>リーダーの特性や行動または 状況による特徴ではなく、リー ダーと個々の部下の2人1組の (すなわち1対1の) 関係を強 調する。</p>	<p>(パス＝ゴール理論) ヴィクター・ブルーム (Victor Vroom) およびフィリップ・イエッ トン (Phillip Yetton) (ブルーム - イェットン - ジャー ゴのリーダーシップ意思決定モ デル) ハーシー (Hershey) およびブラ ンチャード (Blanchard) (状況的リーダーシップ理論)</p>	<p>しない。 しかし、彼らの研究および著作のほ とんどは、後に女性のリーダーシッ プに関する文献で明瞭に表現される 特性を反映している。 1970年代後期から80年代初期に、 女性のリーダーシップについての研 究が出現し始め、これらの研究は主 に男性と女性のリーダーの間の能力 の違いに注目していた。</p>
<p>現代のリーダーシッ プ理論 (交換型、変革型、 カリスマ型、奉仕型 リーダーシップ)</p>	<p>1970年代後期 から現在まで</p>	<p>交換型リーダーの権力は、組織 における彼らの公式の権威お よび責任に由来する。フォロ ワーの主な目標は、リーダーの 指示に従うことである。 変革型リーダーシップは、リー</p>	<p>ジョージ・グレン (George Graen) ジェームズ・マクレガー・バー ンズ (James MacGregor Burns) バーナード・バス (Bernard Bass) コンガー (Conger) およびカヌン ゴ (Kanungo) のカリスマ型リー</p>	

		<p>ダーが先見性のある立場にみられ、かつ従うよう人々を鼓舞する場合に発生する。</p> <p>カリスマ型リーダーは、外的な権力または権限の形態よりも、むしろ人格および魅力の力によりフォロワーを集める。</p> <p>奉仕型リーダーは、主に部下および彼らが帰属するコミュニティの成長と幸福に注目する。</p>	<p>ダーシップ理論</p> <p>ロバート・グリーンリーフ (Robert Greenleaf) (奉仕型リーダーシップ)</p>	
<p>グローバルリーダーシップ</p>	<p>1990年代</p>	<p>著しいレベルの複雑さ、流れ、プレゼンスを特徴とする文脈の中で、前向きな変化を促進する構造および方法を通じて共通のビジョンを採用するよう、他者に影響を与える一方で、個人と集団の成長を促すプロセス。(Mendenhall et al. 2012, p.500)</p>	<p>メンデンホール (Mendenhall) およびオズランド (Osland) (コンピテンシー研究)</p> <p>カリギイウリー (Caligiuri) (業務分析)</p> <p>オズランド他 (エキスパートの認知)</p>	<p>女性のグローバルリーダーを最初に研究したのはナンシー・アドラー (Nancy Adler) である。</p> <p>「中性的 (androgynous)」リーダーシップ理論の概念は興味をそそる一方で、フェミニストの研究者は様々な人種、民族、ジェンダーの視点を考慮に入れた決定的なリーダーシップ理論の発展を求め続けている。</p>

付録 1C：女性のディベロプメント、リーダーシップまたはエンパワーメントの理論の概要



付録 1D : 2015 年版世界男女格差報告書 : 世界経済フォーラム (WEF)

世界男女格差指数は、経験測度を提供し、ある国のジェンダー平等に関する経年的な進捗状況を調査するために 2006 年に開発された。この報告書は過去 10 年間の集計データと一部の分野で進展があったことを示したが、驚くほど改善のスピードが遅く、世界全体で女性の生活の質に大きな悪影響を与えている。2015 年版世界男女格差報告書の結論の要約は以下の通りである (World Economic Forum 2015)

- 世界中で 2015 年にジェンダー平等を達成した国は存在しない。
- 平均すると、健康面の成果の格差の 96%超、学業成績の格差の 95%、経済参加の格差の 59%、政治的エンパワーメントにおける格差の 23%が解消された。
- 上位にランクされるアイスランド、ノルウェー、フィンランド、スウェーデン、アイルランドでは、男女格差の 80%超が解消されたが、その一方で、男女格差の解消率の最下位はイエメンの 48%で半分に満たない。

世界のトップ 10	
世界男女格差指数	世界ランク*
アイスランド	1
ノルウェー	2
フィンランド	3
スウェーデン	4
アイルランド	5
ルワンダ	6
フィリピン	7
スイス	8
スロベニア	9
ニュージーランド	10

出所 : 2015 年世界男女格差報告書

注 : 2015 年の 145 カ国中の順位

- 北欧諸国、米国、フィリピン、カナダ、ニュージーランド、オーストラリアは、女性の健康や教育に相当な投資を行ってきており、女性の経済、政治面の参加という点ではこうした投資によるリターンを得ている。しかし、賃金格差がみられ、上級リーダーシップの地位にある女性が少数にとどまっており、依然として格差が存在する。
- 日本、アラブ首長国連邦、チリ、ブラジルは婦人教育に戦略的投資を行ってきたが、女性の労働参加に対する障壁は残存している。このため、女性の発展への投資リター

ンはそれほど顕著ではない。

- イエメン、パキスタン、インド、モーリタニアでは教育と経済において、驚くほど大きな男女格差がある。だが、これらの国に関する最大の懸念とは、女兒と女性の教育への最も基本的な投資がなされていないことであり、基本的な権利（例：相続、リプロダクティブ・ライツ、暴力にまつわる法的枠組み）が甚だしく無視されている。
- ギニア、チャド、モザンビーク、ブルンジは教育に関して大きな男女格差が存在するが、低熟練労働への女性による大規模な参加を通じた経済面のエンパワーメントが高レベルで実施されていることで、経済格差はより小さくなっている。

付録 2：平和と安全保障に従事する女性たちに貢献している重要な出来事（北京宣言以降）

本付録は、2000 年の画期的な国連安保理事会決議第 1325 号の前後の事象に集中する。しかし、もちろん、女性の反戦活動の話は同決議のはるか以前にさかのぼる。例えば、平和活動家のベルタ・ゾフィー・フェリツィタス・フォン・ズットナー（Bertha Sophie Felicita von Suttner）男爵夫人は、1889 年の反戦小説『銃を置き（Lay Down Your Arms）』により、女性初のノーベル平和賞受賞者となった。1931 年、「婦人国際平和自由連盟（International League for Peace and Freedom）」の創設者であるジェーン・アダムス（Jane Addams）にノーベル平和賞が授与された。1976 年、2 人の北アイルランドの女性（1 人はカトリック、1 人はプロテスタント）、ベティ・ウィリアムス（Betty Williams）とマイレッド・コリガン（Mairead Corrigan）が対立解消に向けた取り組みによりノーベル平和賞を授与された。1995 年の北京での第 4 回世界女性会議が 2000 年の国連安保理事会決議第 1325 号を導いたのと同様に、1975 年のメキシコシティでの第 3 回世界女性会議が 1979 年の女性差別撤廃条約（CEDAW）をもたらしている。

地理的分類：

ラテンアメリカ：7	アフリカ：20	アジア：6
中東および北アフリカ：7	ヨーロッパおよび中央アジア：13	東南アジア：4

年	出来事	重要である理由
1995 年	北京での第 4 回世界女性会議の開催と北京行動綱領の採択。	<p>(1) シビルソサエティと役所との間の壁を撤廃することで、国連の運営方法を変更させた。シビルソサエティから 4 万人の女性が参加（メキシコやウィーンではなかった）。シビルソサエティがこの「権力の殿堂」に影響を与える組織的な発言力を持った。これこそ、国連安保理事会決議第 1325 号自体が実現しようとした現象であった。従って、北京の会議はこのプロセスの象徴であった。</p> <p>(2) 独立した行動計画を必要とする新たな領域として、女性・平和・安全保障（WPS：Women, Peace and Security）が初めて認識された。北京の会議は、戦場における強姦について初めて公の場で率直に語ったボスニアとルワンダの生存者と、シビルソサエティ活動家を引き合わせた。</p> <p>(3) 189 カ国に採択され、ジェンダー平等のための世界的な課題に向けた転換点となった。女性に対する暴力（VAW：violence against women）、武力紛争における女性、権力および意思決定における女性を含む 12 の分野を取り上げ、女性の地位向上のための戦略的な目的と行動を設定した。</p>
1996 年	バージニア州立軍事学校が女性の入学許可を強いられる。	
1996 年	国連総会決議 50/166 により、「国連女性に対する暴力撤廃信託基金（UN Trust Fund to Eliminate Violence Against Women）」が設立される。	設立以来、信託基金は 136 の国と地域の 393 のイニシアチブに対し 1 億 300 万米ドルを供与してきた。これらのイニシアチブは、VAW への組織的な対処、削減、除去が可能であることを証明している。
1996 年	グアテマラの和平プロセスが実施される。	反政府勢力のルス・メンデス（Luz Mendez）と政府側に女性の交渉担当者が参加した初の和平プロセス。シビルソサエティを交渉に参加させる革新的なプラットフォームを構築し、包摂的なマルチトラック外交のモデルとなった。
1996 年	プムラ・ゴボド・マディキゼラ（Pumla Gobodo-Madikizela）が「南アフリカの真実和解委員会（Truth and Reconciliation Commission）」による初のアウトリーチ計画を開始し、人権侵害の被害者に対	証人の大多数は女性であった。真実和解委員会は、平和移行期の司法プロセスのモデルになった。

	し公聴会で自身が受けた虐待について話す機会を与える。	
1996年	「北アイルランド女性連合 (Northern Ireland Women's Coalition)」が形成され、「北アイルランドフォーラム」に2議席を獲得し、和平交渉に参加。	包摂的な和平プロセスを促進し、通常の交渉のテーブルには上らない問題を取り上げて、分裂の解消における女性の働きを示した。和平プロセスに参加し影響を与えるためにコミュニティ全体を結集できる女性の能力の1例となった。
1996年	カンボジア政府が中心的な改革プログラム (SEILA) を開始。開発を村落開発委員会に分権化し、委員会に40%の女性枠を設置。	カンボジアの女性が農村部の開発と地方自治に参加する道を開いた。民主化への大きなステップとして、2002年にコムーニ議会選挙が初めて開催された際には、女性は議席の8%を獲得した。その割合は次の選挙で2倍になり、以後増え続けた。ボトムアップによる女性の政府への統合のモデルとなった。
1997年	OECD 開発援助委員会 (DAC : Development Assistance Committee) が「紛争、平和、開発協力に関するガイドライン (Guidelines on Conflict, Peace and Development Cooperation)」を発行。	「対話、和平交渉、復興・再建戦略の橋渡し役となるパートナーとして」、また、平和に関するフォーラムと活動でより積極的に役割を果たすよう女性をエンパワーし奨励するための効率的戦略の策定を託された代理人として、女性の特別な役割が明確に認識された。
1997年	ジャネット・ローゼンバーグ・ジェーガン (Janet Rosenberg Jagan) がガイアナの大統領となる。	ガイアナ初の女性大統領。
1997年	マデリン・オルブライト (Madeleine Albright) が米国国務長官となる。	初の女性国務長官。
1998年	ルワンダ国際戦犯法廷は、大量虐殺を実行するため強姦が用いられたと判断した。	被告人に対し、大量虐殺としての強姦を犯したとして有罪判決が下された最初の国際法廷。
1999年	キプロスの国連公使として、アン・ハーカス (Ann Hercus) が当事者間のシャトル対話を実施。	ハーカスは高レベル (トラック1) の仲介人として機能した。
1999年	ワイラ・ビケフレイベルガ (Vaira Vike-Freiberga) がラトビアの大統領となる。	ラトビア初の女性大統領。
1999年	ミレヤ・モスコソ (Mireya Moscoso) がパナマの大統領となる。	パナマ初の女性大統領。
1999年	「平和を遂行する女性のネットワーク (Women Waging Peace Network)」の形成 (後に包括的安全保障研究所 = The Institute for Inclusive Security = となる)。	世界中の紛争地域の2000人以上の女性リーダーと調停者を結び付け、知識、経験、支援の共有を可能にした。
2000年	全政党ブルンジ女性会議 (All-Party Burundi Women's Conference) がブルンジ和平プロセスのための提言を作成。	1998年から始まった公式の和平交渉から排除されていたにもかかわらず、この会議の女性たちは自身の提言を2000年8月の最終和平協定に盛り込むのに成功した。

2000年	タルヤ・ハロネン (Tarja Halonen) がフィンランドの大統領となる。	フィンランド初の女性大統領。
2000年	国連東チモール暫定行政機構 (UNTAET) の展開。	活動期間を通じてジェンダー問題ユニットにジェンダー対応を行わせた初の国連平和維持活動。
2000年	全欧安全保障協力機構 (OSCE) 加盟国が OSCE ジェンダー行動計画を承認。	OSCE内およびOSCE参加国内のジェンダー間のバランスと平等に言及し、現地での活動計画とスタッフの任命にジェンダーの側面を含めることに重点を置いた。
2000年	「北京+5」のレビューのための臨時の国連総会が招集される。	北京行動綱領の成果と進展が見られた分野が強調された。既存の障壁と課題の指摘、綱領実施の具体的なステップの特定。
2000年	欧州議会は、「平和的紛争解決への女性参加」を採択する (拘束力なし)。	女性の戦争被害者にとって利用可能な国際的な保護および司法メカニズムの欠陥を明らかにした。提言には、外交業務での女性採用増加、国際的な外交活動および国連の上級職員への女性の任命増加が含まれた。和解、平和維持、和平実行、平和構築、紛争予防における地位を含むすべての分野で、女性のための最低40%のクォータ制を提案。
2000年	国連安保理事会決議第1325号	女性・平和・安全保障のための枠組みと国別行動計画 (NAP) の法的基盤を統合し、初めて女性を平和と安全に関連づけた安保理事会決議。
2000年	イスラエルのオリット・アダト (Orit Adato) が中將となる。	中將の地位まで到達した初のイスラエル女性。
2001年	メガワティ・スカルノプトリ (Megawati Sukarnoputri) がインドネシアの大統領となる。	インドネシア初の女性大統領。
2001年	ローマでの G8 外相会合が「紛争予防における女性の役割の強化」を含む紛争予防に関するイニシアチブを発表。	紛争予防およびコミットメントにおける女性の役割に関する G8 による初の包括的な認識。紛争予防、解決、平和構築における女性の完全かつ平等な参加の奨励。
2001年	公式の和平プロセスから排除されているにもかかわらず、ギニア、シエラレオーネ、リベリアの女性活動家が、「マノ川同盟女性平和ネットワーク=MARWOPNET: Mano River Union Women Peace Network」の一部として) ギニアとリベリアの紛争当事者間の仲介を行う。	難航している和平プロセスの進展および交戦中の指導者間の橋渡しにおける女性の役割を証明。
2001年	旧ユーゴスラビア国際戦犯法廷は、被告人に対し人道に対する罪としての強姦を犯したとして有罪判決を下す。	国際法廷の判決としては初。
2002年	ミシェル・バचेレ (Michelle Bachelet) がチリの国防相に任命される。	ラテンアメリカで女性初の国防相に任命された。2006年にチリ初の女性大統領に選出。
2002年	アフリカの女性が結集し、「アフリカ連合 (African Union)」において「ジェンダーの主流化に関するダーバン宣言=Durban Declaration	アフリカ連合委員会における男女の代表を同数とすることが保証された。男女の委員が同数の唯一の地域機関。

	on Gender Mainstreaming in the African Union」を策定。同提言は、加盟国政府首脳会議でアフリカ連合委員会規約に採用される。	
2002年	ローマの国際刑事裁判所規約に、広範囲かつ組織的に行われた強姦と性的奴隷制が人道に反する罪として盛り込まれる。	これにより紛争関連の性暴力が確実に国際犯罪として認識された。
2002年	ナターシャ・ミチッチ (Natasa Micić) がセルビア大統領となる。	セルビア初の女性大統領。
2002年	ルース・ヤロン (Ruth Yaron) がイスラエル国防軍の首席報道官となる。	イスラエル統合参謀本部に奉職する初のイスラエル女性。
2002年	スリランカの和平交渉が行き詰まった際、ヴィサカ・ダルマダサ (Visaka Dharmadasa) がスリランカ政府と「タミル・イーラム解放のトラ (LTTE)」の対話を円滑化させた。	女性が主導する高レベルのインサイダー (内部関係者) による調停の先例を作った。
2003年	ニノ・ブルジャナゼ (Nino Burjanadze) がジョージアの大統領となる。	ジョージア初の女性大統領。
2003年	米州機構 (OAS) の外相が「米州における安全保障に関する宣言 (Declaration on Security in the Americas)」に調印。「平和と安全を促進するためのすべての取り組みにおいて、女性の参加を強化することの重要性と、紛争の予防、管理、解決のすべての段階において、女性の意思決定の役割を拡大する必要性」を再確認する節が含まれる。	OAS 加盟国側の女性の包摂に対する強い姿勢を表した。以降、西半球の安全保障における女性の役割を繰り返し強調する文書では、宣言の文言が使われてきた。NGO は権利擁護を呼び掛けるため定期的にこの文言に頼っている。
2003年	「平和のための女性リベリア大衆行動 (Women of Liberia Mass Action for Peace)」キャンペーンの形成。	リベリア大統領のチャールズ・テラー (Charles Taylor) とリベリア民主和解連合 (LURD) の反乱軍指導者に和平交渉に参加するよう説得した。講和全権代表に包括的和平協定に調印するよう圧力をかけた。平和に向かって自分の国を結集させ、突き動かし、圧力をかける女性の力強い能力が世界で注目された。
2003年	アラブ女性機構 (AWO: Arab Women's Organization) がアラブ連盟内に設立され、「アラブ女性の地位向上のための地域戦略」を打ち出す	すべての分野における女性のキャパシティ・ディベロップメントに関するアラブ諸国間の協力推進と、開発、社会、意思決定における対等のパートナーとして女性が果たす重要な役割の認識の強化。当初 AWO の公式目標には平和と安全が明確に組み込まれていなかったが、今後は AWO が、国連安保理事会決議第 1325 号の実施に向けたアラブ諸国の国別行動計画の中心的な提唱役を務めるだろう。
2003年	米国海兵隊のパイロットチーム「リオネス (Lioness)」がイラク人女性に対応する	アフガニスタンや他国でより恒久的メカニズム (女性エンゲージメント・チーム) の先例を作る。

	ため米国人女性兵士で結成される。	
2003年	「アフリカの女性の権利に関する、人および人民の権利に関するアフリカ憲章議定書（マプト議定書）」の承認。批准国は女性に対するあらゆる形態の差別と暴力と闘うことを公約。	2007年までに15を超えるアフリカ諸国が議定書を批准した。
2004年	国連が議長声明により、国連安保理事会決議第1325号を実行するための国別行動計画の策定を加盟国に推奨。	
2004年	英連邦の女性・ジェンダー問題担当閣僚が200以上のシビルソサエティ組織と協力し、「ジェンダー平等のための2005-15年英連邦本部行動計画（POA）」を策定。	1995年のPOAとは異なり、2005年から15年のPOAはジェンダー、民主主義、平和、紛争を含む4つの重要分野を優先させた。具体的には、ジェンダーに基づく暴力、リーダーシップおよび意思決定における女性の完全参加に対処することを目的とする。
2004年	アシャ・ハジ・エルミ（Asha Hagi Elmi）は、ソマリアの国民融和会議の最終段階で共同議長を務めた唯一の女性。また和平協定に調印した最初の女性。	
2004年	アフガニスタンが議会における女性のためのクォータ制を盛り込んだ新憲法を承認。	他地域での包摂的な移行プロセスの先例を作った。
2005年	北京行動綱領10周年レビューの実施	国レベルの綱領実行における成果、格差、課題ならびに今後実施すべき最も緊急の綱領イニシアチブを特定。
2005年	エレン・ジョンソン・サーリーフ（Ellen Johnson Sirleaf）がリベリアの大統領となる。	アフリカ初の女性大統領。
2005年	停戦会談のため、ベティ・ビゴンベ（Betty Bigombe）がウガンダ政府の閣僚とジョセフ・コニー（Joseph Kony）の司令官を引き合わせる。	閣僚と司令官の初の直接会談であり、2006年～08年のジュバ会議の基礎を作る。分裂の解消、機会の獲得、仲介における女性の高い能力を示した。
2005年～2006年	ダルフル紛争に関するスーダンの7回目の全国和平交渉の実施。	7回目までに、すべての当事者が公式交渉のワークショップと予備会議のワークショップに女性を参加させた。続くダルフル和平合意は、これまでで最もジェンダーに敏感な和平合意の1つとなった。
2007年	全員がインド人女性の国連平和維持チームがリベリアに到着。	初の全員女性の国連平和維持チームの展開。
2007年	14の加盟国から成る「南部アフリカ開発共同体（SADC：Southern African Development Community）」は2007年7月、政府および紛争解決などにおける女性のエンパワーメントの促進を政府に要求する「ジェンダー議定書」を承認した	2005年時点でSADCの3カ国が意思決定構造への女性の30%の参加比率を達成した。

2007年	プラティバ・パティル (Pratibha Patil) がインドの大統領となる。	インド初の女性大統領。
2007年	アフガニスタン (カンダハル) におけるアフガニスタン人女性と NATO の地方復興チーム (PRT) との初協議の開催。	NATO 職員にとってアフガニスタン全体での関与のモデルになった。
2007年	ドイツでの G8 サミットが発展および安定的統治への経路としてジェンダー平等を強調。	教育・経済プログラムを通じた女性のエンパワーメントや、女性・子供の HIV/AIDS 感染増との闘い、女性の人権の保護、性暴力予防の取り組みを含む女性の不可欠な役割を重視した一部の施策が提案された。
2008年	グラサ・マシェル (Graca Machel) がケニアの選挙後の暴動を終結させた 3 人の高レベル調停仲介人のうちの 1 人となる。	和平仲介に加えて、マシェルは仲介の取り組みに女性の視点をさらに取り入れることを支援した。
2008年	ルワンダ議会で女性が 50% 超の議席を獲得。	議会で女性が過半数を占めたのは世界初。
2008年	国連安保理事会決議第 1820 号	紛争関連の性暴力は和平プロセスに有害であると認めた初の安保理事会決議。平和維持活動における女性の配置強化を奨励し、人道と平和維持要員の研修および、性的搾取に対処する国連平和維持軍へのゼロ・トレランス方針の実行の改善を要求した。
2009年	ローズ・フランシーヌ・ロゴンベ (Rose Francine Rogombe) がガボン大統領となる	ガボン初の女性大統領。
2009年	ダリア・グリバウスカイト (Dalia Grybauskaite) がリトアニア大統領となる	リトアニア初の女性大統領。
2009年	国連安保理事会決議第 1888 号	安保理事会決議第 1820 号を踏まえて、モニタリング、報告、アカウントビリティ (説明責任) を強化。特に懸念される状況に対する「専門家チーム」、性暴力を終わらせる取り組みを主導する特別代表、平和維持活動に関するジェンダー上のガイドライン、安保理事会決議第 1820 号および第 1888 号の実施に関する年次報告などに言及している。
2009年	国連安保理事会決議第 1889 号	安保理事会決議第 1325 号を踏まえて、モニタリングと報告の可能性を強化。国別行動計画策定と国連の運営委員会の設置を歓迎するなどとしている。世界指標およびジェンダーに関する細分化されたデータを要請。
2009年	リベリアが国別行動計画を承認。	国別行動計画を採択した最初の紛争終結後国。
2010年	ラウラ・チンチージャ (Laura Chinchilla) がコスタリカ大統領となる。	コスタリカ初の女性大統領。
2010年	ローザ・オトゥンバエヴァ (Roza Otunbayeva) がキルギスタン大統領となる。	キルギスタン初の女性大統領。
2010年	国連安保理事会決議第 1960 号	安保理事会決議第 1820 号と第 1888 号を踏まえて、モニタリングと報告をさらに強化。性暴力に対して責任がある特定の当事者についての報告および制裁委員会への照会や、データ収集と指標分析に関する協力の強化、制裁指定における性暴力の基準などに言及。
2010年	国連ウィメンが設立。	ジェンダー平等に特化した国連の 4 つの機関を統合し、影響力を高めるために任務と資源を集約。

2010年	国連事務総長が「7項目プラン (Seven-Point Plan)」を導入。	国連システムを導き、国連の紛争後資金の15%を主に女性のニーズへの対応を目的とするプロジェクトに投入した。
2010年	紛争下の性暴力に関する事務総長特別代表が任命され、事務所を設立。	初の紛争下の性暴力に関する特別代表の任命。
2011年	ジルマ・ルセフ (Dilma Rousseff) がブラジル大統領となる。	ブラジル初の女性大統領。
2011年	アティフェテ・ヤヒヤガ (Atifete Jahjaga) がコソボ大統領となる。	コソボ初の女性大統領。
2011年	レイマ・ボウィ (Leymah Gbowee)、エレン・ジョンソン・サーリーフ (Ellen Johnson Sirleaf)、タワックル・カルマン (Tawakkol Karman) がノーベル平和賞受賞。	平和と民主主義の促進における女性の役割向上を意図した象徴的な受賞。
2011年	米国が国別行動計画を承認。	
2012年	コロンビア政府とコロンビア革命軍の間の和平交渉開始	16人のジェンダー専門家が参加。
2012年	モニーク・オーサン・ベルボー (Monique Ohsan Bellepeau) がモーリシャス大統領となる。	モーリシャス初の女性大統領。
2012年	ジョイス・バンダ (Joyce Banda) がマラウイ大統領となる。	マラウイ初の女性大統領。
2012年	国連システム全体に適用されるジェンダー行動計画 (UN System-Wide Action Plan on Gender) の採択。	ジェンダー平等を達成するための国連の包括的なアカウントビリティ (説明責任) の枠組みを確立するために企画された3つのメカニズムのうちの1つ。
2012年	アラブ連盟 (League of Arab States)、アラブ女性連合 (Arab Women's Organization)、国連ウィメンが「アラブ女性保護のための地域戦略：平和と安全 (Regional Strategy Protection of Arab Women: Peace and Security)」を発表。	女性の保護と平和と安全への女性の参加を結びつけた初の地域戦略。アラブ諸国による国別行動計画の策定を要請し、そのために「必要なステップ」を提供する。
2013年	朴槿恵が韓国の大統領となる。	北東アジア現代史で初の女性国家元首。
2013年	国連安保理事会決議第 2106号	性暴力の不処罰を許さない取り組みの強化を要求し、抑止と予防のための一貫性のある厳格な調査と告発を強調。
2013年	国連安保理事会決議第 2122号	女性・平和・安全保障に関する公約実施のためのより組織的な国連のアプローチのロードマップの提供。平和維持活動と調停のための技術的な専門知識が含まれる。また特に妊娠した生存者を対象とするジェンダーに敏感な人道援助などの資金不足は解消された。
2013年	メアリー・ロビンソン (Mary Robinson) が5 グレートレーク地域の国連特使・主席交渉	国連特使・主席交渉官に任命された初の女性。

	官に指名される	
2013年	女性差別撤廃条約 (CEDAW) 委員会が紛争予防、紛争中、紛争終結後の状況における女性に関する一般勧告第 30 号を採択。	CEDAW を女性・平和・安全保障の課題と関連付け、各国の国別行動計画採択を勧告した。
2014年	カトリーヌ・サンバ＝パンザ (Catherine Samba-Panza) が中央アフリカ共和国大統領となる。	中央アフリカ共和国初の女性大統領。
2014年	国連安保理事会決議第 2178 号	暴力的な過激主義の阻止における女性の役割を認めた。
2014年	チュニジアが「アラブの春」後に新憲法を承認した最初の国となる。	女性の平等を保証する条項を盛り込んでいるほか、女性への暴力の排除、すべての部門における女性の参加促進、選挙で選ばれた国内のすべての機関内の平等に向けた取り組みに関するコミットメントが示されたことで、この憲法は画期的であった。
2014年	イラクが国別行動計画を承認。	中東と北アフリカ地域で国別行動計画を作成した最初の国。
2014年	クリスティン・ルンド (Kristin Lund) 少将がキプロスの国連平和維持軍の指揮官となる。	国連平和維持軍の初の女性指揮官。
2014年	フィリピン政府とモロ・イスラム解放戦線が和平協定に調印。	政府の交渉チームの 50%、調印担当者の 25%が女性で、公式の和平プロセスにおける女性の参加割合としては歴史的な高さであった。ミリアム・コーネル・フェレル (Miriam Coronel Ferrer) が世界初の女性の首席交渉官となり、反乱軍との最終和平協定に調印した。
2014年	史上初めて、国連安保理事会の議席の 3 分の 1 が女性によって占められた。	
2015年	アフガニスタンが国別行動計画を承認。	世界で 50 番目に承認された国別行動計画。
2015年	コリンダ・グラバルキタロビッチ (Kolinda Grabar-Kitarovi) がクロアチア大統領となる	クロアチア初の女性大統領。
2015年	北京宣言と行動綱領の 20 周年記念 (ならびに国連安保理事会決議第 1325 号の 15 周年記念)	
2015年	持続可能な開発目標 (9 月採択予定) に「平和的かつ包摂的な」社会に関する目標ならびにジェンダー平等に関する単独目標が盛り込まれる。	「平和的かつ包摂的な」社会に関する目標 16 は、包摂性と平和が結びつくことを世界が承認することを示しており、女性、平和、安全保障の課題をさらに強化する。(また、この目標には紛争の文脈で強く求められるジェンダーに関する細分化されたデータの収集に関する指針も含まれている。)
2012年 ～現在	コロンビア政府とコロンビア革命軍との和平交渉。	政府代表の 16 人のジェンダー専門家 (すべて女性) と 2 人の女性交渉官が参加。

出所：包含的安全保障研究所、2016年

付録3：暴力の犠牲となった女性平和活動家

氏名	国名	被害された日付	状況
ナディア・ベラ (Nadia Vera)	メキシコ	2015年7月13日	ナディア・ベラはメキシコシティーの自身のフラットで死んでいるのが発見された。強姦され、拷問を受け、3人の女性と男性ジャーナリストのルーベン・エスピノーサ (Ruben Espinosa) の4人とともに頭部を撃たれていた。彼女は2010年以降メキシコで殺害された女性人権擁護者としては36人目。ジャーナリストへの攻撃および石油備蓄の売り崩しに抗議する運動を行っていた。殺害予告を受け、前年にはハラパ (ベラクルズ州の州都) からメキシコシティーに転居を余儀なくされた。
フランセラ・メンデス (Francela Mendez)	エルサルバドル	2015年5月31日	フランセラ・メンデスはエルサルバドルのトランスジェンダー・コミュニティの権利を擁護した。同国のレスピアン、ゲイ、バイセクシャルおよびトランスジェンダーの人々の権利を推進する「アレクサンドリア・コレクティブ (Colectivo Alejandria)」の理事会のメンバーだった。HIV、結核、マラリアに対応するプログラムの実施にも関与し、「エルサルバドル人権擁護者ネットワーク (Salvadoran Human Rights Defenders Network)」のメンバーでもあった。サンサルバドル郊外のソニンナテにある友人の自宅で殺害された。米州人権委員会 (Inter-American Commission on Human Rights) が非難した。
インテイサー・アル＝ハサイリ (Intisar al-Hasa'iri)	リビア	2015年2月24日	トリポリでインテイサー・アル＝ハサイリと彼女の叔母の遺体の遺体が車のトラックの中で発見された。2人とも銃撃されていた。アル＝ハサイリはリビアの平和と文化の推進グループであるタンウイール (Tanweer) 運動の共同創始者だった。国内の民主主義擁護の行動に関与していた。
ジョアン・カゲジ (Joan Kagezi)	ウガンダ	2015年3月30日	ウガンダの弁護士で検察官であったジョアン・カゲジは仕事からの帰宅途中に射殺された。彼女は国際犯罪・テロ対策部門の公訴担当の幹部だった。事件当時、カゲジはアル＝シャバブ (al-Shabaab) によるテロ攻撃に関与したとして13人の男性を起訴した裁判の首席検察官を務めていた。彼女は「神の抵抗軍 (Lord's Resistance Army)」の元司令官のトーマス・クオイエロ (Thomas Kwoyelo) を殺人と誘拐の罪で起訴した関係者の1人だった。彼女の死亡を受けて、カンパラの「オブザーバー」紙は「法曹界では、最も有能かつ怖いもの知らずのエリート検察官との評価もあったが、殺害によってそのキャリアは閉ざされた」と報じた。
サビーン・マハムード (Sabeen Mahmud)	パキスタン	2015年4月24日	サビーン・マハムードは、母親とともにカラチでのイベントを離れた後、自分の車の中で射殺された。彼女はパキスタンの最も著名な人権保護活動家の1人で、先駆的なカフェコミュニティ・アートスペースである T2F (元の名前は「二階 (The Second Floor)」の責任者でもあった。殺害の夜、T2F では、バローチスタンでパキスタンの政府の手によって「消された」とされる人々の事件を取り上げたイベントを主催していた。マハムードは殺害予告を受けていたが、波風を立てて宗教原理主義者と対決することを恐れなかった。彼女の死後、友人である小説家のカミラ・シヤムジー (Kamila Shamsie) は「彼女は何をやらせても出来る女性だった。

ノルマ・アンヘリカ・ブルノー・ローマン (Norma Angélica Bruno Román)	メキシコ	2015年2月13日	ワイヤーをはんだ付けするし、ウルドゥー語の詩について語り、クリケットをすることもあれば、カラチで行われるすべての進歩主義的デモに参加した。ピンク・フロイドのバック・カタルグの曲を口ずさみ、自称『永久おたくチーム』のメンバーとも言っていた」と書いている。
ノルマ・アンヘリカ・ブルノー・ローマンは他の若い活動家の葬式に向かう途中、自分の子ども目の前で殺害された。身内に失脚した親類がいる家族を支援するイグアラ市内のグループのメンバーであるとみられていた。	米国	2015年4月13日	公民権と人権の活動家であったキヤサリン・ハン・モントローヤは、アトランタの自宅で殺害された。彼女はレスピアン、ゲイ、バイセクシャルおよびトランスジェンダーの人々だけでなく、移民、アジア系アメリカ人女性と太平洋諸島の人々の権利を擁護した。「サウスイースト・イミグランツ・ライツ・ネットワーク (Southeast Immigrant Rights Network)」を共同で設立した。モントローヤの活動拠点だった「公民権・人権指導者会議 (Leadership Conference on Civil and Human Rights)」は「非常に優秀なリーダーで、熟練した主催者であった。移民、有色人種コミュニティ、LGBTQの人々とその家族を含む人々のエンパワーメントに自分の命を捧げた。多民族コミュニティ全体の団結と機会の架け橋となる遺産を残した」として彼女に敬意を表した。
ロザーナ・マゴウアン (Losana McGowan)	フィジー	2015年4月4日	ジャーナリストで女権運動家のロザーナ・マゴウアンは自宅で殺害された。彼女のパートナーが殺人で訴追された。マゴウアンはフィジー・タイムズ紙とフィジー放送協会向けに執筆するジャーナリストとしての仕事と、「フィジー女性のための危機センター (Fiji Women's Crisis Centre)」と「フィジー女権運動 (Fiji Women's Rights Movement)」のための活動を同時に行ったが、これは女性を差別する法律の改正に役立っている。「太平洋共同体 (Pacific Community)」事務局のメディア・コミュニケーション・コーディネーターでもあった。彼女の死により、女性への暴力の根絶を求める声が高まった。
アンギザ・シンワリ (Angiza Shinwari)	アフガニスタン	2015年2月16日	旅行中に乗っていた車が爆弾攻撃を受けてアンギザ・シンワリが死亡したのは、ナンガルハール州議会の議員として2期目に入ってから間もない時であった。議会に選出される前、シンワリはすでに活動家として、女性の権利と教育を受けられる権利を熱心に擁護していた。彼女の殺害は、アフガニスタンで政治的な地位を担う時に女性が直面する危険性を浮き彫りにした。目立たないよう努めていたにもかかわらず、シンワリが生命の危機を恐れてアフガニスタンと外国の当局者に保護を求めたこと、ロイター通信が報道している。「政府で働く女性全員が大きな危険にさらされている。地方議会の議員の状況が特に悪い」と彼女は述べていた。

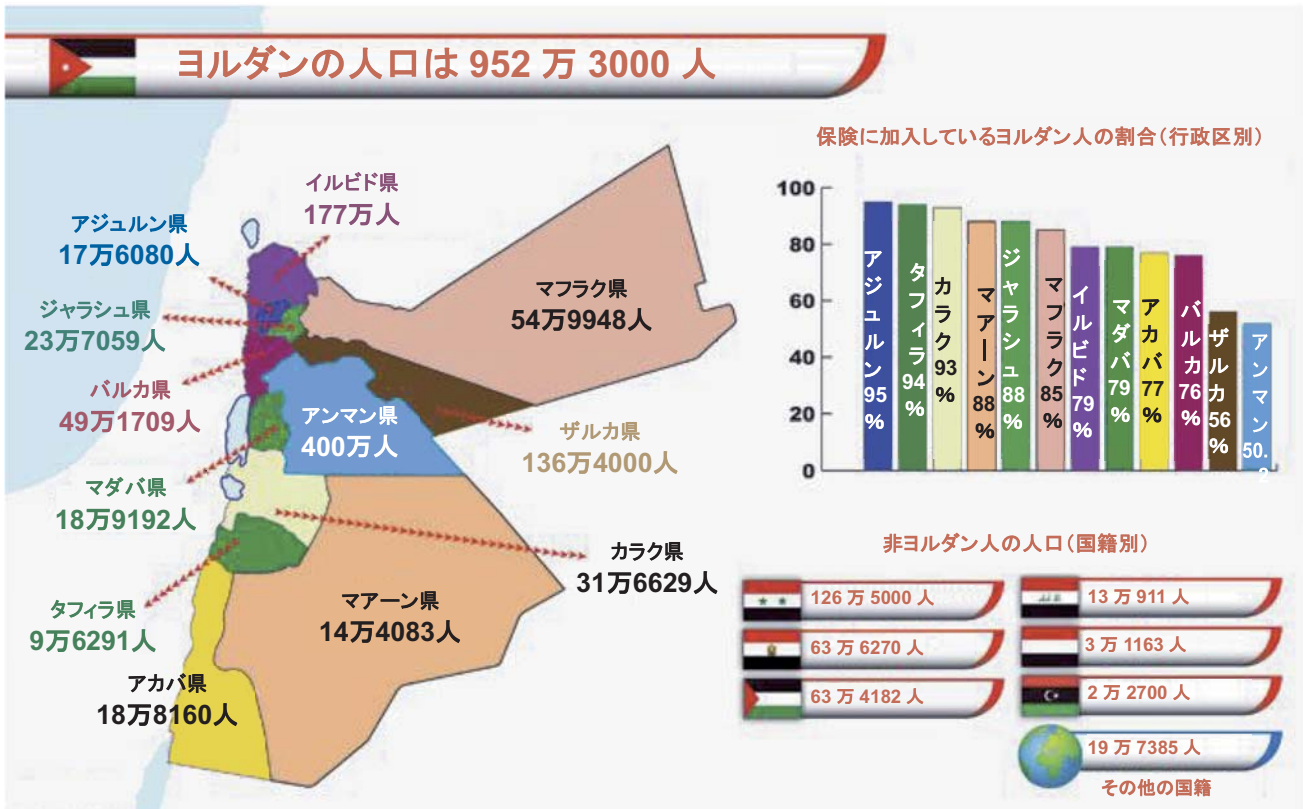
付録 4：シリア難民のニーズ評価の調査結果

フォーカスグループとの議論および Q 分類法因子分析によるニーズ評価研究の結果

(Al-Rousan, et al.)

地域	アンマン	ラムサ	イルビド	マフラク	ザータリ難民キャンプ	アズラク難民キャンプ
参加人数：	25	22	45	18	30	15
年齢別 (人)：						
15～18	2	0	4	1	0	0
18～29	10	9	22	11	13	8
30～64	10	11	12	6	16	7
65 以上	3	2	7	0	1	0
ジェンダー 別 (人)：						
女性	15	19	20	11	15	6
男性	10	3	25	7	15	9
移住後の平均年数	3.5	3.0	3.5	2.5	3.0	1.0
<p>主な調査結果 (すべて統計的に有意)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 非感染性疾患 (NCD) がシリア難民の間で蔓延している。 2. 特に若いシリア難民女性の喫煙率が非常に高い。 3. シリア難民は、地域の医療従事者に差別されて一般のヨルダン人からひどい扱いを受けていると感じることが多い。 4. 特に NCD の予防についての健康リテラシー率が低い。 5. 心のケアを受けることを恥とするのは、シリア難民とヨルダン人に共通する。 6. 費用は、特に専門医療と複雑な疾患の医療アクセスへの大きな障害である。 7. シリア難民は現地政府とその政策をあまり信用していない。例えば、シリア難民はシリア難民専用の薬局で提供されるより安いジェネリック医薬品について、有効性が低いか、有効期限切れと信じている。 8. 戦争のトラウマにより診断未確定で未検出の精神障害が高い比率で存在する。 9. カウンセリングと心理社会的支援など、難民向けにどのような医療サービスが提供可能であるのか認識が欠如している。 10. 女性は女性の医師と医療従事者に診察されるのを好む。 						

付録 5 : 非ヨルダン人の人口分布を国籍別に示したヨルダン地図



出所：ヨルダン統計省、2016年

図の出所：ムハンマド・ガザル (Mohammad Ghazal)、「人口約950万人に290万人の難民」ヨルダン・タイムズ、2016年1月30日

平和構築に向けた女性のリーダーシップとエンパワーメント

発行：2016年4月

公益財団法人 笹川平和財団 国際事業企画部

〒105-8524 東京都港区虎ノ門1-15-16 笹川平和財団ビル

Tel：03-5157-5280 Fax：03-5157-5281

e-mail：jigyokikaku5157@spf.or.jp

執筆者：我喜屋まり子、エイミー・チウ・ウー、タラ・アル＝ローザン

発行者：小木曾麻里（国際事業企画部 部長）

編集者：西田一平太（研究員）、三留志穂（部員）

©The Sasakawa Peace Foundation, 2016

無断転載および複製を禁止します。

 笹川平和財団