

エンパワーメントに見るジェンダー平等と公正 ——対話の実現に向けて——

久保田 真弓

◀ キーワード ▶

エンパワーメント、ジェンダー、平等、公正、社会変革、怒り、対話、生涯教育

◀ 要 旨 ▶

「エンパワーメント」という用語は、日本では、1995年の国連による第4回世界女性会議以後、メディアを通して目にするようになり、「能力開化」「権限付与」「力付け」などのように訳されている。一般に、「エンパワーメント」は、何らかの理由で本来持っている力を十分に発揮できない人々を対象に「力を付ける」過程をさす。そこで付ける力は、権力ではなく、自信など自らの能力を発揮できる力をさす。その意味でエンパワーメントは、個人の心理的要素に関わるが、それだけではない。何らかの理由で対象者が萎縮してしまっているため、その理由を追究し、その問題を改善する必要がある。そこで、エンパワーメントの過程には、心理的な要素だけでなく、社会、政治、経済的要素も含まれ、究極的には、社会変革もめざしている。

アフリカのリーダー賞を受賞したLongweは、エンパワーメントを、福祉、アクセス、意識向上、参加、コントロールの5段階で説明し、これらのステップを順に踏んで最終的にはジェンダー平等をめざすというモデルを提示している。これは、CIDA（カナダ国際開発庁）やユニセフを通して広く発展途上国で普及しているモデルである。そこで本稿では、日本での応用を念頭に、これに公正の要素を追加したエンパワーメントモデルを提示し、女性のエンパワーメントとは、ジェンダー関係の社会変革である、という視点から論じる。特に、論点は、ジェンダー平等だけでなく、公正の重要性を考えること、男女を公正に扱うには、男女が対話しなければならないこと、怒りを対話の原動力とすること、それには、生涯教育の役割があることである。さらに、例として男女共同参画推進センターで実施されている相談と農村女性のための家族経営協定を取りあげている。

1. はじめに

2005年2月、第49回婦人の地位委員会（北京+10会合）が開催された。これは1995年に北京で開催された第4回世界女性会議後、10年でどのくらいの進展があったかを評価、確認するものである。日本は、ここで「ジェンダーと開発（GAD）イニシアティブ」¹⁾の策定を発表した。これは、95年に発表した「途上国の女性支援（WID）イニシアティブ」を見直したもので、開発途上国でのジェンダー平等と女性のエンパワーメントを目的に、ODA（政府開発援助）を通じた支援を強化し、ジェンダー主流化を果たそう

とするものである。

このように世界の女性たち、特に開発途上国の女性たちをも念頭に置いた取り組みでは、「ジェンダー」や「エンパワーメント」という用語を頻繁に使用する。しかし、日本国内では、95年の北京会議以後、メディアをとおしてやっと一般の人々の目に触れるようになったばかりである〔森田 1996 50, 久保田 1998 53-54〕。

2002年に国立国語研究所が全国の16歳以上の男女個人を対象に（1語あたり750人対象）調査した結果によると、「エンパワーメント」という外来語の定着

率はかなり低い。

全国の16歳以上を対象にした場合、認知率11.3%、理解率5.7%、使用率3.0%であり、60歳以上を対象にまとめなおすと、順に、5.7%、2.3%、0.0%である。60歳以上の高齢者では、「エンパワーメント」という用語を使用する人が皆無であることがわかる。

さらに「ジェンダー」では、16歳以上の認知率18.1%、理解率10.0%、使用率5.3%、60歳以上の認知率8.3%、理解率5.0%、使用率2.8%となっており、それと比較しても、「エンパワーメント」では、認知率、理解率、使用率が、格段に低いことがわかる。したがって、「高齢者のエンパワー」「身障者のエンパワー」「女性のエンパワーメント」と叫んでも、あまり一般の人には理解されないことがうかがえる。

そこで国立国語研究所では、外来語の「エンパワーメント」を「本来持っている能力を引き出し、社会的な権限を与えること」という意味で解釈し、「能力開化」「権限付与」に言い換えることを提言している。

一方英語の“empower”は本来他動詞で、AさんがBさんに法的権利を委譲したりして「力を付ける」「何かをできるようにする」ことをさす。したがって“empowerment”は、その名詞形で、「力付け」「力の付与」とも訳されることがある。

しかし、このように「エンパワーメント」を日本語に訳してしまうと、どうしてもこの語彙の表面的な意味だけになり、なぜこの語彙が使われるようになったのか、その背景や概念が削げ落ちることになる。これは「エンパワーメント」にかぎらず「ジェンダー」等の外来語の宿命で、日本語の訳のみに頼ってはい、外界の動きが見えない。

そこで、本稿では、先行研究からエンパワーメントの特性をまとめ、発展途上国で普及しているエンパワーメントのフレームワークを紹介する。そして、日本での適応を考えたエンパワーメントのモデルを提示し、「女性のエンパワーメントとは、ジェンダー関係の社会変革」という視点から、ジェンダー平等と公正の重要性、対話の実現性、生涯教育の役割を論じる。

なお本文では、“empowerment”の訳として「エンパワーメント」と記述したが、厳密には、表記方法として「エンパワーメント」（例：モーザ 1996）と「エンパワメント」（例：森田 1996）の二つがある。本稿では、パワー（力）との関連で「エンパワーメント」を考察するので、それがわかりやすいように「エンパ

ワメント」という訳を使用することにする。

2. エンパワーメントの特性

2.1 エンパワーメントの対象者

「エンパワーメント」という用語は、人権運動、ジェンダー問題、国際協力、地域開発、経営学、ビジネス、ソーシャルワーク、教育、コミュニティー心理学、社会福祉、保健医療、など幅広い分野で使用されている。なかでもバーバラ・ソロモン（1976）が著した『黒人のエンパワーメント——抑圧されている地域社会におけるソーシャルワーク』以来、エンパワーメントの概念が普及し、不利な状態に置かれたり、抑圧されたりしている集団に対応するソーシャルワークの実践目標となっている [小松 1995 4]。

日本では、1995年の「ソーシャルワーク研究」で特集を組み、ソーシャルワークにおけるエンパワーメント・アプローチの体系化の重要性を紹介している。その中で、小松 [1995] は、次のように紹介している。ソロモンは、50年代、60年代のアメリカで公民権運動やブラック・パワー運動が盛んなころ、「支配的なイギリス系アメリカ人と社会から否定的に評価されている人種集団との相互関係を支配している主要な勢力」である力関係に着目し、抑圧されている環境の中で「否定的な評価」を受けることによって、「力の欠如状態」すなわち「社会的に評価されている役割を効果的に遂行していく場合に、情緒、技能、知識、また物的資源を活用していけなくなる状態」にされていることを指摘した。

つまり、エンパワーメントの対象者は、何らかの形で社会から否定的な評価を受け、本来人間が持っている能力や感性などの力が発揮できない、「力が欠如した状態」であることがわかる。

最近では黒人だけでなく、高齢者、障害者、外国人労働者、子ども、女性、貧困などによる社会的弱者などにも「力の欠如状態」はみられ、エンパワーメントの対象となっている。森田 [1996] は、人権教育の視点で、「支配、暴力、権力、抑圧、戦争、いじめ、虐待」という否定的な力を減らし、「知識、経験、技法、権利意識、援助、共感、信頼、自己決定、選択の自由、愛」という肯定的な力を伸ばす人間関係のあり方や思想をエンパワーメントと定義している。「貧しいから」「男・女のくせに」「世間体が」という「外的抑圧」を受け続けると「自分は駄目だ」と思いこむ「内的抑



圧]が誘引され、自己像が萎縮してしまう[森田 1996 54]。それが「力の欠如状態」といえ、エンパワーメントの対象となる。

2.2 三つの力：パワー

それではどのような力を付ければ、力の欠如状態から脱することができるのだろうか。

Griscom [1992] は、1970年代から1980年代にかけてアメリカで女性運動が活発化したころに書かれた心理学の分野における「女性と力」に焦点を当てた先行研究を調査し、次の3点に関して論じている。

1) 力の定義の推移、2) 個人か社会かという二項対立の論議、3) ジェンダーだけでなく、人種、エスニシティ、階級、セクシャリティなど社会的な差を作り出す要因の解明の必要性、である。そして、威圧 (coercion) や支配 (dominance) を主とする権力、つまり power-over としての力の研究の方向性を批判している。特に、一方が力を得れば、他方が力を失うというように力の総量が一定であるという力の捉え方、さらに、支配と見る power-over という力は「悪」で、相手との関係性を重視した power-for という力は「善」だという二項対立の考え方を批判している。そのうえで今後「力」の概念を定義するには、次の4つの点を考慮すべきであると述べている。1) 威圧や支配以外の力の要素を取り入れること、2) 力は個人に帰属するものではなく、人との関係性から生まれること、3) ミクロレヴェルの構造だけでなくマクロレヴェルでも見ること、4) 時間の経過とともに起こる過程に着目すること、である。これからエンパワーメントで語る「力」とは、一般的に知られている権力の力ではなく、人々の内面にあるもので他者との相互関係によって引き出されるものだということがうかがえる。

エンパワーメントが必要な対象者は、何らかの理由で知力、体力、気力等が萎縮してしまい、本来持っている力を発揮できない人々である。そこで同じような境遇にある人々と出会うことにより、悩みを共有することができれば、思わぬ解決口または気持ちの整理ができ、自信が付き、さらに一步を踏み出せる。そこでエンパワーメントの際に付ける力として、権力・権威 (power-over) ではなく、能力を発揮する力 (power-to)、萎縮した自己像拡大の力 (power-within)、仲間との一体感 (power-with) の力の見直しが知られて

いる[CCIC 1991 19]。「一体感」は、教育分野では1940年代からすでに注目されている力の概念で、グループで一緒に何かをすることにより生み出される力、すなわち個人の力を総和した力以上の力を感じることをさす [Dunlap and Goldman 1991 6]。

これら3つの力は、実際は、同時に起こる現象でもあり、区別するのは難しい。しかし、丹念なインタビューをすれば見えてくるものであり、自己効力感、自信など表現は異なっても注目していかなければならない力である [久保田 1998 63]。そして、すくなくとも一般者を対象にしたジェンダー関連の講義で、男性から「女性がこれ以上力を付けると怖い」という反応があった場合は、権力・権威を考えており、エンパワーメントで狙っている力ではないことがいえる。

2.3 エンパワーメントの目的

これまでエンパワーメントの対象者は「力の欠如状態」にあり、さまざまな力を付ける必要があることを述べた。しかし、エンパワーメントが、単に「力付け」で終わってしまうのであれば、心理学の用語を使えば済むことである [中村 2004 19]。むしろエンパワーメントは、何らかの形で力を付ける「過程やメカニズム」 [Rappaport 1987] が重要なものであり、そのメカニズムには、個人の心理的要素だけで構築されているのではなく、組織的、政治的、社会的、経済的な要素も関連している [フリードマン 1995, 久木田・渡辺 1998, 佐藤 2005 など]。そこで、途上国の開発分野で頻繁に引用される久木田・渡辺 [1998] は、エンパワーメントを「社会的に差別や搾取を受けたり、組織の中で自らコントロールしていく力を奪われた人々が、そのコントロールを取り戻すプロセス」と定義している。つまり、人々が力を十分に発揮できない状況を解明し、徐々に力を付けていく過程 (プロセス) をみていかなければならないのである。それには、人間関係というミクロレヴェルだけでなく組織、文化、社会、政治、経済といったマクロレヴェルも視野に入れる必要がある。

この定義を途上国のジェンダーの視点から捉えなおすと家父長制や伝統などで女性たちが抑圧され周辺に追いやられている状況があるため次のようになる。エンパワーメントは、「個々人が自覚し、自己決定能力、経済的・社会的・法的・政治的な力を付け (能力を発揮し) ていくこと。そのような個人の連帯が人々によ

る社会変革を実現していくという意味を持つ。『女性のエンパワーメント』は、収入や技術を得るのみならず、女性が問題を自覚し、生活や人生のうえで総合的・長期的な取り組みを意味する」[田中他 2002 319]。このようにエンパワーメントは、力を付けていく過程であり、社会変革をも意図していることがわかる。開発援助の視点から、佐藤 [2005] も、エンパワーメント・プロセスの構成要素として1) 問題に対する主体的な気づき、2) 解決に必要な能力獲得、3) 能力を活用・発揮する機会の獲得、の3つを想定し、エンパワーメントの究極的な目標は「社会関係の変革」であるという立場をとっている [佐藤 2005 202]。

エンパワーメントの対象が、何らかの理由で力の欠如状態に追いやられているのであれば、単に、個人に対して「頑張る」と励まして、究極の問題解決には至らない。「あなたとお話してきて元気が出た」ということがあっても、なぜ悩みを一人で抱え打ち明けられなかったのか、どうしてそこまで追い込まれてしまったのか、というメカニズムを解明しなければ、いつまでも問題は個人のもので収斂してしまい、より良い社会作りに生かせない。そこでエンパワーメントを考えるには、より良い社会を目指して、社会構造を変えていくことまで視野に入れていかなければならない。つまり女性のエンパワーメントとは、ジェンダーの視点に立った社会関係の変革である。

2.4 エンパワーメントの促進

エンパワーメントの力を付ける過程には、他者による何らかの支援や援助、介入が必要である [フリードマン 1995, モーザ 1996, 佐藤 2005]。開発の分野の例では、貧困対策として小口金融（マイクロファイナンス）というシステムがある。これは、貧困者層を対象に小口金融や貯蓄サービスをし、経済活動への参加を促し、所得向上等の経済的効果のほか、女性のエンパワーメント等の社会的効果があると注目されている [栗野 2002 107]。融資の受けられない貧困者、とくに女性たちに少額の資金を貸し付け、小金を稼げるように仕事を支援するものである。バングラデシュのグラミン銀行が著名で、モスレムの女性たちは村から出られないが、銀行員が村に来て無担保で少額のお金を貸し付ける。このシステムは、世界各地の文化、習慣を考慮しいろいろな形に変更し多様な状況に置かれた

女性たちのエンパワーメントに貢献している。著者は、フィリピンの事例を調査したが、このシステムを利用する人、利用しない人、途中で脱退する人の比較から、一定レベルの貧困者層を対象として介入しても、最終的には個人の置かれている状況、過去の体験、価値観の相違等から女性たちは、それぞれにシステムを解釈し、決断し、行動していることがうかがえた [久保田 1998]。このようにエンパワーメントの過程では「力の欠如状態」にある人々を対象に他者が支援・介入することが必要である。その介入方法は、マイクロファイナンスのようなシステム作りであったり、資源、資金、人材、情報、知識の提供であったりなどさまざまに考えられよう。

2.5 人権の問題としてのエンパワーメント

エンパワーメントの概念化は発展段階にあり、分野によっても捉え方が異なり、定義はさまざまである [久木田 1998, 佐藤 2005]。しかしながら、すくなくとも先行研究から、以下の点はエンパワーメントの特性といえるだろう。

- 1) エンパワーメントを必要とする対象者は、「力の欠如状態」にある。
- 2) エンパワーメントは、結果ではなく、過程を見ていくことに焦点がある。
- 3) エンパワーメントの過程には、心理的な要素から、社会、政治、経済的要素も含み、究極的には、社会変革をめざす。
- 4) エンパワーメントの対象は、個人だけでなく集団も含む。
- 5) エンパワーメントを促進させるには、適宜、介入が必要である。

人種、民族、性別、年齢などにかかわらず、本来どの人間にも備わっている能力、知力、体力などの力が自由に自分の意志で発揮できない社会、国家、制度、慣習、伝統などがあるとしたら、それは人権の問題でもある。その意味でエンパワーメントは人権の尊重とも連動する。国連は本来、人権が世界平和の基礎になるという認識から出発したものである。90年代に国連が開催したいくつかの会議を通して、「女性の権利は人権」であると捉え、「人口・開発・環境の三つを調和させる持続可能な開発は、女性の自己決定権の確立なくして実現しないとの国際社会の合意を明確にし



た」のである [川崎 1998 112]。「女性の権利は人権である」とあえて主張せざるを得なかったのは、人間として尊重され、教育を受け、仕事を持ち、社会参画することが、まだ保障されていない社会、地域、国があるからである。

ジェンダー問題をエンパワーメントの視点で考える際には、人権の問題として発展途上国、先進国という区別なく考えていく必要がある。

3. Longwe の 5 段階モデルと構成要素

3.1 女性のエンパワーメント・フレームワーク

2003 年アフリカでノーベル平和賞に匹敵するアフリカ・リーダー賞 (the Africa Prize for Leadership) を受賞した一人に Sara Longwe がいる。彼女は、ザンビアの人権活動に 30 年あまり従事し、国家、制度等による差別と戦ってきた。『Longwe Framework for Gender Analysis』は、彼女の活動から生まれた著書である。彼女は、1988 年に設立された FRMINET (アフリカ女性の開発とコミュニケーション・ネットワーク) に、6 年間勤め、「女性と開発」や平等、権利に焦点を当てた NGO を支援、強化し、情報とエンパワーメントのためのインフラストラクチャーを供給する活動もしていた。そのため 95 年の北京会議では、アフリカ地域の予備会議の主なオーガナイザー役を担った。

Longwe が作った「5 段階の女性のエンパワーメント・フレームワーク」は、1988 年に開発され、CIDA (カナダ国際開発庁) やユニセフで活用されている [例：久木田 1998, 勝間 2005]。このエンパワーメント・フレームワークは、5 段階と表記されているものが多いが、Longwe [2001] では、順に踏んでいくステップではなく、エンパワーメントの要素としてみている。さらに各要素は循環するものとして図解しており、円環状またはスパイラル状に関連していると説明している。つまり、最終段階のコントロールレベルで男女の力の均衡が取れれば、さらに始めのレベルの福利厚生も平等に受けられるようになり、次第にジェンダー関係は変化していくという。

次に Longwe の「5 段階の女性のエンパワーメント・フレームワーク」を説明する²⁾。

1 福祉：女性の基本的ニーズに応えることが主となる。物質的ニーズ、収入、栄養状態、食料の供給、

住居という面で男性と同等に扱われているかどうかをみる。介入がこのレベルで終わってしまうと、女性は、単に福祉の恩恵を受ける受益者にとどまってしまう、自ら獲得しようとするのがなくなってしまふ。したがってこのレベルは、エンパワーメントでいえばゼロ・レベルで、女性は単にトップダウンで便益を得るものという立場である。

2 アクセス：土地、教育、労働、市場、研修、クレジット、時間という資源への平等なアクセスは、女性が意味ある進展をするうえで重要なことである。資源へのアクセスは、エンパワーメントの第一段階で、ここでは、女性は、男性に比べて不利であった資源へのアクセスを増強して、組織化したり、自分で仕事をしたりして、地位を上げることが期待されている。アフーマティブ・アクションは、女性の政治へのアクセスを保障した制度の例である。

3 意識向上：女性は、男性に比べて地位や福利厚生面で不平等に扱われていることに気づき、それが自分の能力や努力、組織の問題ではないことを認識するプロセスをさす。それらの問題は、社会に埋め尽くされた構造上の差別が原因であるということ、さらに女性自身が、その歪んだ構造を支持するような役割を担っていることもあることを認識する必要がある。意識向上は、なぜ女性を取り巻く環境は男性のものとは違うのかということを考えるものである。例えば、マス・メディアや教科書、宗教の教本、日々の言葉などで当たり前のように家父長制の考え方の正当性が刷り込まれている [Longwe 2001 8]。意識向上は、資源へのアクセスを阻む差別構造を一つでも二つでも取り除くために緊急に集団で行動することにもつながる重要なステップである。

4 参加：このレベルでは、女性の前に立ちほだかる差別の構造を集団で見つけ分析し、みなで戦略的に取り除くために行動を起こすことが期待されている。

5 コントロール：このレベルでは、女性は、行動を起こし、資源のアクセスに関して男女が同等に意思決定できるようになっている。つまり、ここでは、男性と女性の力は均衡しており、男性も、女性もど

ちらも相手を支配するものではない状態になっている。女性は自分の命または子どもたちの命に関して意思決定でき、開発の過程で、重要な役割を担うことができる。

Longwe [2001] は、このフレームワークの5段階目で男女の平等が保障され、その段階でエンパワーメントが、達成されるとみている。つまり、このフレームワークでの究極のエンパワーメントの目標は、ジェンダー平等である。そして彼女は、トップダウンでは何も変わらないことを強調しており、「力は与えられる(given)ものではなく、取る(take)ものである」とあくまで他者が力を付けるのではないことを主張している。つまり、女性自身が気づき、行動することに主眼がある。

このフレームワークは、発展途上国、特にアフリカの文化社会を念頭に編み出されたものであるが、「ジェンダーと開発」の分野で論じられる「資源、アクセス、コントロール、参加、受益者、担い手」³⁾が鍵概念となっており、わかりやすく、日本を含めどのような世界でもエンパワーメントを見る際に利用できる枠組みであると思われる。

ただし、エンパワーメントのプロセスを見極め、どの段階にあるかを見るにはよいかもしいないが、各段階が、どのように次の段階につながるのかが見えにくい。つまり、どのように介入すれば、次の段階へ向かわることができるのか、どのようにエンパワーメントを促進できるのかが見えにくい。特に日本のような先進国で法整備もある程度整っている場合には、男女の平等を保障しただけでは、ジェンダーの問題は解決できないと筆者は考える。特に、エンパワーメントの究極の目的が、男女にとって住みやすいより良い社会づくりに向けた社会変革であるとするなら、少し手を加える必要があるだろう。

3.2 男女協同参画にみる平等と公正

「男女共同参画」の英語訳は、“gender equality”である。逆にこれを訳すと「男女平等」「両性平等」となる。川崎 [1998] は、なぜ「共同参画」という造語を作ったのかという疑問に対して、「平等」という言葉に対する日本社会一般の理解が「結果の平等」や「数やお金の平等」に傾くという懸念があったからではないかという。つまり、「男女共同参画」の言葉に

は、「政策決定・意思決定プロセスへの女性の参画をすすめる、社会を変革していくという意味をもたせた」と考えることができると述べている [川崎 1998 27]。

したがって、ジェンダーの問題を考える際には、男女の「平等」以外に別の概念が必要であると思われる。政策決定や意思決定の場に参画するとは、単に参加するだけでなく意見を出し合い、男女ともに相手の意見を傾聴し、提示した問題に関して議論しつくし、理解した結果、新しい方向性を見出していくということになる。その際に、どのような意見でも性別、年齢、職種などにかかわらずすべて「公正」に扱われなければならない。

モーザ [1996] が提唱するジェンダー計画(ジェンダーに対処した開発計画)は、「女性を社会の抑圧構造から解放し、社会的平等、公正、エンパワーメントを達成することを目標としている」 [モーザ 1996 19]。一般に「機会を平等に与え、人々を公正に扱う」など「平等と公正」という用語は、頻繁に使用されるが、それを厳密に考えるとなかなか難しい。

人々を平等に扱うという場合の「平等」という概念は資源を均等に分配したり、研修などの機会を男女均等になるように保障したりすることで、資源や座席数を等分すると考えれば、理解しやすい。しかし「公正な扱い」というときの「公正」とは、どのような場合に使うのであろうか。人々に同じように対応しただけでは、相手によっては、不十分な場合がある。そのようなとき、相手に合わせて、説明の仕方ややり方を変えれば、同じような効果を期待できる。逆にいえば、同じような効果や影響を見るには、相手に合わせて対応を変えなければいけないということである。このように公正に扱うとは、相手に合わせた対応をすることではないだろうか。さらに、公正に扱った結果は、平等に結びつくということでもあろう。

「平等」と「公正」の違いについてイソップ物語の「コウノトリとキツネ」の例を用いた説明がある [CCIC 1991 14]。平等に扱うとは、餌を等分して与えることであり、それを、コウノトリとキツネの口の形に合わせた容器で食べさせるのが、公正に扱うことだという。コウノトリには、シリンダーのような細長い器で、狐には、お皿のように平らで浅い器で食べさせれば、それぞれ与えられた餌を楽しめるというわけだ。

それでは、コウノトリとキツネのようにはっきり違



いがわかる口の形状をしていない男女は、どのようにしたら公正に扱ったことになるのだろうか。言い換えれば、男性と女性が置かれている状況、環境、意識、考え、見方が違うということをどのようにしたら可視化できるのであろうか。また、男女の場合は、違いだけでなく、当然人間としての共通点もたくさんある。つまりジェンダーの視点で男女の社会関係を見る場合は、何がどのようにどの程度違い、どのような問題を起こしているかを見ていかなければならない。

3.3 男女の対話の実現

それでは、どのようにしたら可視化できるのであろうか。筆者は、対話をしていくしかないと考える。会話ではなく意見、価値観がぶつかり合う対話をして問題解決に当たってこそ、互いにおかれた状況の違いに気づき、改善点が見られると考える。

そこでエンパワーメントの過程では、「平等」と「公正」も重要な要素と判断し、Longweのエンパワーメント・フレームワークにそれらを付け加え、図1のように図式化した。一般に「平等」と「公正」では、「平等」に扱うところから始めると、始めやすい。したがって、Longweのモデルでは、アクセスの部分で機会均等になるよう配慮することが、ジェンダーの平等につながるので、1、2段階レベルで平等に向けて活動し、3、4、5段階で公正をめざすということになる。例えば、2段階レベルでは、アファーマティブ・アクションが、男女平等をめざす施策の第一歩となる。まず、女性を政治に参画させて意見を出し合う場を作るといふものである。

次のステップが、男女を公正に扱うために男女で対話することである。ジェンダー問題とは女性問題ではない。文化社会的に作られた性差があり、男性または女性がそれにより本来の力を発揮できないのであれば、その弊害を取り除かなければならない。その際には、

問題を感じたほうが、「声を上げ」[モーザ 1996]、なぜ問題なのかを訴えていかなければならない。往々にして差別がある場合は、差別されたほうが問題意識を持ち声を上げる。例えば、住友金属の訴訟では、女性側が男性との賃金差について訴えた。訴えられたほうは、女性社員の扱いなどすべてが当たり前の世界で生きている人々のため、訴えられるまで疑問にも思わなかったであろう。それが硬直した制度やシステムの問題である。制度やシステム、組織、文化、というのは、なかなか変容しない。それより中にいる人間の意識のほうが時代、年代、年齢によって変わっていく。情報化時代を迎え、少子化、晩婚化、高齢化が進み、その中で働く女性が増えている。男性と女性のおかれている状況を比較した場合、女性のおかれている状況のほうが激変しているといっても過言ではないだろう。その渦の中で感じ、問題意識を持てば、当然声が上がってくるのは女性からである。男性、または、別の状況にある女性は、それをどう受け止め解決していくのか。それが、これから人々を公正に扱ううえで必要なことであろう。それには価値観のぶつかり合う対話をしていかなければならない。

1997年に参議院50周年記念事業として「女性国会」が開催されたことがあった。ジェンダーの問題を真に考えるならば、男女同数の議員で議論できる国会を開催したほうが意義があった。男女それぞれが抱える問題意識を互いに相手にわかってもらうように話すことから始めなければならない。一般に人間のコミュニケーションには、人間関係とやりとりするメッセージの内容がかかわってくる。人間関係が良好なうちは、やり取りする内容に集中できるが、いったん人間関係が崩れると内容はあまり重視されない。したがって、ジェンダーの問題では、男女がいかに対等な立場に立って議論に集中できるかにかかっている。例えば川崎 [1998] によると『何のために女性議員を増やす必要があるのか』という問いが男性側から出されると、女性の側は『それが自明の理であるのに』とうんざりしてしまうことが多いという。『国際比較をすると女性の国会議員比率は極端に低い』とか『女性の人権にかかわる問題なのに』とか、『女性の意思決定への参画は国連の要請である』とか発言すると、「それだけで男女間の受け止め方が対立してしまい、話が前に進まなくなってしまう。日本の男性は、女性側から非難されるような事態には、非常に反発をかきたてられる

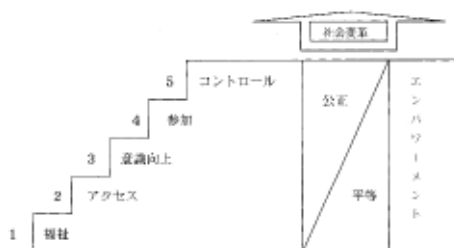


図1 エンパワーメント・モデル

ののだろうか」と嘆いている [川崎 1998 177]。

一般に日本では、親と子、上司と部下、先生と生徒、男性と女性などさまざまな人間関係を配慮した会話が主で、対等な関係で話すには、それなりの訓練がいる [久保田 2000]。

さらに日本語という言語の問題もある。それを研究するために「日本語ジェンダー学会」が2001年に設立された。日本語には、それぞれの性に特徴的な語彙や言語運用があり、性による言葉遣いの違いが歴然とある。例えば、1) 女性語、男性語の存在、2) 「男勝り」、「女だてらに」などという女性差別的語や表現、3) 女性知事、女医、美人アナというような女性であることを強調した表現がある。さらに発話行為の観点から、例えば、「怒鳴る」という発話行為は、男性に圧倒的に多く、怒鳴られるのは、特に配偶者である女性——母、妻——がほとんどであるという報告もある [遠藤 2003]。このような言語を使用していると知らず知らずのうちに偏ったものの見方になってしまう。一般に「差別的発言や弾圧は強者から弱者へ、多数派から少数派へ、という権力構造において成立する。言葉による性差別は、社会的強者（と自覚する側）から社会的弱者（とみなされている側）に対して現れると考えられる」 [小矢野 2004 62]。つまり男性から女性に対して発せられることが多いのだ。それが差別の構造を作り、女性を生きにくくしていると考えられないだろうか。小矢野 [2004] は、文化の中で無自覚に使ってきた性差別的な言葉にどんなものがあるかを学び、気づき、行動することを強く主張している。日本語とジェンダーの問題は根が深いと警鐘している。したがって私たちは、このような日本語を操りながらもジェンダー問題を考えていかなければならない。

以上、特に日本でジェンダー問題に関してエンパワーメントを促すには、次の3点に注意する必要があるといえよう。

- 1) 平等と公正のからくりを意識すること。特にこれらの概念の区別は厳密には付けにくいだが、何もかも平等にしたからといってもジェンダー問題は解決しないことを覚えておく必要がある。
- 2) 女性の問題は女性が共同して考えるということは、あってもよいだろうが、最終的に予算、人材、支援体制作り、法や条例の整備、慣習の見直しなどマクロな取り組みもしていかなければ、問題解決に至らない。そのような場合に男性をも含めた対話の場を

できるだけ多く作っていく必要がある。

- 3) 日本語を使用する限り、男女ともその影響は知らず知らずのうちに受ける。社会言語学等の知見を生かすことは当然必要だが、コミュニケーションは言語だけで成り立つわけでもないので、第一歩は、言葉を額面どおりに受けとるのではなく、何か変という気づきを大切にしたらよい。

4. 対話促進の原動力と仕組み作り

4.1 「怒り」の大切さ

フィリピンの「ジェンダーと開発」関連のNGOを調査していて一番感じたことは、どのNGOスタッフも問題意識が高いことであった。その背景には、自分自身の生い立ちで拷問、レイプなどさまざまな体験があり、政府や社会、慣習などに対する矛盾や不正などに激しい「怒り」を持っていた。言い換えればこの「怒り」が、数々のNGOを組織化し運営していく原動力となっている。

それに比べ、日本では、あまり「怒り」を目にすることがない。感情をあらわにしない国民性だからだろうか。否、そうではない。辛 [2004] は、怒りを5つのパターンに分けている。「噴火型」「イヤミ型」「放火型」「玄関マット型」そして「問題解決型」である [辛 2004 40]。はじめの4つは、感情に関連したレベルでとどまっており、究極の問題解決にはいたらない。最後の「問題解決型」の「怒り」が、エンパワーメントの促進に重要である。問題解決型の怒りとは「言葉で自分の感情を表現すること、人間関係を築き、つなぐためにするもの」であり、一般的に若者の間で使われる「キレル」は、「表現する言葉を失ったときの状態、人間関係を完全に切るためにする」ものである [辛 2004 48]。さらに「自分を強いと感じている人、自分を肯定できる人が怒ると、それは目の前の壁や障害を越えていこうという、夢や願望になる。他方、自分が弱いと感じていると、怒りは表に出てこないで、絶望となる。そしてそれは、そのまま無力感となってその人の心に沈殿していく」 [辛 2004 59-60]。したがって問題解決には至らない。このように自己効力感や自信があると「怒り」は、問題解決の原動力となりうる。

エンパワーメントの対象者は、何らかの理由で、自分が萎縮してしまった人々である。「どうせ私なんて」「どうせ誰もわかってくれない」「どうせ答えはもうわ



かっている」というように無力感に襲われている人々である。その人々が、情報に接したり、仲間を見つけたりすることで、第一歩を踏み出し、各種の相談窓口に行く。そしてさらに話し合うことで意識が向上し、問題解決型の怒りが生まれれば、エンパワーメントの「福祉」「アクセス」「意識向上」のステップを踏んだことになる。さらにその怒りを原動力に、問題の要因を探り、仲間を募り解決に向けて行動すれば、「参加」「コントロール」と進む。

ところで、1990年代に急増した女性センターが、男女共同参画推進センターという形で変身したが、その業務のひとつに相談がある。須藤・土井良・湯澤・景山 [2005] は、ベテラン婦人相談員、土井良多江子の例をあげ、彼女は、女性の持つ、相談の場で表出される怒りに着目してきた、と報告している [須藤他 2005 19]。「相談者の持つ怒り、表現された怒りもあり、隠された怒りもある。それをきちんと発見して気づいていく受け皿、『壺』がある。それが相談だと思っている」 [須藤他 2005 18]。相談には、このように怒りを抱えたものが現れ、それを相談員の感性の力、相手の立場に立って考えられる想像力そして新しいことを生み出す創造力で対応している。さらに、須藤 [2005] は、インタビューした民間相談機関の相談員井原美代子の言葉で、相談での「満たされた思いは、クライアントの持つエネルギーの流れを転換するきっかけともなり、目の前にある困難な状況をのりこえようとする勇気につながる事が分かった」と述べている [須藤他 2005 42]。そして、人間と人間との間のエネルギーの相互性を言葉以上に大切にしているという。援助するという関係を「そのとき余力のあるものが他者のためにエネルギーを注ぐ」ということにすぎないのだといい、人間の持つエネルギーつまり言葉に集約できない全体性を捉えようとしているとまとめている [須藤他 2005 43]。

つまり相談という場で、怒りを表現し受け止めるという役割の違いはあるが、力関係では対等に話し合い、対等な人間関係とともに過ごした時間から、言葉以上のエネルギーが生み出されることを見出している。これが、怒りを原動力とする対話の実現であろう。このような対話を通して問題の要因が徐々に明らかになっていくと思われる。

4.2 対話促進の仕組み作り

エンパワーメントを促進させるには、介入が重要であることを述べた。それではどのような介入方法があるのだろうか。紙幅の関係でここでは1) 連携、2) 可視化、3) ICTsの活用の3点を説明する。

1) 連携

先の女性センターでの相談窓口では、相談を、個人的な問題として封印してしまうのではなく、「相談システム」を構築し、問題によっては、相談員だけでなく種々の専門のカウンセラーや医療チームなどと連携体制をとっている。その意味で相談には、「心理的サポート」と「社会的サポート」があり、「相談システム」は基本的人権を支える体制にもなっている [須藤他 2005 82]。

このようにマイクロレベルの問題をセンターという公的施設を利用することにより、さらに大きな社会の問題として捉えなおすことができたり、「相談システム」をとおして民間と連携したりすることにより、市民の私的な問題が公的な領域で扱われ、検討されることになる。それが社会制度をより住みやすい方向に変革する第一歩になるとも考えられる。

さらに、須藤・土井良・湯澤・景山著『相談の理論化と実践』は、女性学の視点から相談実践を捉えなおし、本にしており、このような学者の研究会や、出版が男女を含めた一般の人々の理解にもつながるのではないかと思われる。このようにさまざまな形で連携し、エンパワーメントの必要な問題を個人の問題として封印しない方策が必要であろう。

2) 可視化

農業従事者が減少しているとはいえ、農業就業人口の約6割は女性である。その女性に農業者年金や農業改良資金等のアクセスを保障するものに家族経営協定がある。家族経営協定とは、「家族構成員間の十分な話し合いを前提とし、協定書の作成と協定内容の実行を通じて、男女間・世代間等の連携の再構築を図り、各人の能力発揮や農業経営の新たな展開力を育む取り組みである」 [五條 2003 iii]。家族で仕事内容、労働時間、報酬、家事分担などについて話し合い文書化しなければならぬので家族なのに「水臭い」「文章化しても経営の実態は変わらない」などの抵抗もある [五條 2003 18]。しかし、逆にこれを契機に話し合いが促進され、「経営と生活にメリハリがついた」、意識

の高揚、新たな展開の方向付け、個人の能力開発、家族内で発言しにくかった問題も「自然体で話し合えた」というメリットもあり、協定は、農村の因習や固定観念を打ち破る有効な端緒になっている [五條 2003 15]。

家族経営協定の締結数は、農林水産省の「家族経営協定に関する実態調査」によると平成14年3月末時点で、文書協定が21,575戸となっており、締結数に占める締結タイプ別の割合を見ると「経営者+配偶者」いわゆる「夫婦協定」が最も多く、全体の50.7%と約半数に達している [五條 2003 128]。

夫婦協定の場合は、女性の側からの提案により、協定の実施への動機づけが行われるケースが多い [五條 2003 132]。さらに何回も話し合っただ協定書に盛り込む内容を決めている。例えば、農林水産省の2002年の統計によると、複数回答の調査結果で全締結数に占める割合で多かったものは、順に「労働時間・休日」(86.2%)、「農業経営の方針決定」(84.9%)、「農業面の役割分担(作業分担・筆記記帳等)」(74.9%)、「労働報酬(日給・月給)」(72.5%)となっている。一方、移譲者(老後)の扶養(居住・生活・介護等)(15.3%)「育児の役割分担」(5.5%)及び「資産の相続」(7.7%)についてはまだかなり低い割合になっており、生活関連での改善に関してはまだまだ保守的であるのがわかる。さらに締結農家の数は、北海道が一番多いなど地域差があり、一様ではない。これは地域の文化差や酪農や稲作などの農業形態の違いにもよるのだろう。それでも農村女性の権利を男性並みに保障する点、あいまいになりがちな労働や生活基準を話し合いのうえで文書化するという可視化の制度は、日本のジェンダー観を見直す一歩となる。

3) ICTs⁴⁾の活用

情報化、グローバル化という昨今、従来の新聞、雑誌、ミニコミ誌などのほかインターネットの活用が重要である。地方自治体、公共機関などからの一方的な情報提供だけでなく、市民一人ひとりが情報発信もできる。それによって個人間、仲間間で情報が共有できたり、ネットワーク作りが時間や空間の制約なしに可能となる。

例えば、農林水産省のホームページでは、先の全国の家族経営協定の内容を掲載しており、地域に関係なく情報や問題を共有することができるようになってき

ている。さらに夫婦で取り決めていく協定内容は、一般には私的なものであるが、それをWeb上に公開することにより、市民は簡単にアクセスでき、自分たちの取り決めの参考にすることができる。

このように日本のジェンダー問題に関してエンパワーメントを考える際には、いかに連携するか、いかに問題を可視化するか、そして、いかにICTsを有効利用するかが、問われてくると思う。

5. 社会変革を促す生涯学習の役割

エンパワーメントの最終目標が、社会変革にあるのなら、生涯学習は、その一端を担うことができるだろう。特に日本では女子も男子と平等に学校教育を受けることができ、学校教育に関しては、男女の差をあまり感じていない。しかし、男女がそれぞれ社会に出、家庭を築いていこうとするとさまざまな過程で、差や矛盾に気がつく。そこで、ジェンダーの視点でエンパワーメントを考える際は、学校教育以後の生涯教育が役立つと思われる。

ユネスコの生涯学習の責任者であるエトローレ・ジェルピは、「生涯教育の学習方法は、従来の学校教育の教師中心の知識伝達形態であってはならず、単なる独学、独習の域を超えた学習者中心の主体的な学習、すなわち自己教育あるいは「自己決定学習(self-directed learning)でなければならない」と強調している [ジェルピ 1983 30]。ジェルピは、労働者を中心とする生涯学習を考えており、労働者の自主管理の重要性を主張する。このように生涯教育での学びを自己決定学習と捉えることにより、生涯教育の場がエンパワーメントの5段階目の意思決定へのコントロールを増強するのに役立ち、かつ男女の対話を促進する場となると考える。さらに、生涯教育の場で男女の対話が促進されれば、社会変革への提言などに結びつくと考えられる。特に発展途上国ほどNGOやNPOが普及していない日本では、とりわけ生涯教育の場の確保が社会変革の促進を左右すると思われる。

さらに、生涯教育での学びは、カルチャーセンターで行われる学びとは違うことを明確にしておく必要がある。一般に市民は、男女共同参画推進センター等で開催される講座を受講し、受講修了書等を発行してもらうことが多い。このようなトップダウンのシステムが一般的だが、エンパワーメントの最終目標である社会変革の力を付けるには、市民が自らの問題意識の



うえて講座を作り、学び、仲間を探し、問題解決に向けて行動できるようボトムアップの体制ができなければならない。それが本来の生涯教育であり自己決定学習であると考ええる。

目黒 [1998] は、国連開発計画が出版する『人間開発報告書』に触れ、日本では経済活動に従事する女性が4割強あっても、管理職に女性が少ないこと、高学歴の女性が增加しても専門職全体に占める女性の割合が低いこと、国家や自治体の議員になる女性が少ないことなどを取り上げ、「決定権を伴う公的活動の場と家庭を中心とする私的活動との男女のすみわけを前提とするジェンダー役割が固定化していることが浮き彫りにされている」と指摘している [目黒 1998 42]。このような男女のすみわけを少しでも解消するうえても生涯教育の役割は大きいであろう。

さらに、NHK 放送文化研究所が全国の16歳以上の国民を対象に2003年に実施した調査によると、家庭と職業の選択または両立に関する意識の変化が、男性より女性のほうが早く変化しているという [NHK 2004 37]。このように男女と家庭のあり方について縦断的に意識の変化を追い、男女や家庭のあり方についての「考え方や価値観の変化は、男性に比べて不利な立場にあった女性のほうがより大きい」と結論付け、これが少子化の背景となっていると考察している [NHK 2004 57-58]。

このように男女の意識にずれが生じて、意思決定の場に女性の参画が極端に少ない状況では、有益な問題解決につながりにくい。この意識のずれをすくい取り、男女で協議し、問題意識を共有し、社会へ提言したり、行動して訴えたりすることが、生涯教育に求められていると考える。それがジェンダーの視点で行われるエンパワーメントの最終目標である男女にとっての住み良い社会作りになっていくであろう。

6. おわりに

「エンパワーメント」を理解するには、資源、アクセス、コントロール、参加、人間関係、力、などが鍵になる。特に対象者は誰なのかを明確にし、最終的には問題解決のために社会制度を改善するなど社会変革をもめざす必要がある。その際に日本では、平等だけでなく対話を通して男女がどのように関われば公正に扱われ、結果としての平等につながるのか模索しなければならないことを指摘した。そして、年齢、性別、

職種に関係なく生涯教育を利用して人々の意識を向上し、よりよい社会作りに寄与していくことが肝要であると考ええる。

本稿で紹介した Longwe の5段階エンパワーメント・フレームワークは、CIDA やユニセフが援助する発展途上国で普及している。例えば、フィリピンでは、CIDA が国や NGO に資金的な援助もしているため、このフレームワークでプログラムやプロジェクトが10年以上にわたって多数策定され、実施、評価されている。その意味で、普及率は、日本とは比べ物にならない。ジェンダー問題のエンパワーメントを考える際には、発展途上国との連携も有用である。人口の半分は、女性で残り半分は男性であり、地球上のすべての人がどちらかに入るからである。そこが、文化や人種、民族問題と異なる点である。

<引用文献>

- 栗野晴子 2002 「小口金融活動から住民参加による地域開発へ——ジンバブエに見る可能性と限界」 斎藤文彦編『参加型開発』 pp.107-134
- Canadian Council for International Cooperation 1991 *Two halves make a whole : Balancing gender relations in development*, Ottawa: MATCH International Council
- Dunlap, D., & Goldman, P. 1991 Rethinking power in schools. *Educational Administration Quarterly*, 27 : pp.5-29.
- 遠藤織枝 2003 「男は怒鳴り、女は怒鳴られる——新聞投書集『お父さん、怒鳴らないで』と新聞記事検索データから——」『ことば』24 : pp.26-42 現代日本語研究会
- フリードマン, ジョン著 斎藤千宏・雨森孝悦訳 1995 『市民・政府・NGO』新評論
- 五條満義 2003 『家族経営協定の展開』筑波書房
- Griscom, J.L. 1992 Women and Power: Definition, dualism, and difference. *Psychology of Women Quarterly*, 16 : pp.389-414
- ジェルピ, エットーレ 著 前平秦志訳 1983 『生涯教育——抑圧と解放の弁証法』東京創元社
- 勝間靖 2005 「人権アプローチの視点からみた『子どものエンパワーメント』」佐藤寛編『援助とエンパワーメント——能力開発と社会環境変化の組み合わせ』 pp.157-180 アジア経済研究所
- 川崎幸子 1998 『男女共同参画政策と女性のエンパワーメント』労働教育センター
- 小松源助 1995 「ソーシャルワーク実践におけるエンパワーメント・アプローチの動向と課題」『ソーシャルワーク研究』21(2) : pp.4-10
- 久保田真弓 2000 「学校教育におけるアクションリサーチの



- 意義と問題点——コミュニケーションの観点から
『人文論集』35(4) : pp.21-37 神戸商科大学
- 久保田真弓 1998 「エンパワメントにみる『力』——フィリピンのNGO活動と貧困女性の事例から——」
『異文化コミュニケーション』2 : pp.53-75
- 久木田純・渡辺文夫編 1998 「エンパワメント」『現代のエスプリ』11 至文堂
- Longwe, S. 2001 *Gender Equality and Women's Empowerment*, Presented at Working Seminar on Methods for Measuring Women's Empowerment in a Southern African Context October 17-18, Windhoek, Namibia
- 目黒依子 1998 「ジェンダー問題とエンパワメント」久木田純・渡辺文夫編『現代のエスプリ』11 : pp.35-43 至文堂
- 森田ゆり 1996 「エンパワメントと人権 第1回」
『Human Rights』10 : pp.50-55
- モーザ、キャロライン著 久保田賢一・久保田真弓訳
1996 『ジェンダー・開発・NGO——私たち自身のエンパワメント』新評論
- 中村和彦 2004 「エンパワメントの概念およびエンパワメント・ファシリテーションの検討」『人間関係研究』3 : pp.1-22 南山大学・人間関係研究センター
- NHK放送文化研究所編 2004 『現代日本人の意識構造 第六版』日本放送出版協会
- 小矢野哲夫 2004 「暮らしの中にひそむ日本語とジェンダー」『日本語学』23 : pp.56-63
- Rappaport, J. 1987 Terms of empowerment/exemplars of preventions: Toward a theory for community psychology. *American Journal of Community Psychology*, 15(2) : pp.121-148.
- 佐藤寛編 2005 『援助とエンパワメント——能力開発と社会環境変化の組み合わせ』アジア経済研究所
- 辛淑玉 2004 『怒りの方法』岩波新書
- Solomon, B.B. 1976 *Black empowerment: Social work in oppressed communities*. New York: Columbia University Press
- 須藤八千代・土井良多江子・湯澤直美・景山ゆみ子
2005 『相談の理論化と実践』新水社
- 田中由美子・大沢真理・伊藤るり編著 2002 『開発とジェンダー——エンパワメントの国際協力』国際協力出版会

Technologiesの略で情報技術のこと。

(くぼた・まゆみ 関西大学教授)

〈脚注〉

- 1) 詳細は下記の外務省のホームページを参照のこと。
ジェンダーと開発 (GAD) イニシャティブ
http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/seisaku/bunya/gender/gad_initiative.html
- 2) 英語では、welfare(福祉)、access(アクセス)、conscientisation(意識向上)、mobilization(参加)、control(コントロール)となっている。
- 3) 例えば、モーザ、キャロライン著 久保田賢一・久保田真弓訳 1996 『ジェンダー・開発・NGO』新評論を参照のこと。
- 4) ICTs とは、Information and Communication