

女性の動員から連帯へ

——タイの地方自治体職員「コミュニティ開発専門職員」の
役割に着目して

江 藤 双 恵

本稿はタイの福祉政策に関するフェミニスト視点からの事例研究であり、フェミニスト視点を導入した地域研究である。同時に本研究の事例は、ジェンダーに敏感な福祉実践の試みとして比較研究の組上りにのせることが可能なものであり、フェミニスト視点を導入した福祉実践の研究ともいえる。

タイでは、1960年代以来、女性は労働力として、貧困問題解決のための担い手として動員されてきた。高齢化の進展が懸念される今日、「コミュニティ福祉」の担い手として新たに動員されようとしている。ジェンダー間の不均衡を無視して動員が進めば、女性の負担と不利益が増す。タイのように階層間格差の大きい地域では、階層間の連帯とジェンダー間の連帯の2つを同時に模索する必要がある。このために重要な役割を果たすことを期待されるのが、地方自治体で地域住民の福祉のための対面業務を行うコミュニティ開発専門職員である。

彼ら／彼女らがジェンダーに敏感な福祉を実践するうえで有効なのは、1) 高等教育機関や政府機関などで得たジェンダーおよび関連領域の専門的知識をもって活動すること、2) ジェンダーに関わるプログラムの重要性について地方自治体の首長や執行部の理解を促すための工夫をすること、3) できれば出身地を管轄する職場に勤務し、地域の内外ネットワークを活用しながら、国連や中央政府が推進する理念を「村の女性」の生活様式に翻訳して実施することである。

キーワード：タイ、地方自治体、コミュニティ福祉、女性の動員、ジェンダー・センシティブイティ

はじめに

本研究は、タイの福祉政策の研究にフェミニスト視点を導入する試みである¹⁾。同時に本研究の事例は、ジェンダーに敏感な福祉実践の試みとして比較研究の組上りにのせることが可能であり、その意味では、フェミニスト視点を導入した福祉実践に関する研究でもある。

ソーシャルワークの世界でも、開発援助の世界でも、ジェンダー間の不均衡を是正するための課題は多く残されている（ドミネリ 2015、藤掛 2011）。にもかかわらず、1995年の第4回世界女性会議（通称「北京会議」）以降の「ジェンダー主流化（gender mainstreaming）」の政策的波及（土佐 2011）によって、国際機関や各国のジェンダー政策が新自由主義と親和的なものとして実施されるというきわめて皮肉な結果を生んでいる（土佐 2011：40-41）。第2次安倍政権における「女性活用」²⁾は、まさにその代表的な事例であるが、本稿の研究対象であるタイでは、1980年代にはすでに女性の動員が始まっている。

2011年6月、タイの社会開発・人間の安全保障省は、高齢社会の到来に向けて2017年までに「福祉社会」を実現するための計画に着手することを発表した³⁾。この「福祉社会」ビジョンは、福祉国家に向けた財源の確保と、普遍的な社会保障（Social Security）システムを段階的に構築すること、同時に、社会保障システムによる十分な恩恵を受けることができない人々に関しては、従来どおりの「家族や地域を主軸にした福祉」を引き続き促すという構想である（大泉 2009、江藤 2016b）。

「対応する福祉社会なくしては、真の福祉国家の享有はありえない」と述べたのは、1970年代のイギリスの状況を鑑みたロブソンである（ロブソン 1980：215）。ロブソンは、「社会全体に共同意識および公共心が存在することは、福祉国家の基本的な要件である」（ロブソン 1980：212）と指摘し、当時のイギリスの福祉国家としての未来を悲観した。福祉の供給が中央集権的な国家によって行われたため、国民の主権者意識が希薄化し、権利認識が受動的なものとなってしまったからである（鈴木 2003：2）。このようなロブソンの認識は、今日の発展途上国の社会保障制度の構築という課題においても時代遅れの議論ではない。

今日のグローバル経済の進展の過程で、タイのような発展段階の国家が上記のような「福祉社会」の実現をめざすとは、いかなることを意味するのか。それはすなわち、経済発展と福祉財源の確保の両方を同時に実現するというアクロバティックな目標を実現するまでのプロセスとして、人々を動員して相互に扶助させるようなシステムづくりを政府がお膳立てするというに他ならない。タイ政府の「福祉社会」概念とは、「社会保護の土台（Social Protection Platform）」等、国連やILOなどの国際機関の方針と、タイのオピニオンリーダーによって形成されてきた「コミュニティ主義」⁴⁾（重富 2009）の両者が融合したものである。「コミュニティ主義」とは、農村部を想起させるような共同体的イメージを社会的連帯の原理として活用しようとする考え方であり、「民衆の土着の知恵」、「民衆賢人」、「強固なコミュニティ」などの用語で表現される。歴史的に実証された実体としての共同体についての言説というよりは運動・実践論である（北原

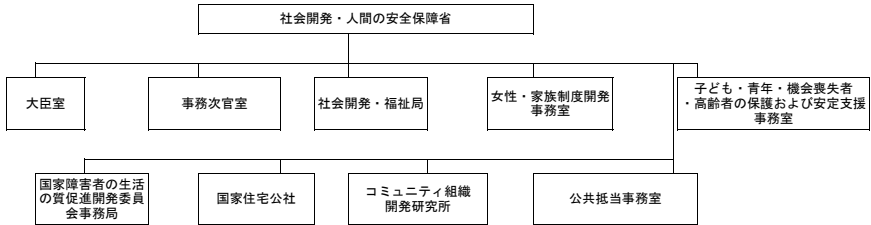
1996)。このような共同体論的社会変革思想を支柱として、「官主導のコミュニティ福祉」とでもいうべきものが、2000年代以降のタイで進行している（河森2009）。そのなかで、ジェンダー間の不均衡を省みることなく、新たに女性が動員されつつあることを筆者は問題視したい。「家族や地域を主軸とした福祉」が、ジェンダーの不均衡を無視したまま推進されれば貧困層の女性の負担と不利益が増す。重要なのは、タイのように階層間格差が大きい地域では、階層間の連帯とジェンダー間の連帯の2つを同時に模索する必要があるということである⁵⁾。

女性／ジェンダー政策のナショナルマシナリーであった国家女性（開発促進連絡）委員会（NCWA）の業務は、2002年の省庁再編以降、社会開発・人間の安全保障省（図1）傘下の女性・家族制度開発事務室（英訳名称はOffice of Women's Affairs and Family Development, 以下、OWAFD）（図2）に引き継がれた。省庁再編を機に、タイにおける女性／ジェンダー政策は、実質的に福祉政策の一部として位置づけられ、ナショナルレベルのジェンダー政策の力点が、「ジェンダー主流化」よりは「社会保護（Social Protection）」、すなわち人権重視型アプローチにあることが鮮明になった。政府系機関の各部署にジェンダー担当官を配置するなど「ジェンダー主流化」への尽力は省庁再編後も引き継がれているが課題は多い（Kusakabe 2005）。OWAFDの創設は、家族政策とジェンダー政策の融合、あるいは「ジェンダー主流化」から家族政策にジェンダー政策を紛れ込ませるという方向への戦略のシフトを反映している（江藤2011）。

タイのジェンダー政策立案者たちは、農村部における家族やコミュニティに依存した「福祉社会」ビジョンを、ジェンダー無視のまま進めると女性の負担を増やすことを重々承知している。それで、OWAFDでは、1990年代半ば以降に設立された地方自治体⁶⁾を媒介として実施する福祉政策、すなわち「地方の福祉」の中に、女性に関する論点を組み入れようと尽力するのである。こうした中央の思惑が実現するかどうかは地方自治体次第である。OWAFDのイベントカレンダー⁷⁾や、その傘下のジェンダー平等促進室のウェブサイト⁸⁾によれば、地方自治体職員や地方のリーダーを対象にした各種のジェンダー研修プログラムが行われている。地方自治体職員の中には、これらの研修に積極的に参加する人もあれば、ほとんど関心のない人もいる。

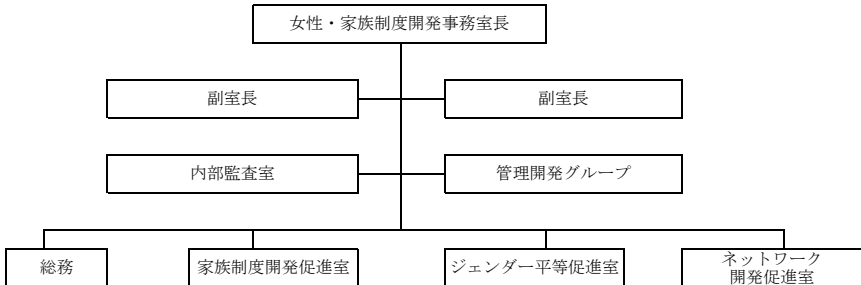
実際のところ、政府の推進する地方自治体を媒介とした福祉政策、すなわち「地方の福祉」が女性の役割や関心事に注意を払って実施されるかどうかは、地方自治体の首長や自治体議会議員などの判断にかかっている。そもそも地方自治、地方行政はタイにおいても男性中心主義が支配的な領域であり、首長や議員のほとんどを男性が占めている（表1）ため、女性の意見を施策に反映させるのは難しい。そこで、その裁量に影響を与える存在として本稿が着目するのは、地

図1 社会開発・人間の安全保障省 組織図



出典：社会開発・人間の安全保障省の web サイトから筆者作成。URL は、http://www.m-society.go.th/ewt_news.php?nid=1731 (2016 年 11 月 20 日最終閲覧)

図2 女性・家族制度開発事務室 (OWAFD) 組織図



出典：社会開発・人間の安全保障省の web サイトから筆者作成。URL は、http://www.m-society.go.th/pic/womanf_structure.png (2016 年 11 月 20 日最終閲覧)

域住民との対面業務を行うコミュニティ開発専門職員の役割である。地方自治体に所属するコミュニティ開発専門職員は、それまで内務省コミュニティ開発局の地方官僚が担っていた業務と期待を引き継いで、2000 年代になって創設された新しいポストである (江藤 2016a)。国レベル公務員である官僚とは異なる社会階層に属し、中央政府の方針に従いつつ地域住民の福祉のための対面業務を行う彼ら／彼女らは、研究者の関心をひかない地味な存在である (江藤 2016a, 江藤 2016b)。しかし、選挙で選ばれるわけでもなく、高等教育や政策機関が実施する研修で得た専門的知識を用いて業務にあたるという点で他のキーパーソンと異なっている。レナ・ドミニネリによるソーシャルワークの「脱専門職論」(ドミニネリ 2015: 105-107) に倣っていえば、彼ら／彼女らは (ソーシャルワークの) 専門家であり、「コミュニティ (ソーシャル) ケア」の担い手として期待される地

表1 農村部地方自治体、地方行政組織の要職における女性の比率

職位	合計 (人)	男性 (人)	女性 (人)	女性の比率 (%)
タムボン自治体長	不明	不明	不明	6.52
テーサバーン・タムボン長	不明	不明	不明	6.88
テーサバーン・ムアン長	不明	不明	不明	4.90
タムボン自治体議員	不明	不明	不明	14.78
テーサバーン・タムボン議 会議員	不明	不明	不明	15.27
テーサバーン・ムアン議 会議員	不明	不明	不明	12.48
カムナン	6,845	6,420	425	6.21
プーヤイバーン	66,350	59,956	6,394	9.64
タムボン医療者	6,457	3,527	2,930	45.38
副カムナン	13,671	11,589	2,082	15.23
副プーヤイバーン	172,556	137,832	34,724	20.12

出典：地方自治体長と地方自治体議会議員の女性比率はOWAFD（2015：78）から転記。男女別の人数は、内務省地方自治体振興局にも問い合わせたが不明。それ以外の地方行政組織における要職はOWAFD（2015：79）から作成した。

域住民（たとえば保健ボランティア）とも一線を画している⁹⁾。

1. 「連帯」の模索

タイは1990年代以降の著しい経済発展を経験し、すでに発展途上国を脱したといわれているが、農村部には農業とわずかな副業収入、親族からの仕送りを主たる収入源として生活する高齢者が数多くおり、急速に進展する高齢化への対策が喫緊の課題となっている。1999年に「タイ高齢者宣言」が公布されて以降、高齢化を社会問題と認識したタイ政府は高齢者の健康増進政策に力を入れ、僅少なながらも老齢給付金の給付を開始したが、他方で出生率が増大する兆しはない。貧困者に限らず、経済的・精神的負担感が子育て、孫育て世帯（木曾2013）を圧迫しているからである。

グローバル経済の進展の下、効率や成長を重視する価値観が人々にストレスを与え、福祉の担い手をも疲弊させているのは先進国と変わらぬ状況である。そこで、人々の生活上の不安をどのように軽減するのか、財源をどうやって捻出するのか、政府、市場、地域や共通の関心に基づいて連帯する人々、親族がそれぞれ

どのような役割を演じれば自立できない人々のケアに最善の状況が期待できるのか、しかも女性の負担を増大させないでそれを実現するのかという問題は、もはやポスト福祉国家だけが検討するべきものではなくなっている。さらなる経済発展と福祉国家、そして連帯にもとづく「福祉社会」を同時に実現しようとするタイの状況は、先進国の経験からすると特異なものに映るが、実は普遍的な要素を含んでいて先進的な事例であるかもしれない。

本稿では、まず、理論構築者、政策策定者、現場の実施者、そして支援される人々、それぞれの間を隔てる溝 (Goetz 2001) を埋める術について論じたい。後で述べるように、1980年代後半以降、タイでは貧困女性の所得向上プロジェクトが一定レベルの成果をあげたことが注目されているが、これらの政策を策定したのは欧米の開発理論を導入するために来タイした外国人の専門家と、その影響を受けたタイ人エリートの高学歴女性である。エリート女性のなかでも貧困者や農村に「介入」する人は少数派であり、都市部に偏在するエリート高学歴者のほとんどにとって、貧困者や農村住民の生活は無縁である¹⁰⁾。タイでは、中央集権的な価値体系によって、都市住民が農村の文化や社会のシステムを見下すようなヘゲモニーがつけられており、ジェンダーもその中に組み込まれている。1960年代以降の「開発主義」(末廣 1998)、90年代からのグローバル化、そして1997年の経済危機を経て、社会の分節化が再生産され、生活機会が一極集中したバンコク住民と成長の恩恵を受けなかった層との間の格差や対立構造が残されている(船津 2006: 168)。階層や生活様式の異なる人々との間で、個人の尊重、対等な関係の構築、水平なネットワークを取り結んで協働するような仕組み¹¹⁾、すなわち社会的連帯を構築するのは困難である。実際のところ、タイで実践されてきた社会的弱者の支援は、上からの温情的で慈恵的なものであり、その多くは仏教道徳を背景としている¹²⁾。

国境を越えたグローバルなフェミニストの連帯よりも、タイの国内での異なる階層間の女性の連帯の構築の方が難しい問題かもしれない¹³⁾。2012年には「女性の役割開発(エンパワメント)基金」がインラック元首相の肝いりで創設された。同基金の広報ウェブサイト¹⁴⁾では、都市エリート的態度に加えて大衆が憧れるような美しい外見を有する首相が、農村的生活様式を象徴する風貌の高齢女性と握手をする写真や映像を数多く掲載していた。こうした写真には、階層間の隔たりを強調し上に立つ者の慈恵や温情を示す意味合いと、両者をつなぐ価値観を創成しようとする意図とどちらがより大きいだろうか。解釈は難しい。

「すべての女性の生活環境を改善するというフェミニストの公約は、他の人たち以上に特定の女性グループを優遇する現実をそのまま認めてきたために実現されなかったが、一番大事なことは、一人の女性が生きているその固有の文脈を分

析する必要性である」というドミネリの語りは傾聴に値する（ドミネリ 2015：138）。「福祉社会」構築という目標に向けてさらに重要なのは、フェミニズムを媒介として、異なる文脈をもつ個人、グループの間をつなげることにある。本稿は、タイで福祉業務を担当する地方自治体の職員に着目し、どのような条件のもとで彼ら／彼女らがそのような役割を担えるのかについて検討するものである。同時に本稿の執筆という行為そのものが、先進国で女性に関わる研究／実践を行うわれわれとタイの農村部の女性たちをつなぐことを企図している。

2. 貧困問題解決への女性の動員

女性の動員といえ、女性労働者は、1980年代末以降のミラクルといわれたタイ経済の発展を支えた原動力の一つであった（吉田 2007）。1980年代中盤以降の製造業全体では労働者の半数が女性、特に衣料品関連、事務用・会計用計算機器製造業では9割近くが女性であった¹⁵⁾。同時期、農村部では、女性は貧困対策の担い手としても動員された（江藤 1997）。家を離れることなく少しでも多くの現金収入を得たい女性のニーズと施策の目標は合致し、「ジェンダー平等」を波及させる困難さはおきざりにされたまま、農村女性のグループ活動を通じて農家の家計の向上をはかるプログラムに対しては一定レベルの肯定的な評価がなされている。

さまざまな農村女性グループは、たいてい行政村（タムボン）の下位にある村（ムーバーン）の範囲の住民で結成され、そこを活動拠点としている。最も多いのは、村内の既婚女性をメンバーとし、県レベル、郡レベル、国レベルの会議をもつ「主婦グループ クルム メーバーン」である。「婦人会」という訳語の方が適切ともいえるこれらのグループは、村の数、すなわち約75,000を計上する。次に多いのが農業・農業組合省農業普及局に登録された「農業主婦グループ」、「職業グループ」である。農業・農業組合省・農業普及局のウェブサイト上の資料によれば、2014年の「農業主婦グループ」は19,183、職業グループは9,493を数える。

これらのグループ活動は、「王妃の発案」による副業の推進という歴史的経緯をもち、農業開発、コミュニティ開発、「女性開発」（女性の地位向上、能力・技術向上などをめざすこと）の3つの異なる開発目標を抱き合わせて推進されてきたが、ジェンダー政策というよりは、貧困をはじめとする地域の問題解決に女性を動員するプログラムであった。たとえば、コンケン県プーパーマーン郡のハーブティ・プロジェクトについて調査を行った大澤真理は、「ジェンダー課題を認知したためというより、製品を差異化できるなど販路開拓上のメリットも含め

て、成功確率が高いと期待されたためと思われる」として、このプロジェクトを「手段としての女性対象事業」と位置づけている（大澤 2001：8）。櫻井義秀は、NGO による農村開発プログラムの事例の一つとして東北タイの女性グループの支援活動を取り上げ、村の政治や公教育と関わる男性領域への直接介入を避けて女性領域での起業に焦点を絞る戦略が成功を導いていると分析する（櫻井 2005b）。また、武井泉は、アントン県の竹細工のグループを「成功事例」として挙げ、「就業が難しい中高年女性の現金収入源」と位置づけている（武井 2007）。

しかし、農村女性のグループ活動にさほど大きな経済的効果が期待できるとは考えられない。否定派の評価は「主婦の小遣い稼ぎ」（国際協力機構 2003）である。にもかかわらず、次々と女性がグループ活動に動員され、新たに商品生産を開始する理由にはジェンダー、職位の違いによって見解に相違が見られた¹⁶⁾。タイのことわざに「男は象の前足、女は象の後ろ足」というものがあって、これは女性の動員と矛盾するものではないらしい。内務省の地方自治学校で行政村の長（カムナン）とその下位にある村の長（プーヤイバーン）を対象に 2011 年に行った研修「女性のグループと村の発展」の教材資料を見ると、「タイの価値観では、女性は象の後ろ足であり家にいて家を守るものと考えられている。それがタイの男女平等である。」と記されている¹⁷⁾。この資料は地方自治学校の副校長という立場の人が作ったと明記されている。この人物は、内務省の Web サイト上の情報から判断すると少なくとも郡長経験者である。郡長は内務省地方自治体振興局の地方ポストの中では、県知事に継ぐ職位の上級国家公務員である。農村住民の生活実態など、ほとんど把握していない可能性もある。女性の所得向上を明確な目標としてローカルな現場に「介入」する立場の農業・農業組合省所属の普及員以外は、女性を動員する理由について明確には理解していなかったというのが本当のところではないだろうか。

3. 「地方の福祉」への女性の動員

もう一つ、保健省が 1985 年に導入した「保健ボランティア」に触れておく必要がある。保健ボランティアも各村に存在し、2015 年には約 100 万人が登録している。女性の比率は 8 割と高い。もともとプライマリーヘルスケアの担い手として地域住民から動員されたものであるが、今日では高齢者や障がい者のケアを担当するボランティアとして、福祉コミュニティ／社会の推進力としての役割が重要味を増しており、スキルアップのための研修が計画されるなどの動きがある¹⁸⁾。1 人のボランティアが 10 世帯程度、高齢者 2～3 人の健康管理を担当を

することが期待されている。地域住民の健康情報収集の要となるグループであり、こちらは女性のケア役割への期待が動員の理由として明白である。

1960年代の開発政策の開始以来、タイ女性は労働力としての役割において大きな期待を背負ってきた。地域コミュニティの福祉という名目で、それとは異なる形で女性の貢献が期待されるということであれば、特に農村では、女性の負担は生産、再生産、コミュニティ管理という3重役割をさらに強化されることになる（モーザ1996：50-62）¹⁹⁾。

実際のところ、地方分権化が進んだ2000年代には、地方における「女性活用」を明確なコンセプトにした企画が開始されている。OWAFD傘下のネットワーク開発促進室では、2005年から「女性と家族に優しい優良自治体」賞の表彰を始めた²⁰⁾。自治体を対象とした表彰は他にもいろいろあり、自治体の行政サービスの質を向上させるうへのインセンティブになっているという（永井2012：212）。応募は専用のフォームを埋めて自薦する方式であるため、フォームを埋める作業によって重点事項を学ぶことが可能である。何度も同じ賞に応募していると、その分野での施策が充実してくるという具合である。表彰された自治体の一覧が掲載されたリーフレットには、「女性は地方の発展の力である」（OWAFD 2010）と明記されており、2000年代後半から地方政策における女性の動員化が公式化したと見てよい。そこでは、「女性の負担（パーラ）を力（レーング）に変えよう」がプロパガンダとなっている（OWAFD 2010）。

既存の女性グループ、職業グループ、保健ボランティアのグループに加えて、新たに動員されたのは「家族制度開発」政策などによって新たに結成された「コミュニティ福祉」グループの女性たちである。女性の犠牲的精神によって取り組まれる「コミュニティ内家族開発センター」の活動事例が、コミュニティ福祉の成功例として評価を受けるようになった（江藤2011）²¹⁾。

以上のように、労働力として、貧困問題解決の担い手として、ケアボランティアとして、女性の動員はいっそう進むばかりである。それを女性の連帯、ひいては女性の連帯を通じた社会の連帯につなげるためには、どのような取り組みが必要なのであろうか。以下で検討してみたい。

4. コミュニティ開発専門職員の属性と役割

筆者は、2006年来、タイ東北部や北部の農村地域の地方自治体への訪問を続け、コミュニティ開発専門職員の役割に焦点をあてて調査を実施してきた。その結果については、すでにコミュニティ開発専門職員の役割、権限、社会的意義に関する考察という形でまとめている（江藤2016a）。自治体によって、職員の資

質や役割、直面する課題に違いはあるものの、彼女／彼らに共通した役割は、困窮した住民の情報を収集して外部の支援機関につなぐということにある。政府の医療サービス証や障がい者登録の取り次ぎはもちろんのこと、たとえば、車いすを必要とする人には車いすを支給する機関、奨学金を必要とする人には奨学金を支給する機関、エイズ発症者には専門の支援機関という具合である。困窮した地域住民に関する情報は、自治体の管轄範囲にある住民グループのネットワークなどを通じて収集する（これを本稿では「内部ネットワーク」と呼ぶ）。また、外部の支援機関には、中央政府のさまざまな部署だけでなく、NGO や民間の財団なども含まれている。中央政府の出先機関、各種財団、NGO などが地方自治体と連携をはかっていて広域ネットワークを構成している（これを「外部ネットワーク」と呼ぶ）。内部ネットワークと外部ネットワークの相互の仲介役となることが、コミュニティ開発専門職員には期待されている。ここにフェミニスト／ジェンダー視点はどのように関わっているのだろうか。本稿では、東北部コンケン県におけるインタビューの結果から検討してみたい。

筆者の調査対象である東北地方コンケン県のコミュニティ開発専門職員の属性をまとめたのが表2である。表2を下にインタビュー結果を加えて、いくつかの傾向を整理してみよう。

第1に、男性に比べて女性の比率が高い。表3に示すように、タイでは公務員に占める女性比率は高く、地方公務員の女性比率は国レベルの公務員よりも高い²²⁾。とりわけ、救済的福祉やコミュニティ開発の仕事は女性向きと考えられており、国レベルでも同様の傾向が見られる²³⁾。

第2に、インフォーマント全員が1990年代に農村部住民にまで拡充された高等教育の恩恵を受けており、学歴だけでなく専門性の重要性に関する認識も高まっている。初回インタビュー時の年齢が26歳と最年少だったGは、ジェンダーや個人的な資質より、きちんと勉強して福祉やコミュニティ開発に関する専門的知識を身につけていることが職務にとって最も重要であると語った。インタビュー対象者のうちB, C, H, Kは、自治体の奨学金を使って大学または大学院に進学している。このように、地方の人材育成には「継続型高等教育」が貢献している（櫻井2005a：10-16）。

B, C, Hは職務上の経験を題材に修士論文を執筆した。採用当時は家政学短大レベル卒だったKは、コンケン大学地方行政カレッジでの学びによって飛躍的に成長したと語る。卒業生のネットワークもできて、視野も広がっている。かつてはもっと短気だったが、自分をコントロールできるようになった。学習によって集中力がつき、仕事に全力を注げるようになった。マイナスはない。プラスのことだけであるという。シングルマザーのHは、子どもの養育費を稼ぐため

表2 インフォーマントの属性（性別，出身地，学歴，経歴）

名前	性別	自治体名および調査時	出身地	学歴*	最初のインタビュー時**までの経歴	インタビュー後の異動
A	女	タープラ (2011年2月, 2014年3月)	他地方他県	「スアン・デユシット」	民間→国レベル公務員***→地方公務員	同一自治体での助役局総務主任
B	女	バートゥム(2009年2月, 2014年3月, 2015年2月)	「地元」****	「ラームカムヘン大」→「コンケン大」修士	民間	なし
C	女	ワンチャイ(2009年2月, 2011年2月, 2014年3月)	県内	「ラームカムヘン大」→「コンケン大」修士	教員	隣県地方自治体教育職員
D	女	サーワティ(2009年2月, 2014年3月)	「地元」	ラチャバット	教員	近隣の地方自治体でのコミュニティ開発専門職員
E	女	〃	「地元」	職業短大	大学院会計課	近隣の地方自治体でのコミュニティ開発専門職員
F	男	〃	「地元」	「東北大学」	民間	なし
G	女	シーチョンブー (2011年8月)	同一地方他県	ラチャバット	なし	なし
H	女	バーンコー(2009年2月, 2011年8月, 2014年3月, 2015年2月, 2016年2月)	県内	「ブーラーパー大」→「ラームカムヘン大」修士	民間→地方公務員	他郡の副助役
I	男	〃	同一地方他県		農業(大学卒業後, 親の手伝いをしながら公務員試験を10年間受け続けた)	出身地のコミュニティ開発専門職員
J	男	ヒンタン (2011年8月, 2015年2月)	同一地方他県	ラチャバット	地方公務員	居住地(妻の出身地)のコミュニティ開発専門職員
K	女	バーンブー(2011年8月, 2014年3月, 2015年2月, 2016年2月)	「地元」	職業短大→「コンケン大」地方自治カレッジ	民間→「地元」の保育士	なし
L	女	〃	「地元」	「ラームカムヘン大」	国レベル公務員→地方公務員→地方公務員(他県のコミュニティ開発専門職員)	なし

*:「」をつけたのは大学の固有な名詞である。ラチャバットは1990年代に学士レベルに拡充された各県の師範大学。

** : 全てのインフォーマントに対してインタビューは複数回実施している。

*** : 国レベル公務員と地方公務員の女性比率については表3も参照。

**** : 地元とは、勤務先の地方自治体が自分の出身地を含むことを意味する。

出典：江藤（2016b）から転載

表3 タイにおける公務員の女性比率（2014）

	合計(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率(%)
国家レベル公務員	1,070,990	502,652	568,338	53.07
地方公務員	203,012	74,645	128,367	63.23
バンコク都	35,967	11,170	24,797	68.94
県自治体(広域自治体)	9,536	3,774	5,762	60.42
タムボン自治体	70,213	27,867	42,346	60.31
テーサバーン	87,296	31,834	55,462	63.53
総計	1,274,002	577,297	696,705	54.69

出典：2015年度タイ人事行政年次報告書より筆者作成

にも、専門性を高めるにも、より高い学位が必要であると考えた。週末に開講されるラームカムヘン大学バーンパイ校大学院で高齢者への行政サービスについて学び、2014年には自ら希望して他郡のタムボン自治体の副助役に「昇進」した。

第3に、自分の出身地を管轄する自治体の職員である人の割合が多い。地方自治体の職員は自らの希望で勤務地を異動することが可能であり、当初は「地元」以外で採用されても、後に出身地に異動することができる。表2には、各インフォーマントの初回のインタビュー以前の経歴、初回インタビュー以降の異動について明らかになるよう工夫してある。

「地元」の出身者は、他所から来た人に比べて地域内の人脈を利用するのに有利である。たとえば、次節4.で述べるKとLの自治体の管轄区域内の事例と同様のネットワークを「ご近所力」という言葉で表するのは、JICA 専門家としてタイ北部の農村を調査した平山(2008)である²⁴⁾。平山によれば、「ゴミ銀行」(リサイクルごみ分別回収販売センター)プロジェクトで名声をあげた自治体の「ご近所力」は「主婦グループ」の主體的な活動から生まれたものである(平山2008:11-12)。女性グループを介したネットワークの利用については、コミュニティ開発専門職員が同じ「地元」の出身であれば有利に働く。公務以外の親類関係や顔見知りの関係が構築されているからである。同じ主婦であれば「主婦繋がり」で活動や情報が広がって行く。「地元」出身のコミュニティ開発専門職員でも、男性リーダー同士の権力抗争に巻き込まれてネットワークの活用には失敗することはある(事例B)が、他所からやってきた職員は顔見知りの住民が少ないだけでなく、執行部との軋轢を感じていることもあった(事例A 事例G)。

最後に、江藤(2016b)でも整理した「疲労感(ヌアイ)」について、ジェンダーとの関係を論じておきたい。Bは非行少年の対策や独居高齢者の対策などに力を入れていて、地域住民の理解と協力が得られないことで徒労感が高まっていた。Bの所属する自治体の管轄範囲には複数の工場が誘致されていて、女性の就業先が十分にあるため所得創出グループは存在しない。では、「主婦グループ」の活動がないかといえばそうではない。工場勤務ができない中高年女性によって組織される保健ボランティアのグループが積極的に活動しており、自分たちは、高齢者ケアボランティア、「主婦グループ」メンバーと3つの帽子をかぶっていると語っていた(注18を参照)。高齢者や障がい者の家の訪問、麻薬撲滅のための啓蒙活動や害虫の駆除などの活動を日常的に行う彼女たちは、コミュニティ開発専門職員のBとはほとんど接点がないようだった。彼女らは地域に何か問題があったら自治体首長(男性)のところに陳情に行くとのことであり、家父長的な地域リーダー対住民の関係が維持されていた。B自身は、女性の活動にはほとんど関心がなく、ジェンダー研修を受けたこともなかった。

一方、元教員のCは、江藤（2010, 2011）の中でも紹介した。「家族制度開発」のパイロットサイトで働き始めた当初、「子どもの問題を大人対象のプロジェクトに関わって解決したい」と語った彼女は生き生きとして見えたが、年々疲れを表明するようになり、数年間でコミュニティ開発専門職員の職を辞して別の自治体に異動した。異動先では教育専門職員として勤務している。Cも女性やジェンダーには全く関心がなく、ジェンダー平等研修を受けたことがなかった。

男性のJは、社会的弱者に接する職務は大変で疲労を感じる。細やかな気配りができる女性に向いている仕事だと述べた。あまり自分の得意な分野ではないが、他の職種につく機会がないためやむなく続けているとのことだった。最初のインタビューの後、彼は家族と同居するため、妻の出身地を管轄する自治体に異動し、同じコミュニティ開発専門職員として働いているが、いずれ自治体の助役あるいは執行部の職に「昇進」したいと考えている。

5. 「女性と家族に優しい優良自治体」賞受賞自治体の事例

KとLの2人が勤務する自治体は、「女性と家族に優しい優良自治体」賞を2010年以来連続して受賞しており、バンコクのOWAFDの職員は、コンケン県代表として表彰式に来るK、Lのことを印象強く覚えている（2012年のOWAFDでのインタビュー時に確認）。この2人の属性と自治体の特徴から、本稿の結論となるヒントが得られると筆者は考える。

この自治体の特徴を浮き彫りにする目的で事例Bと事例H、Iの自治体とを比較したのが表4である。この自治体の首長は地方農村の政治リーダーとしては珍しくNGO出身²⁵⁾である。また、他の自治体では男性の専有物になりがちな自治体議会議員や村長のポスト、副村長職に占める女性比率が相対的に高い（表1と対照されたい）。これらのことから、この自治体にはもともと民主的な文化が醸成されていたのではないかと推察される²⁶⁾。地域住民グループが首長を相談相手として位置づけているのはBの事例と同じであるが、ここでは、首長は自らの方針で公聴会を頻繁に開き、終業後も地域住民と話しあう機会を日常的に持っている。首長は住民の声に耳を傾け、住民の意見を市政に活かすよう心がけている²⁷⁾。首長を取り囲んで地域の「主婦グループ」のメンバーが夕暮れまで話し込んでいる光景も恒例である。この首長も前首長も、コミュニティ開発専門職員には「地元」の出身者が適しているという考えを持ち、該当するKとLが採用された。2人は首長とは考え方が似ているので、その補佐役として自治体管轄区域内部のさまざまな「主婦グループ」のネットワークメンバー、女性の副村長、議員などと密に連絡をとりあっているという。公聴会では、所得創出グルー

表4 「女性と家族に優しい優良自治体」(事例 K, 事例 L) の特徴

インタビュー어의記号	K, L	H, I	B
自治体規模	テーサバーン・タムボン	テーサバーン・タムボン	テーサバーン・ムアン
人口	5815 人	14123 人	17188 人
県中心地からの距離	45km	11km	14km
住民の主たる生業	農業と日雇い	農業と日雇い	農業と日雇い、工場勤務
2012 年度歳入(補助金含む)	3,318 万バーツ	8,492 万バーツ	1 億 101 万バーツ
プーヤイバーン数	10 (うち女性 2) 人	20 (うち女性 0) 人	18 (うち女性 0) 人
政治公務員数	12 (うち女性 3) 人	11 (うち女性 1) 人	19 (うち女性 1) 人
執行部数	5 (うち女性 1) 人	5 (うち女性 0) 人	7 (うち女性 0) 人
コミュニティ開発専門職員数	3 (うち女性 2) 人	1 (うち女性 1) 人*	1 (うち女性 1) 人
自治体職員数	27 (うち女性 18) 人	79 (うち女性 44) 人	82 (うち女性 51) 人
キーワード	「女性と家族に優しい優良自治体」賞/女性のネットワーク/ NGO 出身の首長	コミュニティ開発専門職員はいずれも他所から来て他所へ移動/住民の相談相手はプーヤイバーン	「3つの帽子」/疲労感

出典：歳入以外は 2016 年 3 月の各自治体の Web サイトの情報から筆者作成

歳入は内務省地方自治体促進局 Web サイト上のデータから筆者作成

URL は、<http://info.dla.go.th/public/> (2016 年 11 月 20 日最終閲覧)

* H, I いずれも異動したため、2016 年 3 月までに別の女性が採用されていた。

プの活動、域内の環境浄化に関する活動、子どもの非行、禁煙、節酒などの健康問題についてなど、各村を代表する女性たちが男性よりも積極的に発言していた。特に域内の環境浄化については、管轄区域内の 10 カ村でコンテストを行って互いに競っていることもあり、女性たちの関心が高い。

K と L によれば、OWAFD や NGO のジェンダー平等研修で学んできたこと、たとえば、女性の意思決定権を高めることの重要性、家庭内での暴力や若年妊娠を防止する重要性、夫婦間での固定的な役割分担の見直しなどについて、男性リーダーを説得するためには根気が必要である。首長や執行部にプログラムの必要性や意義を納得してもらうためには、普段から首長や執行部と良好な関係を維持することが重要である。現首長とは考え方が同じなので、彼の補佐役として地域住民との対面業務を実施しているのだという自覚がある。それが、効果的な協働を生み出すと彼女らはいふ。また、同じ職場の助役である夫と暮らす L は、日頃から家庭内の役割分業について夫と話し合っていることが、家庭内と職場の両方で彼の協力を得るのに役だっているという。

この自治体は、優良自治体として表彰を受けているだけのことはあって、「コミュニティ内家族開発センター」(注 21 を参照) という名称も住民に周知され、このプログラムによる住民ネットワークのおかげで暴力や子どもの非行が減少したと認識されていた。他方、B の自治体と H, I の自治体では、筆者の聞いた範囲では「コミュニティ内家族開発センター」の名称を知る住民はいなかった。各

種研修には参加しているとのことだったが、それが「家族開発センター」予算で実施されていることは知らなかった。

KとLは、内部ネットワークとつながって情報収集を行い、自治体の首長や議員などの執行部との連携をはかりながら、外部ネットワークから支援のための情報を収集して、内外両ネットワークを媒介する役割を果たしている。たとえば、定期的なミーティングを行って地域内の情報収集に努める、地区住民をさまざま研修に連れて行く、社会開発・人間の安全保障省の県事務所やNGOの研修や会議に参加²⁹⁾し、自らの知識と情報を増強するなどである。また、管轄地域内には、前首長の関与するネットワークもあり、現在アクティブなネットワークとは派閥が異なることもある。KもLも、異なる派閥同士が対立しないように注意をはらっている。各村で代表になった人は、ボランティア精神があつて、しかも自分の仕事を一番良くしたいと思っている。さらには個人の好き嫌いなどもあるが、「地域のためになる仕事をしよう」と住民を説得して協力してもらう。

KもLもジェンダー平等研修で学んだことが地域住民を説得するのに活かしているという。女性の方が細やかな対話技術をもっていて、この仕事に向いているというというのはKである。Lはジェンダーも重要であるが、管理能力向上研修の方が、より有意義であると考える。Lは内部ネットワークを通じて獲得した住民の情報のデータベース化にも力を入れており、人との関わりを重視するKに比べると専門性に力点をおいていた。

この2人、そして首長も同じ村の出身で、この村は勤務先の地方自治体が管轄する10カ村のうちの一つである。夫は隣の郡の出身で、結婚後Kの両親の家に同居している。この地域では夫婦が妻の生家で暮らし、末娘夫婦が親の面倒をみるというのが一般的な傾向である。Kの夫は牛飼いと稲作を主たる生業とし、Kが父から相続した田畑の世話をしている。米は家族全員が1年中食する分は十分に確保できる。先述のようにLの夫は同じ職場の助役である。LとLの夫はともに忙しくて農業はできないが、Lの両親が家族の分の米を作っている。年齢はKの方が一回り年上（Kは1967年生まれ）で、Kの両親はともに90歳間近である。高齢の両親の面倒は末子の自分が見なければならぬとKは言う。K、L、2人とも自分の菜園を持っていて、自治体での勤務が終わると必ず水やりに行き、作物の手入れをする。それらを含めて、生活時間、服装、食材、副菜の準備や共食のスタイルなどは近隣の同年代の女性たちとほとんど変わらない。「村の女性」と呼んで何の遜色もない生活様式である。

表4からもわかるように、K、Lの自治体は他の2つに比べて中心地から遠く、人口や予算の規模も小さい。生業には3つの自治体間でそう違いがあるわけではないが、都市化の進展や自治体の規模が内部ネットワークの維持のあり方に影響

を与えている可能性もある。この点についてはさらに比較対象を加えてあらためて考察したい。

おわりに

2000年代の終盤以降、住民グループや外部資源の活用、すなわちガバナンスの導入によってサービス向上をはかるようになったタイの地方自治体の事例は他にも報告されている(永井2012, 船津2012)。そのような機運の中で、K, Lが所属する自治体のように、女性の意見が反映されやすく、女性ならではの問題や女性の関心事を排除しない文化が育っている自治体があるということをも稿の事例は示した。逆にジェンダーや女性の課題に関心がない職員の自治体では、住民グループのネットワークがあまり活用できていなかったり、職員の異動が多かった。これは偶然ではなく、住民グループの大半が女性を主たるメンバーとするグループであることに関係しているだろう。また、女性グループを活用できるネットワーク力は、ジェンダー研修で身につけられたものである。

これまでの事例から判断すると、タイにおけるジェンダーに敏感な福祉とは、対象となる人々のことをよく知り、人々をつなげる工夫をしながら女性の負担や不利益を増大させないようにすることである。コミュニティ開発専門職員がそのような施策を実施するための条件は何であろうか。以下の3点にまとめて結論としたい。

第1に不可欠なのはジェンダーに関する専門的な知識である。冒頭に述べたように、ジェンダー課題は多分に啓蒙主義的で、波及のありかたは上意下達である。しかし、それを逆手にとれば、専門的知識こそが社会階層等に隔てられた異なるグループが連帯するボンドとなるのだといえる。ローカルな事情に通じている人の中からジェンダー平等を含む社会政策の知識を有した専門家を育てることは、先進国と同様に喫緊の課題である。当然のことかもしれないが、ジェンダー平等に関連するプログラムを実施していたのは、ジェンダー平等研修に参加した女性のD, E, K, Lであった。家庭内暴力の防止の重要性はみな意識していた。「ここには深刻な問題はない」という認識も共通していた。それでも家庭内暴力防止や家庭内ジェンダー平等に関するプログラムを企画するかどうかは、ジェンダー研修の有無にかかっている³⁰⁾。

第2に、男性が多数を占める自治体の首長など執行部の共感と承認である。K, Lとは対照的に、A, Gは、せっかくだいい企画をたてても、自治体の首長や執行部が容認しないので実施できないと述べた。普段から公私にわたって執行部と良好な関係を築き、首長の補佐役としての自覚を持ちながら業務に関わることで、

女性／ジェンダーに関わる企画を実施するというK、Lの事例は、地方の家父長制的な雰囲気のもとでの妥協的方策であるともいえる。

第3に、タイのように階層間の差異が大きい社会においては、住民との対面業務を行う人は、住民と同じ社会階層の出身で似たような生活様式を維持している方が効果的である。とりわけ、ジェンダー政策の実施に関しては、「村の女性」としての経験を地域住民と共有する女性のコミュニティ開発専門職員は、国連や中央政府が推進する理念を「村の女性」の生活様式に翻訳して政策の実施に活かすうえで有利である。専門的知識を適切に翻訳することができれば、政治的に敵対したり、互いに無関心であったりして断絶しがちな都市のエリートの考え方と農村の社会、文化を架橋する役割を担うことができる。

筆者のインフォーマントの事例では、農村出身者であっても管轄区域の外から来た人は、ネットワークの構築や活用をあまり積極的に行っていなかった。また、女性／ジェンダー課題に関心のない人は、ネットワークを活用できていなかった。表明される徒労感や別の職場への異動は、女性を中心とした地域住民グループのネットワークを活用できないために情報収集や支援業務がうまくいかないことに由来していたとも考えられる。

以上のことから、自らに課せられた「地方の福祉」に関わる任務にジェンダー・センシティブな視点を導入したコミュニティ開発専門職員は、目立たぬ存在でありながらジェンダー課題の波及において貴重な役割を担っていることがわかる。冒頭で述べたように、タイ政府の立案するジェンダー政策は、ともすれば家族政策の中に埋没してしまってローカルな地域社会に浸透しないという状況がある。女性が労働力として、ケアボランティアとして、ただ動員されるだけの存在であれば、「福祉社会」ビジョンは女性の犠牲のもとに成立するまやかしであるといわざるをえない。動員を連帯に変える力として、地域に根ざした彼女らの活動がいかに重要であるかを指摘したい。

「顔見知り」度の重要性が高いタイ社会においては、内部ネットワークの構築、維持に「地元」出身であることは相当有利に働く。KやLはむしろ、「村の女性」に有利な公的な資源を外から調達してくるエイジェントとして「公務」を利用しているとさえ考えられる。上意下達のシステムの中の仲介点である以上の役割を示唆するこの点については、別稿で議論したい。

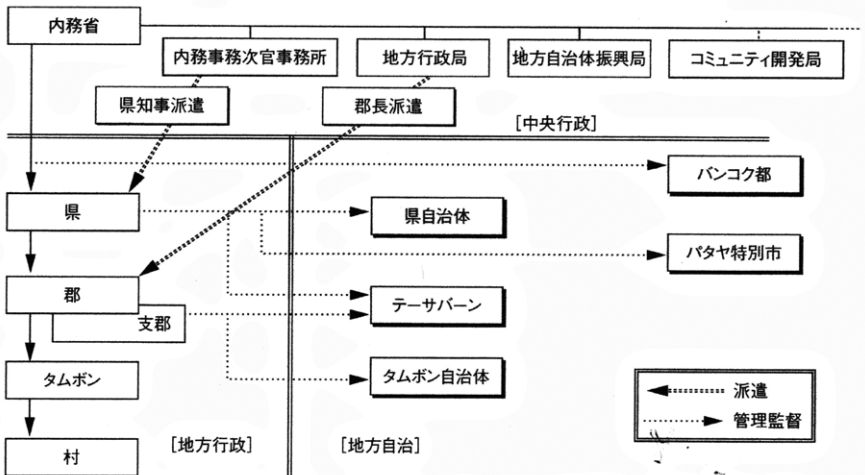
(えとう さえ 獨協大学)

[注]

- 1) 本研究の視角は、筆者が企画段階から参加した共同研究／実践、平成17年度および平成19年度トヨタ財団アジア隣人ネットワークプログラム「ローカル・ニーズに基づく多様なジェ

- ンダー課題を反映した国際協力の推進－草の根住民組織支援のための次世代ネットワーク」と、「ローカルセンシティブな『ジェンダーと開発』研究の構築をめざして」(科学研究費助成金・基盤研究 (B)) での議論を契機としている。後者の企画者である熊谷啓知は、普遍主義・西欧中心主義に偏りがちな「ジェンダーと開発」研究の視点と方法を、フィールドワークに根差すローカルの文脈から再構築する必要性を主張しており (熊谷 2008)、われわれの共同研究／実践と問題意識が共通していた。
- 2) 国際ジェンダー学会 2015 年大会では、「『女性活用』と女性の動員」というテーマで公開シンポジウムが開催された。本シンポジウムの趣旨説明では、「そこに女性の動員―すなわち、経済成長・少子化対策・安保政策転換のためのテコとして、女性を『手段』的に利用する―という発想が透けて見える」と解説されている (国際ジェンダー学会 2015 年大会発表要旨集)。本稿における「女性活用」「女性の動員」は、この解釈に依拠している。
 - 3) タイ首相府広報局のウェブサイト (2011 年 8 月 18 日付記事)
http://thailand.prd.go.th/view_news.php?id=5818&a=2 (2014 年 9 月 10 日最終閲覧)。
 - 4) 「コミュニティ主義」とは、「市場原理と政府機能の両方を抑制し、人々の自主的連帯や自然との協調的関係を重視する」考え方である (重富 2009: 21)。この「コミュニティ主義」は、国家に抵抗する社会運動だけでなく、国家の中核にある政治エリートによっても援用され、1990 年代後半以降、法律や政府の政策方針にも織り込まれるようになった (重富 2009, 江藤 2016a)。
 - 5) 堀江 (2003) は、福祉国家におけるシティズンシップの重要性について論じる中で、「シティズンシップの基礎となる市民社会の再建は、伝統的家族や共同体へのノスタルジーとは一線を画す必要がある」と述べている。「社会的連帯の構築」や「共同体の回復」などの言説は、固定的なジェンダー役割の見直しを前提にしなければならない。
 - 6) タイの 2016 年の人口は約 6,800 万人 (国連推計) で、地方自治体は 7,852 カ所ある。地方の農村部を管轄する自治体の規模は小さく、権限は脆弱である。日本の地方自治体と同様に、いわゆる住民サービスを行うのは本稿の研究対象である地方自治体であり、再末端の行政単位である行政村 (タムボン) とは異なる機関である。地方行政と地方自治が併存する内務省の地方支配の複雑な構造については図 3 を参照されたい (永井 2012, 江藤 2016a)。
 - 7) <http://www.owf.go.th/wofa/home.php?mode=normal&mod=activity.list>
(2014 年 10 月 1 日最終閲覧)。
 - 8) <http://www.gender.go.th/> (2014 年 10 月 1 日最終閲覧)。
 - 9) ドミネリは「世情に通じたおばちゃん」(須藤訳) が「ソーシャルワーカーになれるわけではない」と述べ、「訓練によって知識や技能の体系を習得する」ことの重要性を指摘している (ドミネリ 2015: 130)。
 - 10) タイ人の官僚の中には、先進国からやって来た専門家に命令されて業務を行っているように感じる人が少なくない。つまり、彼らの意識の中には先進国―バンコク―地方―農村というヒエラルキーが歴然としてある。
 - 11) タイの階層化に関する分析を行う船津 (2006) は、「『平等化』に限られないグローバル化時代の公共性の問題と、新たな階級社会との接点が重要な焦点として浮かび上がってくる」と述べている。この接点の一つが地方自治体であると船津は考える。しかし、地方自治、地方行政そのものが、男性中心主義によって支配される領域である。ここで、地方自治体という団体をひとまとまりに論じるのではなく、福祉業務を担うコミュニティ開発専門職員という「女性化 feminized」したポストに着目すること自体が、ジェンダー・センシティブィティの発露であると主張したい。
 - 12) 高所得者の寄付を基盤とした仏教機関の福祉機能 (岡部 2004, 酒井 2014) も重要なのだが、

図3 タイ内務省による地方支配模式図（2002年10月以降）



注：地方行政局は2002年10月の省庁再編により3分割され、新たに地方自治体振興局と災害防止軽減局が設置された。ただし自治体に対する県知事・郡長の管理監督権は変更されていない。

出典：永井（2007）の6頁に掲載された図1-1を加工。

筆者はもう少し広く大衆化した宗教実践としての「タムボン」などを想定している（中西2001）。「タムボン」とは仏教的行為から善行一般までを含む広い概念で、「お布施をすれば来世で幸せになれる」という考えに基づいている。タイで弱者のための寄付を促進するのは、「困っている人に施しをすると自分にも見返りがある」という考え方である。

- 13) 日本でも同じことが言えるかもしれない。ドミニネリ（2015）の翻訳者である須藤八千代は、訳者解説の中で「日本社会に生きていると人種、階級などによる抑圧や差別の実感を持ちにくい。（中略）その結果、イギリスのように『対等の関係』に向けたシビアナ理論を構築せず、単純にシスターフッドで納得してしまうことになる」と述べている。筆者はこの説に同意できない。「抑圧や差別の実感を持ちにくい」のではなく、多くの人は自分と異なる社会階層に属する人と接点がなく、彼ら／彼女らの実態を知らないのである。自分たちの属している階層よりも「下」と見なされている階層の人々や、「普遍」から逸脱する人々と接するチャンスが最も多い職業の一つがソーシャルワーカーである。ソーシャルワーク実践の経験者である須藤が上記のように言うのであるから、肌の色で可視化されない差異にわれわれがいかに鈍感であるかがわかる。
- 14) <http://www.womenfund.thaigov.go.th>（2014年10月1日最終閲覧）。
- 15) 2001年の製造業サーベイ（タイ国家統計局）より。
- 16) 地域住民との接点があるかどうかでさらに違ってくる。管理職公務員男性のジェンダー観については、（江藤2011）のインタビュー事例を参照されたい。
- 17) http://iad.dopa.go.th/subject/dopa_mou/1.doc（2014年9月18日最終閲覧）。
- 18) 2015年3月、保健ボランティアを「コミュニティ健康管理者」としてスキルアップするための研修が計画されている（<http://www.hfocus.org/content/2015/03/9575>）。他方、社会開発・人間の安全保障省では高齢者ケアボランティアを育成する研修を提供している。複数の種類

- のボランティアグループが存在するような印象を受けるが、既存の保健ボランティアが研修を受けている場合がほとんどである。
- 19) ただし、タイの場合、1人の女性が3重役割を担うというわけでもない。農村部では特に、同一世帯内や同じ屋敷地内あるいは隣接した区域内に複数の親族女性がいて、各役割を分担しているというのが一般的である。
 - 20) インターネット上の公開 (<http://www.tlg.rmutt.ac.th/?p=864> 最終閲覧2014年9月18日)に加えて、「ネットワーク促進開発室」では、毎年ブックレットを作成している(OWAFD 2010など)。
 - 21) 社会開発・人間の安全の保障省から配分された1～3万バーツという予算を使って行われる行事や研修を意味する。地方自治体によっては独自予算を追加する。何か建物が建設されるわけではない。実施のあり方、行事や研修の内容は、ナック・パッターナー・チュムチュンの意向とバックグラウンド、受けた研修などによって影響を受ける。農村部では、コミュニティは村(ムーバーン)とほぼ同義で、互いに域内の世帯を監視する役割を担わせ、アルコール依存症、暴力、子どもの非行などの問題を抱えている世帯を抽出して自治体に報告させるというものである(江藤 2016b)。また、近年コミュニティ福祉基金グループも増加している。これの財源は地域住民の支出と関連省庁や自治体の予算である。
 - 22) 先進国で最も比率の高いフランス等と同レベル、あるいはそれ以上である。
 - 23) コミュニティ開発専門職員研修の責任者によれば、男性は公務員より給与の高い民間の職を志したり、同じ公務員でも行政、環境などの分野への就業を望む人が多い。筆者のインフォーマント男性(事例F, 事例I, 事例J)は現職を「腰掛け」と考えていて、他の「もっと高い」職への転向を望んでいた(江藤 2016a)。が、AとHの異動に見られるように、女性でも顕著な上昇志向をもつ人がいる。
 - 24) 未発表であるが、筆者の調査では、北部の方が「地元」の自治体に勤務する職員の比率が高かった。彼らは家族や親族と同居したいという願望をより鮮明に表現した。
 - 25) 2005年にタイの地方自治体エリートに関する全国サーヴェイを行ったアジア経済研究所の船津鶴代氏に確認したところ、NGOの地方政治におけるプレゼンスは少ないとのことである。
 - 26) 女性は男性に比べて民主的なやり方を志向しがち(Vichit-Vadakan 2008: 165)なのか、組織が民主的だから女性比率が上がる(Goetz 2003)のかという問題は解釈が分かれる。
 - 27) 首長は公選制によって選ばれるということもあり、住民の声を無視するわけにはいかないとというのが実情である。
 - 28) 助役は地方自治体において、住民による直接選挙で選ばれた首長のもとで行政実務を取り仕切る最高責任者である。内務官僚ではないが、内務官僚から転身したり、タムボン自治体設置直後(1995年)は、内務省地方行政局採用試験の合格者に次ぐ成績の人が採用されたりした。日本の自治体とは異なり、本人の意向と首長の許可があれば別の自治体に異動することも可能である。助役をはじめ自治体職員の給与や手当は自治体予算から出されるが、筆者のインフォーマントの中には、内務省の職員と自認している人もいる。
 - 29) KとLのFacebookページには、研修や行事の写真が頻繁に掲載される。また、Kは筆者あてに個人的なメッセージを通じて、その日の研修メンバーや内容について知らせてくれる。少なくとも2016年2月と3月には、週に1度以上の研修があり、どれも地域の女性たちを同行しての参加である。研修の内容は暴力の防止、高齢者ケア、模範プロジェクトの視察である。
 - 30) 江藤(2016b)で述べたように、ジェンダー平等に関する住民対象プログラムの効果が具体的に数値化されているわけではない。今後は評価の指標づくりが重要な課題となるだろう。

〔引用文献〕

- ドミニリ, レナ 2015『フェミニストソーシャルワーク—福祉国家・グローバリゼーション・脱専門職主義』(須藤八千代訳) 明石書店
- 江藤双恵 1997「ジェンダーと家計貢献—タイ農村の実態を中心に」『ジェンダーから世界を読む』明石書店 148-173.
- 江藤双恵 2010「親になるための教育, 親のための教育」『国際比較にみる世界の家族と子育て』牧野他編 ミネルヴァ書房 148-152.
- 江藤双恵 2011「タイ『家族制度開発』におけるジェンダー課題—政策文書とコンケン県の事例から『マテシス・ユニウェルサリス』12, 2, 21-37.
- 江藤双恵 2016a「タイにおける『地方の福祉』—ナック・パッタナー・チュムチョンの役割を中心に—」『マテシス・ユニウェルサリス』17, 2, 165-184.
- 江藤双恵 2016b「タイにおける『地方の福祉』2—ナック・パッタナー・チュムチョンの活動と経験を中心に—」『マテシス・ユニウェルサリス』18, 1, (印刷中)
- 藤掛洋子 2011「日本における『ジェンダーと開発』—理論と実践の再構築」『ローカル・センシティブな『開発とジェンダー』研究の構築をめざして 2006-2008 年度 科学研究費補助金 [基盤研究 B] 研究成果報告書』15-35.
- 船津鶴代 2006「階層・生活様式」『地域研究の課題と方法 アジア・アフリカ 社会研究入門[実証編]』161-174.
- 船津鶴代 2012「タイ農村部基礎自治体の創設と環境の『ガバメント』」『変わりゆく東南アジアの地方自治』アジア経済研究所 135-163.
- Goetz, A. M 2001 *Women Development Workers Implementing Rural Credit Programmes in Bangladesh*, Thousand Oaks, CA : SAGE Publications Pvt. Ltd.
- Goetz, A. M 2003 *Political Cleaners : How Women are the New Anti-Corruption Force. Does the Evidence Wash? Anti-Corruption Resource Centre (U4) at the Chr. Michelsen Institute.*
- 橋本卓 1984「タイの地方行政と農村開発: その制度と担い手」『アジア経済』25, 10, 53-76.
- 服部朋子・藤掛洋子・江藤双恵・日下部京子・水野恵子・平野恵子・池田恵子 2008「国際ワークショップ『ローカルニーズの豊かな世界: 「草の根」からジェンダー課題を考える』東京家政学院大学紀要 48, 59-70.
- 平山修一 2008『タイ王国自治体間協力及び自治体サービス基準向上プロジェクト ストーリーテリング事例集』国際協力機構
(<http://www.jica.go.jp/project/thailand/010/materials/pdf/storytelling.pdf> 2014年10月10日最終閲覧)
- 河森正人 2010「地域福祉の東アジア域内比較をめぐる—タイの事例を中心に—」『大阪大学大学院人間科学研究科紀要』36 179-196.
- 木曾恵子 2013「移動する母親たちと育児支援—東北タイ農村における子どもの養育代行にみるケアの実践—」『比較家族史研究』27, 53-74.
- 北原淳 1996『共同体の思想—村落開発論の比較社会学—』世界思想社
- 国際協力機構 2003『タイ国別援助研究会報告書—「援助」から「新しい協力関係」へ—』
- 熊谷圭知 2008「差異を越えて—ローカル・センシティブな『開発とジェンダー』の行方—」『F-GENS ジャーナル』10, 34-39.
- Kusakabe, Kyoko 2005 *Gender Mainstreaming in Government Offices in Thailand, Cambodia, and Laos : Perspectives from Below Gender & Development*, 13 : 2, 46-56.
- W・A・ロブソン 1980『福祉国家と福祉社会—幻想と現実』星野信也共訳 東京大学出版会
- モーザ, キャロライン 1996『ジェンダー・開発・NGO 私たち自身のエンパワーメント』久保田賢一・

久保田真弓訳 新評論

- 永井史男 2012 「タイの地方自治—「ガバメント強化の限界と「ガバナンス」導入—」『変わりゆく東南アジアの地方自治』アジア経済研究所 105-133.
- 中西由起子 2001 「偏見と差別」『季刊福祉労働』 92, 152-159.
- 大泉啓一郎 2008 「国家介入なき福祉戦略」『研究双書 (568) / タイ政治・行政の変革 1991-2006 年』 287-314.
- 岡部真由美 2004 「現代タイにおける仏教寺院の HIV/AIDS ケア活動の社会的位置づけ フアリン寺を事例として」神戸大学社会人類学研究会『ほふるす』 3, 1-38.
- 大沢真理 2001 「社会・ジェンダー視点に立った政策評価—社会政策の比較ジェンダー分析の立場から—」『日本評価研究』 1, 2, December, 1-10.
- OWAFD (Samnakngan Kitcakan Satri lae Sathaban Khropkhurua Krasuang Phatthana Sankhom lae Khwam Mankhon khong Manut) 2010, Kan Prakat Kiatkhun Ongkon Pokkhrong suan Tongthin thi Diden dan Satri lae Khropkhrua pracam pi 2553. (2010 年度「女性と家族に優しい優良地方自治体」賞受賞自治体一覧)
- OWAFD 2015 Rai ngan Sathankan Satri Pi 2558 (女性の概況 仏暦 2558 年版)
- Peason, Ruth & Kyoko Kusakabe 2012 *Thailand's Hidden Workforce : Burmese Migrant Women Factory Workers*, London and New York : Zed Books.
- 酒井出 2014 『地域社会の再編成と住民に寄る地域福祉活動の日・タイ比較研究』
- 櫻井義秀 2005a 「タイにおける継続型高等教育の展開」『年報タイ研究』 5, 19-36.
- 櫻井義秀 2005b 『東北タイの開発と文化再編』北海道大学図書刊行会
- 武井泉 2007 「タイにおける一村一品運動と農村家計・経済への影響」『高崎経済大学論集』 49, 3・4, 167-180.
- 重富真一 2009 「タイにおけるコミュニティ主義の展開と普及— 1997 年憲法での条文化に至るまで—」『アジア経済』 50, 12, 21-51.
- 末廣昭 1998 「開発主義とは何か」『20 世紀システム第 4 巻 開発主義』東京大学社会科学研究所編 東京大学出版会
- 鈴木勉 2003 「巻頭言 福祉国家と福祉社会」『協同の発見』 132, 2-3.
- 土佐弘之 2011 「比較するまなざしと交差性—ジェンダー主流化政策の波及 / 阻害をどう見るか—」『日本比較政治学会年報第 13 号』ミネルヴァ書房 33-72.
- Vichit-Vadakan, Juree 2008 *A Glimpse of Women Leaders in Thai Local Politics, Women and Politics in Thailand : Continuity and Change*, Kazuki Iwanaga ed. , Copenhagen : NIAS Press, 125-167.
- 吉田美喜夫 2007 『タイ労働法研究序説』(立命館大学法学部叢書) 晃洋書房

(2016 年 9 月 11 日掲載決定)

From Mobilizing Women to Promoting Solidarity: The Role of Local Government “Community Development Officers” in Thailand

ETOH Sae

(Dokkyo University)

Since the late 2000s Thailand has started to mobilize women through community welfare policies under the national government strategies for a “welfare society.”

There is concern that such policies to mobilize women will overburden women, especially the poor.

To realize a “welfare society,” it is necessary to promote solidarity between genders as well as between social classes. It has been observed that “community development officers,” local government staff members first appointed in the 2000s to implement welfare policies, hold the key to introducing gender sensitivity.

To ensure the effectiveness of these officers, three points should be followed. The first is to give a professional character to their work, providing the officers with appropriate knowledge and skills regarding gender-related social policies. The second is to help maintain a good relationship with local political leaders. The third is to recruit and assign officers living in close proximity to their birthplace. Having the opportunity to meet local residents on a daily basis will facilitate the officers’ collection of information about the residents.

Successfully following these points will maximize the ability of the community development officers to change the policy focus from mobilizing women to promoting solidarity.

Keywords : Thailand, local governments, community welfare, mobilizing women, gender sensitivity