

開発途上国気象局のジェンダー平等のための 知の組み換えに向けた考察 ——パキスタン気象局とバングラデシュ気象局の 比較より得た知見——

国際学研究科国際地域学専攻博士後期課程3年

内田 善久

キーワード：ジェンダー、パキスタン、バングラデシュ、気象組織

1 はじめに

1-1 研究の背景と当該分野の課題

2015年9月に国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では、ジェンダー平等は、国際社会の重要課題の1つとされ（外務省、2016b）、国際社会ではジェンダー平等の重要性に関する理解が深まりつつある。

荏田（2022）や小島（2019）によれば、組織において女性管理職（幹部職員）比率の増加は、組織の業績向上やガバナンスの強化につながることで、ハーバード大学社会学者のRosabeth Moss Kanterが提唱した「黄金の3割」の理論では、構成人数の30%（少数派でなくなる分岐点：クリティカル・マス）を少数派（女性）が占める又は超えると、意思決定に影響力を持つようになり、より健全な意思決定が実行され、その変化は次々と連鎖し、組織全体に変容がもたらされるほか、女性の中にある多様性も反映されることで組織の変革にも繋がるとされている。

イスラム教の国では、女性の社会参加が途上していることは広く周知されている課題であるが、パキスタン・イスラム共和国（以下、パキスタンと表記）やバングラデシュ人民共和国（以下、バングラデシュと表記）も例外ではなく、女性の社会参加という点で見ると政府や民間企業で働く女性の数は限られた状態である。

筆者は、これまで気象現象に起因する災害の多発国としての気象組織であるパキスタン気象局（Pakistan Meteorological Department、以下、PMDと表記）とバングラデシュ気象局

(Bangladesh Meteorological Department、以下、BMDと表記)において、30年以上にわたり日本政府の支援プロジェクトに従事してきた。

両国の憲法では、性別による差別の禁止や女性は男性と平等である旨が明記されており、また、PMDとBMDでは、職員の基本給額は、全ての政府組織職員に適用されている基本給スケール (Basic Pay Scale、以下、BPSと表記) により性差無く決められていることに加え、昇進に関しても規定上は性差が無いとされているが、両組織ともに女性を軽視する状況が見受けられるほか、長期にわたり女性職員の人数が限られた状況にある。

筆者はこれまでにPMDを対象にジェンダー平等の観点から分析を行い、PMDの女性職員の登用にかかる課題として、PMD職員の意識や考え方、特に男性幹部職員に強いジェンダー概念の固定化が見られることが確認され、「知」に課題があることが明確となった (内田 2021; 内田 2023)。

BMDは、1971年のバングラデシュのパキスタンからの独立を契機に、PMDの一部 (東パキスタン側) が、バングラデシュの新たな気象組織として発足したものであるため、独立前のPMDの体制を今なお色濃く残しており、現在においても独立前と同様に監督官庁は国防省 (Ministry of Defence) である。このような経緯を踏まえ、筆者の経験からは、BMDにおいてもPMDと同様のジェンダー平等に関する課題が存在するものとの仮説が立てられることから、PMDに関する上記研究と同じ手法を用いてBMDの状況を把握することに加え、PMDとBMDの比較を行い、開発途上国、特にイスラム教国の気象機関における女性職員の登用促進に係る要点を明らかにすることは意義深いものと考えられる。

1-2 研究の目的

本研究は女性職員登用の促進を目的として、参与観察からのインプットを補足的な知見として、BMD職員のジェンダー意識に関する現地調査および分析を行うほか、PMDとの比較により、ジェンダー平等化促進の弊害となっている事象を特定する。

具体的には、以下の2段階の分析と検証を行う。

- ・「BMD職員のジェンダーと女性職員登用に関する考え方や概念」と「固定化、秩序化されている性別に対する認識、制度、体制のバイアスや社会的、習慣/因襲的、組織的な問題点」の視点から分析を行い、女性職員の登用にかかる課題を明らかにして、女性職員の登用を促進させるためのポイントを明示する。
- ・内田の研究 (内田2021; 内田 2023) からの結果を踏まえ、ジェンダー平等に関する考え方、性別に対する認識、体制のバイアス、社会的な習慣、女性職員の登用を促進するための課題などに関するPMDとBMDの比較を行い、ジェンダー平等、女性職員の登用にかかる課題、ジェンダー平等のための知の組み換えに向けてのポイントに関する双方組織の共通点と相違点を明確にする。

なお本稿における「ジェンダー概念の固定化」と「BMDにおけるジェンダー平等」とは、館（1998）の定義を基に、それぞれに「性差にかかわる事物やその過程の本質的特徴を反映する思考方式が固定化されている様」と「BMDにおいて男性職員も女性職員も不利益を被らない組織体制」を指し、「ジェンダー・バイアス」又は「バイアス」は、南野（2012）による「性に基づく差別・偏見」を指す。

1-3 研究の方法

本研究では、BMDに対する質問票およびインタビューによる現地調査を2021年9月から同年12月の期間に実施したほか、統計分析による定量的分析を主体として、参与観察からのインプットは、研究結果の確認や補足的な情報として活用した。またバングラデシュ政府のジェンダー平等に関する考え方や規則などを把握するため、バングラデシュ憲法、女性雇用に関する規則、バングラデシュに関する統計資料およびBMDが保有している資料などを調査した。

加えて、PMDとBMDの比較精度を担保するため、前述の内田（2021）で用いた質問票を使用して現地調査を実施したほか、分析項目および方法に関しても内田（2021）の研究と同一としたほか、質問票の調査の実施および調査で得た情報の取り扱いについては、東洋大学研究倫理規定に基づき東洋大学国際学研究科研究倫理委員会で審査され、承認を得た上で実施した。

1-4 本論文の構成

本節に続く2節では、現状の課題を学術的な視点から明確にするため、バングラデシュのジェンダーについて概観する。また3節では、質問票による現地調査の分析に加え、BMD職員のジェンダー平等、女性職員登用に関する意識、ジェンダー平等のための知の組み換えに向けての考察、4節では、PMDとBMDの比較により、ジェンダー平等と女性職員の登用に対する考え方や知の組み換えに向けてのポイントに関する共通点や相違点を明らかにして、5節では本研究の結論を整理する。

2 バングラデシュにおけるジェンダーの概観

BMD職員の多くがイスラム教徒であることに加え、ジェンダーに関しては、南アジア特有の習慣や考え方などの影響が大きいことが知られていることから、先行研究の調査を行いBMDにおけるジェンダーに関する課題の理解や分析に向けて、バングラデシュにおけるジェンダーを概観する。

2-1 パルダ (Purdah)

バングラデシュでは、パルダと呼ばれる女性隔離の規範が、男女の活動空間を家の内と外に分離し、「望ましい」性別分業のあり方を社会通念として規定してきた（村山 2006）ほか、女性の戸外での就労を厳しく制限した（長田 2012）。またパルダ規範は、バングラデシュにおいて大多数のイスラム教徒に対してより強力に働いているが、ヒन्दゥー教徒に対しても社会的なモラルとして作用しており、パルダは女性を律する規範として厳然と存在している（村山1997）。

カーテンやヴェールを意味するパルダ規範においては、男性の領域から隔離された家庭内が女性の領域とされ、家族親族以外の男性に姿を見せることを避けるために女性が屋敷地内から出ることを好まないことから、その習慣が残る地域や家庭では、女性の行動に影響を与えることが指摘されている。更に、バングラデシュでは、家父長的価値観や男性は働いて家族を養うべきという性別役割分業などの社会規範が強く、女性の地位の根源は家族にあり、女性の役割は子どもを産み育てることとされていることなどから、この家父長的な価値観やパルダ規範などの社会的な背景が、女性の教育、特に中等・高等教育に影響を与えている（金澤・石坂2022）。

しかしながら、近年のバングラデシュでは、開発援助や縫製産業によって、女性の経済活動に変化が生じ、パルダにより外出を制限されてきた若い女性たちが、賃金労働を行うようになり、首都ダッカにおいては家の外での賃金労働のみならず、通学、買い物など多様な形で女性の外出が常態化している（鈴木2018）。

2-2 ジェンダー平等

バングラデシュ人民共和国憲法（The Constitution of the People's Republic of Bangladesh）のPART II「国家政策の基本原則（FUNDAMENTAL PRINCIPLES OF STATE POLICY）」の第19条：「Equality of opportunity」、PART III「基本的権利（FUNDAMENTAL RIGHTS）」の第27条：「Equality before law」、第28条：「Discrimination on grounds of religion, etc.」、第29条：「Equality of opportunity in public employment」には以下が定められている。

PART II 第19条

(3) The State shall endeavour to ensure equality of opportunity and participation of women in all spheres of national life.

PART III 第27条

All citizens are equal before law and are entitled to equal protection of law.

PART III 第28条

(1) The State shall not discriminate against any citizen on grounds only of religion, race,

caste, sex or place of birth.

(2) Women shall have equal rights with men in all spheres of the State and of public life.

PART III 第29条

(1) There shall be equality of opportunity for all citizens in respect of employment or office in the service of the Republic.

(2) No citizen shall, on grounds only of religion, race, caste, sex or place of birth, be ineligible for, or discriminated against in respect of, any employment or office in the service of the Republic.

これらの条文より、バングラデシュでは、あらゆる分野における国民の機会均等や女性参加の確保、性別による差別の禁止、女性は男性と平等であることが確認できる。

しかしながら、バングラデシュでは、男性は家族の資産、女性は負債という考え方があり、産後1か月未満の乳児生存率は、先進国と同様に女兒が男児よりも高いが、生物学的に男子よりも強いとされる女子の死亡率が、年齢が上がるにつれて高くなるのは、女子に対する栄養状況の悪さ、疾病時の対処方法の違いなどによる旨を村山（1997）が指摘しているほか、基本的ニーズである教育や保健に関わる分野で表れているジェンダー格差（女性の地位の低さ）は、パルダと宗教によるものとしているが、近年では、「女性は経済的負担との認識から、娘よりも息子を持つことが望ましい」とされる考え方が改善している一方で、依然として50%近くの子どもが栄養失調であるが、栄養失調の子どもの割合は過去30年間で減少している（ILO 2013）。

現在のシェイク・ハシナ首相は、初代大統領ムジブル・ラーマンの長女であり、父母および弟をクーデターにより暗殺されたが、1981年にアワミ連盟の総裁に就任し、その後、1996年に初めて首相となって以来、バングラデシュ史上初の3期連続で首相を務めている（外務省 2016a; 外務省 2022）。そのため、ILO（2013）によれば、女性の国家元首（首相）の在任期間では世界最長となっているほか、女性国会議員の比率を見ると1990年に10%であったものが2011年には20%に倍増したことから、政治的エンパワーメントに関する男女格差が少ない国の順位では、バングラデシュは、世界第8位となっている。またバングラデシュ政府は、政府の女性の地位向上のための国家行動計画（National Action Plan : NAP）の実施を通じて、ジェンダー格差の解消に取り組んでいるが、いまだ改善点も多く、出産時に死亡する女性が多いこと、5歳未満の少女のほぼ50%が栄養失調であることに加え、バングラデシュでは、GDPの3%強を医療に費やしているに過ぎず、1人当たりの支出は約17米ドルであり非常に低い水準である。更に、地方自治体およびバングラデシュ政府職員の女性幹部（組織代表）が減少していることも記している。

3 BMD職員のジェンダー平等と女性職員登用に関する意識についての分析と考察

本節では、BMD職員のジェンダー平等と女性職員登用などに関する概説を行った後に、質問票調査の結果を分析するとともに、インタビュー調査結果を適宜反映したほか、参与観察からのインプットを補足的な情報として考察を行う。

3-1 BMD職員の現状

バングラデシュにおける雇用規則、BMDの女性職員登用の現状、女性職員が最高幹部に至る可能性、インド亜大陸気象組織で初めてで唯一の女性局長に関して以下に詳述する。

3-1-1 雇用に関する規則

表1は、バングラデシュ政府組織雇用割当規則である。この規則は、バングラデシュ独立時の功労者の家族に手厚いものとなっており、2009年に誕生したシェイク・ハシナ首相のアワミ連盟（Bangladesh Awami League）による現政権の考え方を色濃く反映したものとなっているほか、BMDからの聞き取りでは、雇用割当規則（表1）以外には、女性職員雇用に関する規則は無いとの見解である。またBPS1～10の政府幹部女性職員の割合を10%、BPS11～20の政府女性一般職員の割合を15%としており、シェイク・ハシナ首相のジェンダー平等と女性のエンパワーメントに関するコミットメント（Ministry of Women and Children Affairs 2016）として2016年5月に出した政府声明の中にも含まれている。

表1 バングラデシュ政府組織雇用割当規則

	1997年3月17日施行 1999年3月24日および2012年1月12日改定	幹部職位 BPS1～10	一般職位 BPS11～20
試験選抜枠（男女を問わず試験合格者を採用する枠）		45%	-
孤児枠		-	10%
障害者枠		1%	-
・フリーダムファイター（バングラデシュ独立時にパキスタンと戦った者）家族枠 ・バングラデシュ独立時の暫定政府メンバー家族枠、など		30%	30%
女性枠		10%	15%
少数民族枠		5%	5%
・アンサール（Bangladesh Ansar、内務省管轄の武装警備部隊でバングラデシュ独立時にその一部がバングラデシュゲリラ軍に参加してパキスタンと戦った） ・農村部防衛隊（Village Defence Party：VDP、内務省管轄の国内の安全保障や村の開発と福祉計画などを行う部隊で、1976年にバングラデシュ元大統領であるジアウル・ラフマンが創設） などの退職者枠、など		-	10%
行政区画選抜枠		10%	30%
	合計	101%	100%

- ・ベンガル語の雇用割当規則表をBMDのプロジェクト総括が英訳してくれた際に筆者が書き取ったものであるため、意味合いにおける齟齬がある可能性があることを記す。
- ・幹部職員の合計が101%となるが、間違いではない。

出典：バングラデシュ政府組織の雇用割当規則をもとに筆者作成

バングラデシュでは、1982年3月に当時のバングラデシュ民族主義者党（Bangladesh Nationalist Party：BNP）政権をクーデターで倒して発足したエルシャド軍事政権が、1986年の10月の大統領選挙を実施して11月10日に形のうえで民政移管を実現するまでの間を軍事政権としているため、1982年3月24日から1986年11月11日までに軍事政権により承認された規則などは全て無効との判断が、現政権によりされている。

このような経緯から、2018年5月29日付けで、バングラデシュ政府の行政省（Ministry of Public Administration）が、国防省に対して、「BMD雇用規則（Bangladesh Meteorological Department Recruitment Rules, 1984）は、1984年に軍事政権下で承認されたものであることから無効である」旨を公式に通知している。そのためBMDは新規の職員採用を2017年より実施できていないことから、表2に示したように、2021年11月から2023年8月の間に、102人が退職し、女性職員を含め職員数減少が年々進んでいる状態である。BMDは、既に新たな雇用規則を作成して、国防省経由でバングラデシュ政府からの承認を得るべく手続き中であるが、2023年8月時点では承認はされていない。

3-1-2 女性登用の現状

BMD本局の管理部より提供されたりストを基に、2021年11月時点および2023年8月時点のBMD職員の各職種・職位における男女別職員数を表2に整理した。BMDの幹部職員は、BPS9以下とBPS10の2つに分けられる。BPS9以下の幹部職員がOfficer-Iで、Gazetted Officerとも言われており、職員がOfficer-Iとなると官報（Gazette）に名前が掲載される。BPS10は、多くの一般職員が昇進して幹部職員となる職位で、Officer-IIと呼ばれている。

BMDの全職員数は687人（2023年8月時点）、その内、女性職員は116人（16.9%）で、BPS10以下の女性幹部職員の割合は16.9%、BPS11以上の女性一般職員の割合は16.9%であり、バングラデシュ政府組織雇用割当規則の女性割合は、守られている形となっている。しかしながら、「試験選抜枠」は、高学歴の男女を問わず試験に合格した者であれば誰でも幹部職員として入局できる枠であることを考慮すると、女性幹部職員の割合が抑えられているとも捉えられ、ダッカ大学やダッカ工科大学の気象学部における女性教職員の登用などと比較すると、BMDでは、高学歴の女性職員の登用が鈍化しているものと示唆される。

表2 BMD男女別職員数

BPS	職位	2021年11月時点		2023年8月時点	
		男性	女性	男性	女性
3	局長	1	0	1	0
4	*プロジェクト総括	1	0	1	0
5	副局長	4	1	2+(1)	0
6	局長補佐官	2	1	0	0
	上級電子技師	1	0	0	0
	上級通信技師	2	0	2	0
7	上級機械技師	(1)	0	1	0
	気象官	29	5	24	4
	電子技師	5	1	3	0
9	通信技師	3	0	0	0
	機械技師	2	0	2	0
	気象補佐官	22	7	18	7
10	電子技師補佐官	2	0	2	0
	通信技師補佐官	1	1	0	1
	機械技師補佐官	0	0	0	0
	警備官	1	0	0	0
11	経理官	1	0	0	0
	貯蔵事務官	1	0	1	0
	薬剤事務官	1	0	0	0
	行政官	2	0	2	0
	男女別幹部職員数	81人	16人	59人	12人
全幹部職員数		97人		71人	
幹部職員に男女が占める割合		83.5%	16.5%	83.1%	16.9%

男女別職員数		666人	123人	571人	116人
全職員数		789人		687	
BMDに女性職員が占める割合		84.4%	15.6%	83.1%	16.9%

BPS	職位	2021年11月時点		2023年8月時点	
		男性	女性	男性	女性
11	専門助手(気象)	37	4	33	4
	電子助手	15	3	13	3
	機械助手	0	0	0	0
12	機械作業員	0	0	0	0
	気象助手	50	4	47	4
	テレプリンター監督員	7	1	2	0
	無線監督員	18	7	17	7
13	事務監督員	0	2	0	1
	速打タイピスト	1	0	1	0
	経理員	2	0	2	0
14	助手(気象)	18	2	15	2
	計算機操作員	4	1	4	1
	貯蔵員	2	0	2	0
	撮影員	0	0	0	0
15	警備保安員	2	0	1	0
	上級事務員	4	3	2	3
	上級観測員	116	22	104	21
	製図員	0	1	0	1
	運転手	9	0	9	0
	無線機械工	2	0	2	0
	機械工長	1	0	1	0
	機械工-1	12	0	9	0
	テレプリンター操作員	59	8	53	8
	無線操作員	10	4	10	4
16	ボイラー操作員	2	0	2	0
	電気工	2	0	1	0
	観測員	38	5	31	5
	事務補助員	2	1	2	1
	事務補助員(タイピスト)	8	10	7	10
	機械工-2	18	0	17	0
18	貯蔵補助員	2	0	2	0
	工作員	2	0	1	0
	風船膨化作業員	76	23	72	23
20	実験助手	3	0	2	0
	雑役員	40	5	32	5
	警備員	21	0	14	0
	庭維持管理員	2	0	2	0
掃除員		0	1	0	1
男女別一般職員数		585人	107人	512人	104人
全一般職員職員数		692人		616人	
一般職員に男女が占める割合		84.5%	15.5%	83.1%	16.9%

幹部職員の人数は、BMD先任リストを確認して整合性がとれているが、一般職員的人数は、BMDの先任リストがないことから、数名、人数が異なる可能性があることを記す。

*BMDのプロジェクト総括（Project Director）は、大型プロジェクトのマネージメントを行うための仮設の職位（常設の職位ではない）。

表中の(1)の職員がプロジェクト総括を兼任している。

出典：筆者作成

3-1-3 女性の最高幹部への登用実績と現状

BMDにおいて最高幹部である局長（日本の気象庁長官と同等の職位）に就くには、気象グループ（Cadre）BPS9の気象補佐官としてBMDに入局して、6つある気象グループの副局長の中でシニアリティー（先任序列）順位がトップであること、年1回の年間機密報告書（Annual Confidential Report：ACR）の評価点に問題が無いことが条件であり、これらの

条件を満たしている者が、局長代理となり、通常は数か月後に上級者選出会議（Senior Selection Board：SSB）により選出されて公式に局長となる。副局長ポストは7つあり、6つは気象グループから、残りの1つは技術グループからの昇進である。BMDの歴代局長は、全て気象グループの職員であり、ヒンドゥー教徒の第12代局長と第14代局長代理（任期は5日間）を除き、全員がイスラム教徒である。

インド亜大陸気象組織（インド、パキスタン、バングラデシュ）において、初めてで唯一の女性BMD局長に就任したArjumand Habib女史についても、気象グループに気象補佐官として入局し、上記とほぼ同様の昇進を経て2008年4月10日に局長に就任し、2013年2月13日の退任まで、約5年間にわたり局長として組織の指揮を執っている。

一方、現在の女性職員の状況を見ると、2021年12月時点でBMD女性職員で最も高い職位に就いているのは、バングラデシュ北部管区気象台長でダッカ本局暴風雨警報センター（Storm Warning Centre: SWC）と農業気象部を副局長として取り仕切っているBPS5のK女史である。K女史は、1992年1月にBPS9の気象補佐官としてBMDに入局し、2009年にBPS6の局長補佐官となり気象予報課や観測課の課長を歴任して、2017年よりBPS5の副局長となっている。しかしながら、2021年末に前局長が急遽更迭されたことで、2021年11月から副局長であったA氏（前任序列1位）が局長代理（Acting Director）となり、今後、BMD雇用規則が承認されれば、局長として公式に指名される可能性があることに加え、A氏はK女史よりも年下であることから、特別なことが無い限り、K女史が局長となることはない。

局内幹部職員前任序列順位（2021年12月時点）によれば、K女史（副局長）が2位、その次に前任序列が高いのが8位のT女史（局長補佐官）、次いで25位のN女史（気象官）、26位のD女史（気象官）の順であるため、当面、女性が局長となる可能性は低い。またBMD女性職員が局長となるために有利な要因の1つとしては、女性の博士学位取得者が誕生することであるが、BMD創設以来、女性の博士学位取得者は出ていない(2023年3月確認時点)。

ここで、唯一の女性BMD局長に就任したArjumand Habib女史に関して、局長に就任するまでと在任の期間に起きた事象について触れることとする。Habib女史の場合、稀なケースであるが局長としての任期延長が許可され、第13と15代局長となっているほか、歴代のBMD局長を見ると1995年からは、副局長の前任序列1位の者が局長代理に選出され、その後局長となっているが、唯一、Habib女史が異なっている。

Habib女史は、1974年に大学（University of Rajshahi）を卒業して物理学の学士となり、翌年、物理学の修士号を取得している。彼女の職場での安全（セクシャルハラスメントなど）を心配した父親が、当時のBMD局長（Wing Commander, Mr. M. S. Mawla）と友人関係であったことから安全であるとの判断より、翌年の1977年に試験選抜枠（Merit Quota）に応募して4月に合格し、BMDにおいて最初の女性幹部職員（BPS9気象補佐官：Assistant Meteorologist）として入局している。

Habib女史は、2008年2月に局長代理として選ばれていたが、当時の国防省担当官（男性）と第12代BMD局長（男性、ヒンドゥー教徒）が、Habib女史にそのことを通知しなかったことから、Habib女史には局長代理期間が無く、結果として、当時の局長が2か月間長く局長職に留まり、Habib女史は、2008年4月10日より局長を務めている。またHabib女史は、公式記録上、第13と15代局長となっているが、これはHabib女史の第13代局長としての期間満了日から局長期間延長の公式承認が国防省によりされるまでに数日間を要したことから、当時のBMDチッタゴンの副局長であった男性職員（ヒンドゥー教徒）が、Habib女史を局長室から強制的に排除して、5日間、自らが第14代局長代理を名乗ったためである。このようにBMDでは、女性軽視とも思われる事象が起きており、女性が局長に就任できる可能性はあるものの、女性であるが故の障害があることも否めない。

3-2 質問票とインタビュー調査

質問票による調査は、BMDダッカ本局、BMDチッタゴン、5つの気象レーダー観測所（ダッカ、コックスバザール、ケプパラ、ラングプール、モウルビバザール）などにおいて実施し、欠損値が無い152（男性109人：71.7%、女性43人：28.3%）の回答を得た。調査は、BMD局長の承認を得た上で、質問票への回答に対する協力を依頼する際には、調査の趣旨と質問内容の概要を説明したほか、回答に対する協力に関しては自由意志である旨を説明し、同意を得られた職員にのみ質問票を配布した。またイスラム社会では、ジェンダー・バイアスに関することに触れることを好まない傾向があるため、インタビュー調査は雑談形式とした。

3-2-1 質問票の内容

質問票による調査には、内田（2021）で使用した質問票と同じ内容のものを使用した。この質問票は、ジェンダーにかかる意識などを分析対象にすることから、性別や職種、職位などに関わらず同一の質問内容となっているほか、Scott（1988）や館（1998）などの先行研究やジェンダーにかかる定義などを参考に、性差（sexual difference）による知（ジェンダー）がどのような形で社会的組織化されているのかを可視化して理解するための5項目29問の質問で構成されている（表3）。またイスラム教とジェンダー平等には、関係性があることは既に述べたが、筆者のバングラデシュでの経験上、そのことを直接的に質問票内に記載すると、イスラム教に対する批判と誤解される可能性があり、不要な誤解が回答内容や質問票の回収率などに影響を及ぼすことが懸念されたことから直接的な記述は含めていない。

表3 質問票の構成と内容

項目	内容（概要）	設問数
一般内容	性別、年齢、子供の有無、宗教、BPS、ジェンダー平等と権利	8問
教育関連	学歴、高等教育の必要性、識字率と就学率	5問
特記項目	女性の自立、バルダの有無、バルダと女性高等教育への就学、バルダと女性雇用との関係	4問
仕事/雇用関連	労働市場への女性の参入、女男公平な機会、女性の雇用保障、ジェンダー不平等	6問
BMD 関連	女性職員数、女性職員が最高幹部となる可能性、サービス向上、ジェンダー不平等	6問

3-2-2 回答者の構成

表4に示すとおり、回答者の7割を男性職員（幹部職員：39人、一般職員：69人）が占め、女性職員については、幹部職員11人（全女性幹部職員の69%）、一般職員33人（全女性一般職員の30%）の合計44人から回答を得ることができた。全女性職員が123人であること、多くの女性一般職員が地方の観測所に集中していることを考えると、一定程度の女性職員の回答数を確保できたものと考えられる。女性職員回答者の宗教は、ヒンドゥー教徒3人、イスラム教徒41人である。特記すべきポイントは、女性幹部職員回答者11人全員が修士の高学歴であり、女性一般職員においても33人中、15人が修士である。また男性幹部職員は、修士25人、大卒13人、専門学校卒1人である。

表4 質問票のBMD回答者の構成

年齢	25歳以下	1人	0.7%
	25～35歳	25人	16.4%
	36～45歳	58人	38.2%
	46歳以上	68人	44.7%
結婚	既婚	148人	97.4%
	未婚	4人	2.6%
子供	息子	51人	33.6%
	娘	36人	23.7%
	息子と娘	56人	36.8%
	子供はいない	9人	5.9%
宗教	イスラム教	142人	93.4%
	ヒンドゥー教	9人	5.9%
	キリスト教	1人	0.7%
学歴	中高校卒	30人	19.7%
	専門学校卒	6人	3.9%
	大卒	37人	24.3%
	修士	79人	52.0%
	博士	0人	0%

3-2-3 質問票調査結果の分析と考察

ここからは、質問票の回答、インタビュー調査、参与観察の結果の分析と考察を行う。

(1) ジェンダー平等に関する意識

BMD職員のジェンダーにかかる基本意識とジェンダー平等を概観するため、表5に示した3問を質問した。

表5 ジェンダー平等に関する意識に関する質問回答内容

		回答者数	男性と女性は平等であるべきだと思うか？		貴方の国では男性と女性と同じ権利を持っていると思うか？		BMDにはジェンダー不平等があると思うか？	
			はい		はい		いいえ	
男性	幹部職員	39	39	100.0%	38	97.4%	25	64.1%
	一般職員	69	62	89.9%	61	88.4%	43	62.3%
	合計	108	101	93.5%	99	91.7%	68	63.0%
女性	幹部職員	11	11	100.0%	11	100.0%	6	54.5%
	一般職員	33	25	75.8%	21	63.6%	21	63.6%
	合計	44	36	81.8%	32	72.7%	27	61.4%
全体	幹部職員	50	50	100.0%	49	98.0%	31	62.0%
	一般職員	102	87	85.3%	82	80.4%	64	62.7%
	合計	152	137	90.1%	131	86.2%	95	62.5%

「男性と女性は平等であるべきと思うか？」という質問には、男女の幹部職員全員（100%）が「はい」と回答しているが、女性一般職員に関しては75%と低めであるものの、BMD全体で90%以上の職員が「はい」と回答しており、ジェンダー平等の理念は、職員に浸透しているものと考えられる。しかしながら、その一方で、「貴方の国では男性と女性と同じ権利を持っていると思うか？」という質問には、女性幹部職員全員（100%）が「はい」と回答しているのに対して、女性一般職員に関しては63.6%と最も低く、次いで男性一般職員の88.4%であり、一般職員、特に女性一般職員の一定数が、社会における男女の不平等を感じている。

「BMDにはジェンダー不平等があると思うか？」に対する回答では、全体では約6割の職員が「いいえ」、つまり、BMDにはジェンダー不平等が無いと思うと回答しているが、約4割がBMDにはジェンダー不平等があると回答していることになる。特に女性幹部職員に限ってみては、全員（100%）が男性と女性が同じ権利を持っていると思う反面、半数弱が、BMDにはジェンダー不平等があると回答している。バングラデシュ政府組織の場合、職務内容や待遇には性別による格差は無く、全てBPSにより決められている。また年功序列による昇進にも制度上は性差が無く、女性に不利な状況は見当たらないが、女性幹部職員のインタビューからは、BMDでは、ジェンダー平等は向上しているものの、海外でのセミナーや研修に女性が選ばれないケースが多いなどの、男性が優先される傾向があるとの意見が複数聞かれた。

表5に示した質問について、男女の回答傾向の統計的検定を試みた。その結果、「男性と女性は平等であるべきと思うか？」の質問に関してはp値が0.037、「貴方の国では男性と女性と同じ権利を持っていると思うか？」の質問に関してはp値が0.002であり、双方共に男女の回答傾向に明らかな有意差が確認された。また「男性と女性は平等であるべきと思うか？」の質問に、「いいえ」と回答している女性一般職員の意識は、ジェンダー平等化の鈍化の一因ともなりうるものである。

(2) パルダ (Purdah) による影響

パルダに関して一般的な状況を理解するとともに、教育および雇用にどのような影響を及ぼしているのかについての質問に対する回答を表6に整理した。

表6 パルダ (Purdah) による影響に関する質問回答内容

		回答者数	パルダは家やコミュニティで観察されるか？		パルダは女性の高等教育へのアクセスに制約を課しているか？		パルダは女性の雇用に制約を課しているか？	
			はい		はい		はい	
男性	幹部職員	39	32	82.1%	7	17.9%	7	17.9%
	一般職員	69	60	87.0%	12	17.4%	10	14.5%
	合計	108	92	85.2%	19	17.6%	17	15.7%
女性	幹部職員	11	7	63.6%	3	27.3%	3	27.3%
	一般職員	33	20	60.6%	1	3.0%	3	9.1%
	合計	44	27	61.4%	4	9.1%	6	13.6%
全体	幹部職員	50	39	78.0%	10	20.0%	10	20.0%
	一般職員	102	80	78.4%	13	12.7%	13	12.7%
	合計	152	119	78.3%	23	15.1%	23	15.1%

「パルダは家やコミュニティで観察されるか？」に関しては、男性回答者の85.2%が家やコミュニティでパルダが観察されるとしている反面、女性回答者は61.4%に留まっている。男女の回答傾向の統計的検定の結果、p値が0.001であり、回答傾向に明らかな差が確認されたことから、女性職員の家やコミュニティでは、パルダが観察されるケースが少ないと言える。またパルダが女性の高等教育と雇用に制約を課していないと全体で84.9%が回答している。このような結果となった理由として、回答者の7割以上が大卒以上の高学歴であり、またBMDにおける職位や賃金は、全てBPSにより決められているため、規定上は男女平等であることも回答に影響しているものと捉えられる。

女性の高等教育に関するインタビューを行った結果、K女史（副長官）は、両親が学校の先生で1男6女（K女史は次女）全員に高学歴を与えたと話していること、また第13と15代BMD局長であったHabib女史からも、両親が教育に理解があり、積極的に修士まで行かせてくれた旨を話してくれていることから、女性が高等教育を得られるか否かは、パルダよりも高等教育に理解ある家庭（両親）の存在が1つの大きな要因であると示唆される。

(3) 女性職員の雇用とサービスの向上に関する意識

BMD職員の「女性職員の雇用とサービスの向上に関する意識」を把握するために、表7に示す3つの質問を行い、同表に示す結果を得た。

表7 サービスの向上と女性職員の雇用に関する質問回答内容

		回答者数	女性職員を増やすことは、BMDのサービスと能力の向上に有利だと思うか？		BPS10以下の女性幹部職員を政府規制に従って増やすべきだと思うか？		BPS11以上の一般女性職員を政府規制に従って増やすべきだと思うか？	
			はい		はい		はい	
男性	幹部職員	39	34	87.2%	35	89.7%	33	84.6%
	一般職員	69	46	66.7%	60	87.0%	52	75.4%
	合計	108	80	74.1%	95	88.0%	85	78.7%
女性	幹部職員	11	10	90.9%	10	90.9%	11	100.0%
	一般職員	33	25	75.8%	28	84.8%	29	87.9%
	合計	44	35	79.5%	38	86.4%	40	90.9%
全体	幹部職員	50	44	88.0%	45	90.0%	44	88.0%
	一般職員	102	71	69.6%	88	86.3%	81	79.4%
	合計	152	115	75.7%	133	87.5%	125	82.2%

表7の「女性職員を増やすことは、BMDのサービスと能力の向上に有利だと思うか？」との質問に対する回答では、一般職員と比較すると幹部職員の方が女性の登用はBMDのサービスや能力の向上につながると考えている。特に女性幹部職員の90.9%が、女性の登用がBMDのサービスや能力の向上につながると考えている一方で、女性一般職員は75.8%、男性一般職員においては最も低く66.7%に留まっている。この質問に対する幹部職員と一般職員に対して統計的検定を試みたところ、p値が0.013となり有意差が確認されたことから、一般職員の女性登用によるBMDのサービス向上にかかる意識の低さが確認できる。

また回答者全体の約9割弱が女性幹部職員を増やすべきと回答している一方で、女性一般職員を増やすべきとの回答に関しては、女性職員が90.9%であるのに対して、男性職員78.7%と低いことから、統計的検定を試みたところ、p値で有意な差は確認できなかったが、BMDの気象業務の基盤を支えているBMDの大多数（全職員の74.1%）を占める男性一般職員の回答者の約1/4程度が、同職域の女性が増えることを歓迎していないことを示している。この結果から、男性一般職員は、BMDで少数である幹部職員の女性職員が増えるのは容認できるが、全職員の87.7%を占める一般職員において女性職員が増えるのは歓迎していない。

これらの結果から捉えられることは、BMDの業務に関するジェンダー概念の固定化、即ち、BMDの男性職員におけるジェンダー・バイアスの存在が確認できる。

(4) 女性職員の増員と割合にかかる意識

「BMDにおける女性職員の好ましい割合 (%)」についての質問の回答を表8にまとめた。これらから分かる通り、好ましいと思う割合の回答には、ばらつきがあり、特に好ましいと思う割合に職員共通の意識は無いことが推察される。

しかしながら、5%以下と回答した女性職員は存在しないが、男性職員の中には、女性職員は5%以下が好ましいとする職員がいることから、男性職員にジェンダー概念の固定化

が見られる。ただし、男女ともに41～50%と回答した職員が最も多く、50%以上の回答者数を含めると、全体の4割弱であることから、BMDではジェンダー平等が進みだしていることが伺えるが、女性職員の好ましい割合が40%以下の回答総数が6割以上であり、男性と女性職員の双方において、ジェンダー平等の概念の浸透が途上であると言える。

表8 女性職員の増員と割合にかかる意識に関する質問回答内容

		回答者数	BMD 総職員数に対する女性職員数の好ましい割合 (%)													
			5%以下		5～10%		11～20%		21～30%		31～40%		41～50%		50%以上	
男性	幹部職員	39	1	2.6%	2	5.1%	3	7.7%	7	17.9%	9	23.1%	15	38.5%	2	5.1%
	一般職員	69	3	4.3%	6	8.7%	13	18.8%	13	18.8%	13	18.8%	19	27.5%	2	2.9%
	合計	108	4	3.7%	8	7.4%	16	14.8%	20	18.5%	22	20.4%	34	31.5%	4	3.7%
女性	幹部職員	11	0	0.0%	2	18.2%	0	0.0%	2	18.2%	3	27.3%	2	18.2%	2	18.2%
	一般職員	33	0	0.0%	0	0.0%	2	6.1%	9	27.3%	6	18.2%	13	39.4%	3	9.1%
	合計	44	0	0.0%	2	4.5%	2	4.5%	11	25.0%	9	20.5%	15	34.1%	5	11.4%
全体	幹部職員	50	1	2.0%	4	8.0%	3	6.0%	9	18.0%	12	24.0%	17	34.0%	4	8.0%
	一般職員	102	3	2.9%	6	5.9%	15	14.7%	22	21.6%	19	18.6%	32	31.4%	5	4.9%
	合計	152	4	2.6%	10	6.6%	18	11.8%	31	20.4%	31	20.4%	49	32.2%	9	5.9%

(5) 昇進の可能性にかかわる意識

BMDのジェンダー平等を見る上での重要なポイントとなる、女性職員がBMDの局長と副局長になる可能性の有無に関する質問を行った。

表9に示すように、全体では約9割以上の職員が「可能性がある」と回答しており、回答傾向に男女差は見られず、統計的にも有意な差は確認できなかったが、その一方で、実際に局長と副局長になる可能性を有する女性幹部職員の回答だけが72.7%と低く、女性幹部職員に女性が局長と副局長となることは難しいという固定化された概念が存在していることは否定できない。

女性幹部職員の回答を個別に見た場合、36～45歳が2人、46歳以上が1人、が「いいえ」と回答している。この3人の女性は、気象グループの幹部職員で、修士、イスラム教徒であり、自分達の現状を鑑みての回答と受け取れる。

現地調査時に、BMD局長であったHabib女史に再度、インタビューをする機会を得たが、その際に、「ポリシーは男女平等であるが、システムは男女平等ではない」、「男性が上にいるので男性を選ぶ」と言っていたのが印象的であった。

表9 昇進の可能性にかかわる意識に関する質問回答内容

		回答者数	将来、女性職員がBMDで局長および副局長になる可能性があると思うか？			
			はい		いいえ	
男性	幹部職員	39	35	89.7%	4	10.3%
	一般職員	69	64	92.8%	5	7.2%
	合計	108	99	91.7%	9	8.3%
女性	幹部職員	11	8	72.7%	3	27.3%
	一般職員	33	33	100.0%	0	0.0%
	合計	44	41	93.2%	3	6.8%
全体	幹部職員	50	43	86.0%	7	14.0%
	一般職員	102	97	95.1%	5	4.9%
	合計	152	140	92.1%	12	7.9%

3-3 ジェンダー平等のための知の組み換えに向けての考察

筆者の観察では、30年前のBMDと比較すると、世代交代により男性職員の女性に対する考え方が、ジェンダー平等に向かって進んでいることが把握できているが、ここまでの質問票の回答の分析からは、BMDの組織制度（給料規定、昇進など）は、ジェンダー平等が確保されている一方で、男性職員に男女同権や女性のサービス参画といった点でジェンダー概念の固定化がみられ、その傾向は、特に、BMDの大多数を占める男性一般職員に強いことが明らかになった。そのため、最優先の事項は男性一般職員のジェンダーに関する固定化された概念を組み換えることであり、女性活用のためには男性職員に対してジェンダー平等に関する意識改革（「知」の組み換え）の働きかけを強く行う必要がある。以下にジェンダー概念からの知の組み換えに向けてのポイントを整理する。

3-3-1 知の組み換えに向けてのポイント

(1) 男が上だから男を選ぶ

長年の参与観察から得た知見でもあり、またHabib女史もコメントしているように、BMDでは、男性上司が部下に女性を選ばずに男性を選ぶ、同郷や同じ宗教の男性の部下を選ぶ、また上司に同郷であることをアピールして選んでもらうなどのケースが確認されている。このような慣習は、女性を選ばれる幅を必然的に狭めてしまうことから、BMD職員の道徳の向上が最重要課題であり、男女を問わず優秀な人材を公平に選抜する方式を採用する必要がある。

(2) ジェンダー平等の模索

女性職員のインタビューにおいて、「海外の留学や、業務上の海外視察、国際会議への出席など国際社会を見る機会を与えられるのは男性職員である」、「イスラム教の社会は良いが、現状の社会構造（男性が有利）を変える必要がある」との意見が聞かれた。そのため男女を問わず優秀な人材を公平に選抜して、より多くの職員が、他国との比較を通してイスラム教社会におけるジェンダー平等を模索することが必要である。

質問票の回答からも把握できているように女性職員の中には女性職員の更なる登用を促進することに消極的な職員もおり、現状は限られている女性職員に他国を見るチャンスを与えて、女性職員に対する「知」の組み換えも重要である。

(3) 幹部職員への女性の積極的採用

BMDが持つジェンダー概念の固定化を変える最短の方法は、BMDの局長と副局長により多くの女性が就くことである。特にBMDの局長は、幹部昇進者選抜の局内昇進委員会において大きな権限を有しているため、女性職員が局長に就任することで、女性職員のロール・

モデルとなるだけでなく、BMDの組織制度や体制に対して、女性の考え方や判断を反映させることが可能となるほか、採用試験や面接、幹部職員の昇進を主導できるため、女性職員登用の加速が期待できる。またBMDでは昇進には長期の年数を要することから、理工系修士または博士学位取得後、早期にBMD局長まで昇進できる可能性がある気象グループBPS9の気象補佐官以上の職位に、多くの優秀な女性職員を入局させることが不可欠であるため、新しいBMD雇用規則がバングラデシュ政府の承認を得た後に、早期に女性職員の登用を進めるべきである。

(4) 男性一般職員の負担軽減

インタビュー調査や参与観察より分かっていることは、バングラデシュでは、安全上の配慮より、社会慣習的に女性がフィールドワークや夜勤業務に従事する事を嫌う傾向が強いことに加え、炊事洗濯、老齢の親や子供の世話をするのは女性の役目であると考えられていることから、BMDでは、女性職員には、夜勤をさせない配慮が行われている。BMDは、防災組織であるため、不休の定時気象観測や適切なタイミングによる防災情報や気象予警報の作成・発表が求められており、気象組織職員にとって夜勤は不可避なものである。

しかしながら、この配慮は幹部職員により決められているほか、幹部職員は、緊急時（熱帯サイクロン襲来時など）以外は基本的に夜勤をしないため、夜勤の負担が全て男性一般職員にかかっている。更に地方への転勤も男性職員であることも、女性一般職員が増えることに同意する男性一般職員が最も低かったことに影響していることは否めない。そのため「BMDにおけるジェンダー平等」、即ち、館（1998）の定義によれば「BMDにおいて男性職員も女性職員も不利益を被らない組織体制」を構築するには、この解決方法を模索することも重要である。

(5) 施設整備

ジェンダー平等の確保に向け、BMDの女性職員用の施設の整備を進める必要性が確認されている。トイレを例にとると、BMDにおいては局長と副局長の執務室に併設されているトイレ以外は、全て男女共用であり、地方観測所を含めBMDの施設には女性用のトイレが無い。男女共用トイレ内の複数のブースは、男女用に分けるのではなく、外部から施錠できないブースが一般職員用、外部から施錠できるブースが幹部職員用としている。幹部職員は、各自が鍵を持参して、幹部職員ブースを開錠してトイレを使用する形態がとられている。この状況についてK女史（副局長）にインタビューしたところ、以前は「恥ずかしい」、「使いづらいが仕方がない」と思っていたが、「今は、トイレが自室にあるから助かる」とのコメントがあり、女性職員の真意をくみ取れないジェンダー概念の固定化が男性側に存在することが観測できる。筆者がBMDのプロジェクトに初めて従事した30年以上前に

は女性技術職員を目にすることは無く、日本政府の無償資金協力により整備された4棟の気象レーダー塔施設は、BMDの要望で男女別のトイレとはなっていない。ただし、現在は女性技術職員がいることから、2021年より建設が開始されたジョイデプール（ダッカ）とラングプール気象レーダー塔施設（2025年完成予定）は、BMDの要望でトイレは男女別となっている。このように、女性職員が増えることにより、女性に対する配慮の変化は感じられるが、BMDが更なる女性職員登用を促進するには、トイレ整備に代表されるような女性職員のための施設不足も解決すべき課題である。

4 PMDとBMDのジェンダー平等と女性職員の登用に関する比較

本節では、まずPMDを比較対象とする妥当性の確認、男女格差に関して世界的な視点から見た時のバングラデシュとパキスタンの現状の整理を行う。その上で、ここまでの分析結果を踏まえ、BMDが起源を共にするPMDとの比較を通してジェンダー平等と女性職員の登用に関する共通点と相違点を把握する。

4-1 PMDを比較対象とする妥当性の確認

PMDとBMDの比較を行うに当たり、以下にPMDを比較対象とすることに関する妥当性を確認する。

BMDの起源は、本稿冒頭で述べた通りPMDであり、歴史的に同じルーツを持つ組織であることに加え、PMDとBMDには、以下に列記した共通点が存在する。

- ・ 世界気象機関（World Meteorological Organization：WMO）に加盟しており、世界標準に基づいた気象観測・気象予報などの気象業務を実施していること
- ・ パキスタンとバングラデシュは、歴史的に大雨に起因する洪水が甚大な被害を引き起こしていることから、PMDとBMDの重要性が増していること
- ・ 職種グループ（Cadre）が、気象・技術・事務グループの3つに分かれていること
- ・ 組織の意思決定方式が、ペーパーレスが進む現状においてもファイルによる稟議制を採用していること
- ・ 男性職員が大多数で女性職員数が少ないこと
- ・ 組織内各職位の基本給額がBPSにより、性差無く決められていること
- ・ 国民の大部分がイスラム教を信仰しており、業務遂行においても宗教的な影響を多く受けていること
- ・ 日本政府が30年以上にわたり、気象分野において継続的に支援を行ってきたのは、PMDとBMDだけであること

このようなことから、BMDとの比較を行うにはPMDは最適であり、対象とする組織とし

での妥当性は確保されているものと判断できる。

4-2 男女格差の現状と変遷

パキスタンとバングラデシュにおける、男女格差の現状と変遷を見るため、「ジェンダー不平等指数（Gender Inequality Index: GII）」の経年変化に着目した（図1）。

GIは、リプロダクティブ・ヘルス、エンパワーメント、労働市場への参加の3つの側面における達成度の男女間の不平等を映し出す指標で0から1の間の値を取り、0に近いほど男女格差が無いことを示す。UNDP（2023）によると世界195か国中、1位のデンマークと131位のバングラデシュおよび135位のパキスタンを比べると大きな差がみられるが、パキスタンは2002年以降の改善が大きく、また2015年以降

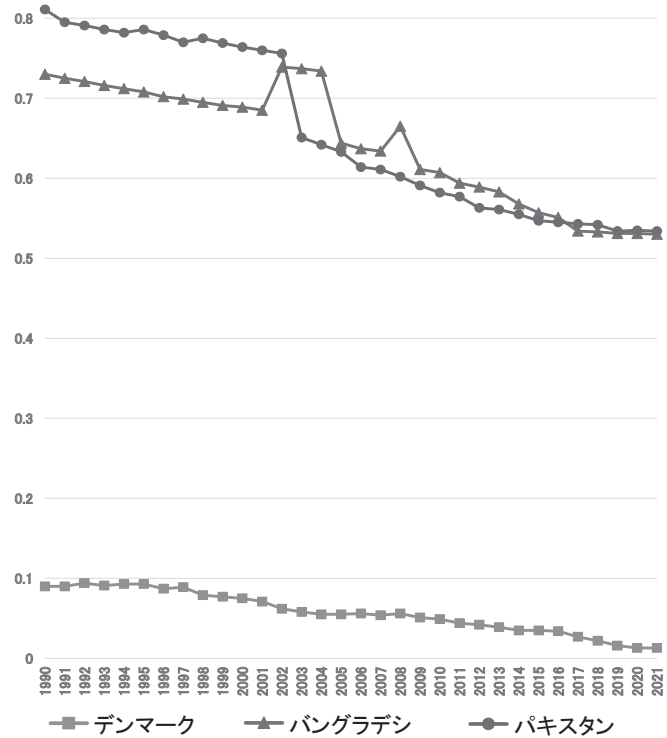


図1 ジェンダー不平等指数 (GII) による比較
出典：UNDP（2023）より筆者作成

は、バングラデシュとパキスタンでは同じようなレベルで改善が進められていることがくみ取れる。

4-3 「ジェンダー平等」と「女性職員の登用」に関する比較

本稿の主題である「ジェンダー平等」と「女性職員の登用」に関する質問の回答に関して、有意水準を5%（p値：0.05）としてPMDとBMDの統計的検定（カイ二乗検定およびフィッシャー正確性検定）による比較を行い、表10と表11に示した。

PMDとBMD職員の多くが「組織内でジェンダー不平等があると思うか？」に対する回答として「いいえ」、つまり、ジェンダー不平等が無いと思うと回答している。

表10に示したジェンダー平等に関する回答の統計的検定の結果からは、PMDとBMDの回答者全体と一般職員では、有意な差が確認できたことから、賛否動向が異なっているものと解釈できる。ここで残差分析の値に着目すると、「組織内でジェンダー不平等があると思うか？」に対して「はい」と回答しているPMDの調整済み残差は-2.7であるのに対してBMDは2.7であり、BMDの残差の値が1.96より大きくなっていることから、PMDよりもBMDの方が「ジェンダー不平等がある」と答えている傾向が強いことが分かる。一方で、PMDと

BMD幹部職員に関しては、統計的に有意な差が確認できなかった。これはPMDとBMDでは職務内容や待遇制度では、性別による格差は無く、全てBPSにより決められていること、年功序列による昇進および立候補による昇進のいずれにも制度上は性別による差が無く概ね女性に不利な状況は見当たらないことから、実質的に組織を運営している双方の多くの幹部職員が同様の考え方で「不平等が無い」と考えていると捉えられる。

表10 「ジェンダー平等」に関する質問回答の検定結果

質問：BMD/PMDにはジェンダー不平等があると思うか？									
回答	PMD 幹部職員	BMD 幹部職員	p 値	PMD 一般職員	BMD 一般職員	p 値	PMD 全体	BMD 全体	p 値
はい	13 (24.5%)	19 (38.0%)	0.140	9 (18.4%)	38 (37.3%)	0.019	22 (21.6%)	57 (37.5%)	0.007
いいえ	40 (75.5%)	31 (62.0%)		40 (81.6%)	64 (62.7%)		80 (78.4%)	95 (62.5%)	

女性職員の登用に関する統計的検定の結果からは、PMDとBMDの回答者全体と幹部職員では、有意な差が確認できたことから、賛否動向が異なっているものと解釈できる。ここで残差分析を見ると、「女性職員を増やすことはサービスと能力の向上に有利だと思うか？」に対して「はい」と回答しているPMDの調整済み残差は-2.7であるのに対してBMDは2.7であり、BMDの残差の値が1.96より大きくなっていることから、PMDよりもBMDの方が「女性職員を増やすことはサービスと能力の向上に有利だと」と答えている傾向が強いことが分かる。即ち、PMDの方が、女性職員を増やすことはサービスと能力の向上に貢献しないと考えている傾向が強いと言える。

しかしながら、気象業務の基盤を支えているPMDとBMD一般職員の場合は、有意な差が確認できなかったことから、一般職員に対するインタビュー調査の結果や参与観察からのインプットを踏まえて、この結果を鑑みると、BMD一般職員（約85%が男性職員）の場合は、女性職員が増えると男性一般職員の夜勤の負担が増えること、PMD一般職員（約95%が男性）の場合は、女性職員との協働の経験が少ないことに加え、女性職員には転勤がなく、一度、官舎へ入居すると離職まで長期で使用することから、男性職員が官舎へ入居できないことがあり、転勤や官舎への入居に関する不公平感が影響しているものと解釈することができることから、統計的にも双方の回答には関連性があることが確認できる。

表11 「女性職員の登用」に関する質問回答の検定結果

質問：女性職員を増やすことはBMD/PMDのサービスと能力の向上に有利だと思うか？									
回答	PMD 幹部職員	BMD 幹部職員	p 値	PMD 一般職員	BMD 一般職員	p 値	PMD 全体	BMD 全体	p 値
はい	30 (56.6%)	44 (88.0%)	0.001	31 (63.3%)	71 (69.6%)	0.436	61 (59.8%)	115 (75.7%)	0.007
いいえ	23 (43.4%)	6 (12.0%)		18 (36.7%)	31 (30.4%)		41 (40.2%)	37 (24.3%)	

4-4 女性職員の登用に関する姿勢の比較

パキスタンとバングラデシュ政府雇用規則を見ると、パキスタンでは、全職位において女性比率の10%を確保とされているが、バングラデシュでは女性幹部職員の割合を10%、女性一般職員の割合を15%としている。

表12にPMDとBMDにおける女性職員が占める割合を示した。結果としては、BMDでは、政府の雇用規則が守られている一方で、PMDでは2008年から女性職員の登用を加速させており、BPS16以上の幹部職員に着目すると、女性職員の割合は8.9%と高く、1年間で6人の女性幹部職員が採用されている（2021年1月時点）。更に4人を採用すれば幹部職員の女性比率は10%に達する見込みであり、ジェンダー平等がゆっくりではあるものの進みだしていると解釈できる。そのため、女性職員の登用に関しては、数値的にはBMDが先んじていると言える。

しかしながら、ここで特筆すべきことは、既に述べた通り、バングラデシュ政府雇用割当規則に明記されている「試験選抜枠（男女を問わず試験に合格した者）」などからの女性の入局を考慮すれば、必然的に前述の女性枠の規定割合を大きく上回るはずであるが、BMDでは表12に示した数値に留まっている。加えて先に述べた通り、BMDは、2017年より職員の雇用を一度も実施できていないことから、女性職員を含め職員数減少が年々進んでおり、職員数が年平均で約55人が減少している。表12を見るとBMDは女性職員の割合が増加しているが、これは単に男性職員の退職者数が多かったことにより、女性職員の割合が増加したに過ぎない。

表12 政府規定の女性職員の割合およびPMDとBMDの女性職員の割合の変化

	政府規定の女性 職員の割合	PMD (2020年1月)		PMD (2021年1月)	政府規定の女性 職員の割合	BMD (2021年11月)		BMD (2023年8月)
女性幹部職員の割合	10%	7.0%	→	8.9%	10%	16.5%	→	16.9%
女性一般職員の割合	10%	3.4%		3.5%	15%	15.5%		16.9%
女性職員の割合		4.0%		4.3%		15.6%		16.9%

一方で、PMDは2008年より女性職員の登用を進めている。そのため在籍女性職員数の割合では、BMDがPMDを上回っているものの、組織としての女性職員の登用に関する姿勢で比較すると、BMDは「停滞」、PMDは「前向き」と解釈ができる。

4-5 質問票調査結果からの比較

表13に、PMDとBMDの質問票調査結果の比較をまとめた。データ、情報および記述内容に関しては、内田の研究（内田2021、内田 2023）より引用した。

表13 PMDとBMDの質問票回答の分析結果の比較

項目	PMD	BMD
ジェンダー平等に関する意識	<ul style="list-style-type: none"> 回答者の9割以上が、男女平等と回答しており、ジェンダー平等の理念は、職員に浸透している 女性幹部職員の7割弱が、男性と女性と同じ権利を持っていないと考えている 女性幹部職員の3割弱が、PMDにはジェンダー不平等があると感じている 	<ul style="list-style-type: none"> 回答者の9割以上が、男女平等と回答しており、ジェンダー平等の理念は、職員に浸透している 女性幹部職員の全員が、男性と女性と同じ権利を持っていると考えている 女性幹部職員の半数弱が、BMDにはジェンダー不平等があると感じている
パルダ(Purdah)による影響	<ul style="list-style-type: none"> 回答者の8割以上が家やコミュニティでパルダが観察されると回答 回答者の9割弱は、パルダが女性の高等教育や雇用に制約を課していないと回答 	<ul style="list-style-type: none"> 回答者の8割弱が、家やコミュニティでは、パルダが観察されると回答 回答者の8割強は、パルダが女性の高等教育や雇用に制約を課していないと回答
女性職員の雇用とサービスの向上に関する意識	<ul style="list-style-type: none"> 男性職員半数弱が、女性の登用がPMDのサービスや能力の向上につながらないと考えている 女性職員の8割弱は女性の登用がPMDのサービスや能力の向上につながると考えている 男性幹部職員の女性登用によるPMDのサービス向上にかかる意識が最も低い（約5割） 	<ul style="list-style-type: none"> 男性職員3割弱が、女性の登用がBMDのサービスや能力の向上につながらないと考えている 女性職員約8割が、女性の登用がBMDのサービスや能力の向上につながると考えている 男性一般職員の女性登用によるBMDのサービス向上にかかる意識が最も低い（7割弱）
女性職員の増員と割合にかかる意識	<ul style="list-style-type: none"> 男性職員の約8割程度が、政府規定の10%以上に女性職員を増やすべきと回答 回答者の約6割が、好ましいと考える女性職員の割合は30%以下 	<ul style="list-style-type: none"> 回答者全体で、好ましいとする女性職員の割合は4~5割が最も多い（約1/4） 回答者の約6割が、好ましいと考える女性職員の割合は40%以下
女性職員が最高幹部に就く可能性にかかわる意識	<ul style="list-style-type: none"> 回答者の6割強が「可能性がある」と回答 「可能性がある」との回答の中で、男性一般職員が最も少ない（6割以下） 	<ul style="list-style-type: none"> 回答者の9割以上が「可能性がある」と回答 「可能性がある」との回答の中で、女性幹部職員が最も少ない（約7割）

出典：筆者作成

PMDとBMDの比較の結果、PMDとBMDの双方にジェンダー概念の固定化やジェンダー・バイアスがあることが見受けられ、ジェンダー平等に関しては、ほぼ同程度の課題を抱えており、女性職員の登用に対して何らかの影響を及ぼしているものと示唆される。一方で、以下に列記した項目に関しては、BMDと比較するとPMDの方が、ジェンダー概念の固定化やジェンダー・バイアスが強いことが把握できる。

- ・ BMDの女性幹部職員の全員が、男性と女性と同じ権利を持っていると考えている一方で、PMDの女性幹部職員の7割弱が、男性と女性と同じ権利を持っていないと考えている
- ・ BMDの男性職員3割弱が、女性の登用がPMDのサービスや能力の向上につながらないと考えているが、PMDの男性職員の半数弱がそのように考えている
- ・ BMD回答者の約6割が好ましいと考える女性職員の割合は40%以下に対して、PMD回答者の約6割は30%以下と考えている
- ・ 女性職員が最高幹部に就く可能性に関しては、BMD回答者の9割以上であるのに対し

て、PMDでは6割強に留まっている

4-6 PMDとBMDのジェンダー平等のための知の組み換えに向けてのポイントの比較

表14に、PMDとBMDのためのジェンダー平等のための知の組み換えに向けてのポイントを取りまとめた。PMDとBMDで異なる知の組み換えに向けてのポイントからは、PMDとBMDのジェンダー概念の固定化やジェンダー・バイアスの内容が異なることが確認できる。

表14 PMDとBMDのジェンダー平等のための知の組み換えに向けてのポイント

PMDとBMDに対する同一の知の組み換えに向けてのポイント	
•	他国との比較を通してイスラム教の教えと共存可能なジェンダー平等を模索すること
•	知見を広げるため女性職員に他国を見るチャンスを与えること
•	最高幹部の地位に女性が就くこと
•	女性職員の最高幹部が女性職員のロール・モデルとなること
•	組織制度や体制に対して、女性の考え方や判断を反映させること
•	修士または博士学位取得後、早期に気象グループ幹部として優秀な女性職員を入局させること
•	不公平感を減少させて男性職員の不満を解消するための人事異動の方法を模索すること
•	男性と女性職員が互いに気兼ね無く使用可能な男女別にトイレを整備すること
PMDとBMDで異なる知の組み換えに向けてのポイント	
PMDに対する知の組み換えに向けてのポイント	
•	男女職員が協力して円滑に業務を行うことに慣れるための時間を設けること
•	人事異動による男性職員が職員宿舎を利用できるように整備を進めること
BMDに対する知の組み換えに向けてのポイント	
•	女性が選ばれる幅を必然的に狭めてしまう男性が男性を選出する慣習をなくすこと
•	男女職員が不平等を感じない夜勤体制を設けること

5 おわりに

本研究における、これまでの分析から、BMD職員の意識や考え方、特に男性一般職員に強いジェンダー概念の固定化が見られることが明らかになったほか、「知」に課題があることが明らかとなった。更に、BMDに対する女性職員の登用を促進させる提言として整理した5つのポイントは、今後のBMDの取り組みにとって有益であるほか、他のバングラデシュ政府組織にも適用可能である。またバングラデシュ政府組織では、昇進や基本給体系に男女差が無いことから、事例から見ても、将来的に女性が再びBMDのトップになることも十分に可能であり、本研究の成果が、BMDの「男性職員も女性職員も不利益を被らない組織体制」を構築して、女性職員が快適に業務に従事できる心的・物的な環境の整備に貢献することが望まれる。

本研究では、バングラデシュのジェンダー平等の意識や考え方に関する部分を一定程度明らかにして、その改善に向けたポイントに加えて、PMDとの比較によりジェンダー平等に関する意識や考え方に関する共通点や相違点を整理したが、今後は、引き続き、他の開発途上国の気象組織に着目して、その国の政府組織のジェンダー平等化促進の弊害となっている

事象の特定やジェンダー平等を実現しようとする際の糸口を模索する必要があるものと考えられる。

PMDとBMDの比較からは、PMDの場合は、男性と女性職員が業務を共に実施することで時間の経過とともにジェンダー平等に向けてPMD職員の意識が改善に向かうことが推測できるが、BMDの場合は、男性職員の慣習に影響されている部分が多く、解決には世代交代などが必要となるものと示唆される。またジェンダー平等に関する考え方や知の組み換えに向けてのポイントに関して複数の共通点を有していることが明らかとなった一方で、同じイスラム教の国の気象組織でありながら、別々の組織となってからの時間の経過とともに相違点も見受けられるようになっていることは興味深い。

【参考文献】

- 内田善久、2021、「パキスタン気象局のジェンダー意識に関する考察～ジェンダー平等のための知の組み換えに向けて～」、東洋大学大学院紀要第58集、1-27頁。
- 内田善久、2023、「開発途上国気象組織の業務能力向上に係る研究－パキスタン・イスラム共和国気象局に着目して－」、57-79、94 - 98頁。
- 外務省、2016a、「シェイク・ハシナ・バングラデシュ首相略歴」
https://www.mofa.go.jp/mofaj/s_sa/sw/bd/page23_001516.html (2023年5月11日)
- 外務省、2016b、『SDGs実施指針改訂版』、外務省SDGs推進本部決定
- 外務省、2022、「バングラデシュ人民共和国基礎データ」
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/bangladesh/data.html> (2023年5月11日)
- 金澤真美・石坂貴美、2022、「バングラデシュの家計調査に見る女性海外就労者の現状と課題」、『国際開発研究』、第31巻、1号、55-58頁。
- 荻田香苗、2022、「ポストコロナ時代のジェンダー平等社会の実現-「黄金の3割」を目指して」、『日本健康学会誌』、第88巻、第1号、1-2頁。
- 小島優子、2019、「ジェンダーの公正さについて：日本哲学会における男女共同参画の取組と哲学における女性研究者の位置づけ」、『ぷらくしす』、第20巻、103-112頁。
- 鈴木亜望、2018、「女性たちのジェンダー規範と仕事の空間-バングラデシュの首都ダッカにおける手工芸品工房の実例から-」、『南アジア研究』、第30号、6-35頁。
- 館かおる、1998、「ジェンダー概念の検討」、『ジェンダー研究』、第1号、81-95頁。
- 長田華子、2012、「日系縫製企業の第二次移転先としてのバングラデシュ」、『南アジア研究』、第24号、104頁。
- 南野佳代、2012、「「司法におけるジェンダーバイアス」への取り組みと司法教育」、『マイノリティと法』、第77号、107-133頁。
- 村山真弓、1997、「産業構造の変化と女性 第I部 第2章女性の就労と社会関係-バングラデシュ

縫製労働者の実態調査から－」、『南アジアの社会変容と女性』、45-78頁。

村山真弓、2006、「個人の安全保障とジェンダー--- バングラデシュの事例から（特集 人間の安全保障の現在）」、『アジア研ワールド・トレンド』、第124巻、20-23頁。

International Labour Organization (ILO). 2013. *Studies on Growth with Equity, Bangladesh: Seeking better employment conditions for better socioeconomic outcomes*. International Institute for Labour Studies. pp.52-57.

Ministry of Women and Children Affairs, Government of the People's Republic of Bangladesh. 2016. "Prime Minister Sheikh Hasina's Commitment Gender Equality and Women Empowerment"

https://mowca.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mowca.portal.gov.bd/publication/e3a8842d_ab43_42f8_91b1_2e18356cd888/Women%20Empowerment%20%20Flyer%20Final%20%2002102016.pdf (2023年5月11日)

Scott, Joan Wallach. 1988. "Gender and Politics of History." Columbia University Press.

United Nations Development Programme (UNDP). 2023. "All composite indices and components time series (1990-2021) Metadata".

<https://hdr.undp.org/data-center/documentation-and-downloads> (2023年8月20日)

The Constitution of the People's Republic of Bangladesh (ACT NO. of 1972).

Research on Knowledge Transformation for Gender Equality of Meteorological Departments in Developing Countries
-Knowledge gained from a comparison of the Pakistan Meteorological Department and the Bangladesh Meteorological Department-

UCHIDA, Yoshihisa

Abstract:

〈Research Background〉

The constitutions of Pakistan and Bangladesh clearly state that discrimination based on gender is prohibited and that women are equal to men. The basic pay of PMD and BMD employees is determined without gender discrimination based on the Basic Pay Scale. In addition, regulations state that there are no gender differences in promotions, but both organizations show situations in which women are looked down upon, and the number of female employees has been limited for a long time.

A part of the PMD became a new meteorological organization in Bangladesh (BMD) following the country's independence from Pakistan in 1971, so the structure of the PMD before independence still remains strong. From the author's experience, it is hypothesized that issues related to gender equality exist in BMD, similar to those in PMD, so it is significant to compare PMD and BMD and clarify key points related to the promotion of female employees.

〈Purpose of the Research〉

With the aim of promoting the employment of female personnel, this research conducts a field survey and analysis of the gender awareness of the BMD personnel using input from participant observation as supplementary knowledge, as well as identify events that are detrimental to the promotion of gender equality through a comparison with the PMD.

〈Research Method〉

In this research, a field survey using questionnaires and interviews for the BMD was held

between September and December 2021. In addition, quantitative analysis based on statistical analysis was conducted as the main method and the Bangladesh Constitution, the rules regarding women's employment, statistical data on Bangladesh, and materials held by BMD were investigated. In order to ensure the accuracy of the comparison of the PMD and BMD, a field survey was conducted using the same questionnaire used in the PMD, and the analysis items and methods were also the same as in the PMD research.

〈Research Results〉

As a consequence of the analysis conducted, it has revealed that there is a strong fixation of gender concepts in thoughts and concepts of the BMD personnel, especially among male personnel within the staff, and that there are issues related to “knowledge”. In addition, since there are no gender differences in promotion and basic salary scale within Bangladeshi government organizations, it is quite possible that female personnel will be promoted to the top of the organizations in the future, as is the case with BMD.

From a comparison of the PMD and the BMD, it can be inferred that in the case of PMD, the awareness of PMD personnel towards gender equality will improve through male and female personnel working together but, in the case of BMD, in most cases, this is influenced by the customs of male personnel and it is suggested that a generational change will be necessary to resolve the issue. Furthermore, the comparison also revealed that while they are meteorological organizations within the same Islamic country sharing many similarities in their approach to gender equality and points toward knowledge transformation, several differences can be identified as time went on since they became separate.