

## 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—

江藤 双恵

Local Government Well-being Policy in Thailand:  
Focus on Activities and Experiences of “nak phatthana chumchon”  
the Local Government’s Staff in Charge of the Community Welfare and Development.

ETOH Sae

### はじめに

本稿では、筆者のインタビュー事例を下に、タイの農村部を管轄する地方自治体に所属するナック・パッタナー・チュムチョン（コミュニティ開発専門職員）の活動、経験を通じて、タイの農村部における福祉政策の現状と課題を明らかにする<sup>1</sup>。ナック・パッタナー・チュムチョンとは、地域住民の福祉（well-being）に関する対面業務を行う最末端の地方公務員である。筆者はすでに、江藤（2016）においてナック・パッタナー・チュムチョンの役割と社会的意義について整理を行った。本稿は東北タイのコンケン県における個別の事例を下に、「福祉社会」実現に向けた国の方針<sup>2</sup>にのっとって実施される「地方の福祉」について、前稿よりもさらに掘り下げて検討するものである。

ナック・パッタナー・チュムチョンは、1994年以降の地方行政改革の過程で、2000年代になってから新たに創設されたポストである。内務省コミュニティ開発局に所属するパッタナーコーンと呼ばれる官吏がそれまで担っていたコミュニティ開発における役割や資質、また旧労働福祉省<sup>3</sup>の官吏が担当していた福祉関連業務を引き継いだのが彼女ら／彼らである。選挙で選ばれたわけではなく、地方自治体の首長の補佐役を自認しており、地味で研究者の関心をひかない存在であるが、後に示すように、彼女ら／彼らの「中間組織<sup>4</sup>」のエージェントとしての役割は重要である。

ところで、表1に示すように、プーヤイバーン（村長）、カムナン（行政村長）など、タイの地方行政の要職における女性の比率は低く、地域コミュニティにおける女性の関心事や意見は重要視されにくい。また、地方自治体の首長

表1 地方行政組織の要職における女性の比率（2014）

職位	合計（人）	男性（人）	女性（人）	女性の比率（％）
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

（出所）OWAFD（2015：79）から江藤作成。

の90%以上、また自治体議会議員の80～90%が男性であり、女性の意見は施策に反映されにくい（OWAFD2015：78-79）<sup>5</sup>。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、ナック・パッタナー・チュムチョンという「女性化 feminized」したポスト<sup>6</sup>に着目し、「地方の福祉」に関するジェンダーに敏感な研究を展開したいと筆者は考える。

本研究が扱う対象は、タイの行政区分上の分類に関わらず、「農村的生活様式」あるいは「農村的景観」が維持されている地域を管轄する地方自治体の職員である（江藤2016）。政府の方針に従いはするものの、近年の経済的・社会的変化にともなって変化する福祉ニーズに応える任務を担っているのが、江藤（2016）および、本稿で着目するナック・パッタナー・チュムチョンである。

## I 農村部を含む地方自治体と「地方の福祉」

2016年現在、農村部を管轄区域に含む基礎自治体には、タムボン自治体（オンカーン・ボリハーン・スワン・タムボン）、テーサバーン・タムボン、テーサバーン・ムアンの3種類がある。テーサバーンは都市自治体を意味し、テーサバーン・タムボンとテーサバーン・ムアンは慣例的に「町」、「市」と訳されてきたが、農村のまま「町」になった地域を含む（永井 2007）。2014年9月、タムボン自治体は5,335カ所、テーサバーン・タムボンが2,234カ所、テーサバーン・ムアンが176カ所、テーサバーン・ナコーン（人口5万人以上を擁する特別市）が30カ所を数える<sup>7</sup>。非常に複雑なタイの地方制度については、永井（2012）や江藤（2016）におけるまとめを参照されたい。表2は、タイの公務員の所属先の種類別に人数を表したものである。国家レベルの公務員とは、すなわち、教員、大学職員、議会職員、警察官、検事、裁判官、2007年憲法で定められた政府系独立機関に所属する人々と、各省の中央機関および地方出先機

表2 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
一般公務員	365,703	128,857	236,846	64.76
教員	433,496	153,889	279,607	64.50
大学職員	30,084	11,665	18,419	61.23
議会職員	3,123	1,003	2,120	67.88
警察官	212,887	196,526	16,361	7.69
検事	3,295	2,583	712	21.61
裁判官	4,581	3,339	1,242	27.11
政府系独立機関*	17,821	4,790	13,031	73.12
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

\* 2007年憲法で規定されたもの  
タイ人事行政年次報告書より筆者作成。

関で勤務する人々である。他方、地方公務員とは、上記のタムボン自治体、テーサバーン・タムボン、テーサバーン・ムアンに加えて、人口5万人以上を擁するテーサバーン・ナコン（特別市）、首都であるバンコク都、そして広域自治体である県自治体の職員を意味する。表2から、タイの国家レベルの公務員に占める女性比率は半数以上と高いことがわかる<sup>8</sup>。地方公務員は国家レベルの公務員に比べてさらに女性比率が高い。地方公務員の職務ごとの女性比率のデータはないが、福祉関連業務を行うナック・パッタナー・チュムチョンは女性の仕事という印象があり、教育職と同様に女性の比率が高い職務の一つである。注の6でも述べたが、表2からもわかるように、公務の中には明確なジェンダー職務分離が存在する。

本稿でとりあげる「地方の福祉」には、1、高齢者への現金給付、医療に関する普遍的福祉、2、社会的弱者に対する救済的福祉、3、コミュニティ開発、農業普及などの開発プログラム、4、教育、文化振興などが含まれる。タイの農村住民のwell-being向上を目的とする「地方の福祉」は、1990年代までの温情主義的、慈恵的なイメージではなく、ネットワークの活用（Taveekan

2013)や「ガバナンス」<sup>9</sup>の導入によって民主的な方向へと変化している(江藤2016)。

1984年の論考の中で橋本卓は、「今タイの農村開発に必要なことは、実をともなわない提唱でも、欧米の近代的なプランニングの技術でもない。より緻密な農村社会と農民の生活についての理解、地方による環境条件の相違の把握、そして、それらの地道な努力を積み重ねたうえでの開発計画の立案と実施こそが肝要である」(橋本1984:76)と述べている。ここにジェンダーの観点(もし無理なら少なくともジェンダー、あるいは女性という言葉)が入ればさらに望ましいが、それはさておき、30年間の分権化の進展によって、地方行政に民主的な要素が増えてきてはいるのは間違いない。本稿では、その一端を示したい。

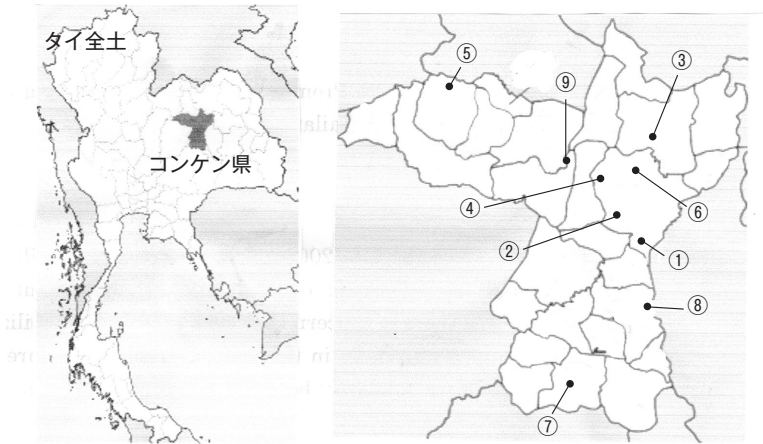
## II 事例の概要

### ＜調査対象自治体＞

以下に示す調査対象自治体の名称は2016年7月時点のものである。コンケン県の地図(図1)の中に①～⑨の記号で所在地を示した。

- ①ムアン郡テーサバーン・タムボン・ターブラ(2011年2月、2014年3月調査)
- ②ムアン郡テーサバーン・ムアン・バーン・トゥム(2009年2月、2014年3月、2015年2月調査)
- ③ナムポー郡タムボン・ワンチャイ(2009年2月、2011年2月、2014年3月調査)
- ④ムアン郡テーサバーン・タムボン・サーウアッティ(2009年2月、2014年3月調査)
- ⑤シーチョンブー郡タムボン・シーチョンブー(2011年8月調査)
- ⑥ムアン郡テーサバーン・タムボン・バーンコー(2009年2月、2011年8月、2014年3月、2015年2月、2016年2月調査)
- ⑦ボン郡タムボン・ノーンカー(2011年8月調査)
- ⑧バーンパイ郡タムボン・ヒンタン(2011年8月、2015年2月調査)
- ⑨ノーンルア郡テーサバーン・タムボン・バーンブー(2011年8月、2014年3月、2015年2月、2016年2月調査)

図1 コンケン県地図



(③は社会開発・人間の安全保障省のウェブサイトで、「コミュニティ内家族開発センタープログラム」のパイロットサイトとして紹介されていたため、自分で連絡をとって訪問。①、②、⑤は社会開発・人間の安全保障省コンケン県事務所からの紹介。④は③の担当者による紹介、⑥は知人の紹介、⑦～⑨は後述する「女性と家族に優しい優良自治体」から選定した。)

#### <調査方法>

コンケン大学農学部学生、修士課程学生、修士課程修了者を助手として現地に行き、インタビュー初回は担当者に2時間ほどの自由回答式インタビューを実施。聞き取り内容は、担当するプログラムの企画・運営内容、そのプログラムの企画者と企画理由、今後の計画、現職につくまでの経歴、学習歴、家族歴など。2回目以降は、その後の変化について聞き取りを行った。他所へ異動後のインフォーマントについては、電話、Eメールなども用いて質問した。インタビュー内容は、タイ人の調査助手にタイ語で聞き書きをしてもらい、さらにテープ起こしを依頼した。タイ語のインタビュー原稿は、東京外国語大学大学院修了者タイ人の助言を得て日本語に翻訳した。

表3には、2006～2016年2月までの期間に調査したコンケン県の9つの地方自治体の特徴を整理した。また、ナック・パッターナー・チュムチョン（計12人／うち男性3名）に関する情報は表4にまとめた。

表3 調査地の概要

	コンケン県内のタムボン／ ターサバーン・タムボン	ナック・パツ タナー・チュ ムチョン(C3- C5) の人数*	性別	チャオ・パナツ クガーン・パツ タナー・チュ ムチョン (C1-C2) の人数**	性別	2004～2011年のプロジェクト (高齢者 ／腐害者／エイズ感染者への手当給付、 高齢者ケアボランティアの育成、コミ ュニティ内家族開発センターに関わる もの以外)	人口 (2011年)	世帯数 (2011年)
①	ムアン郡ターサバーン・ タムボン・タープラ	2	女性 (うち1名 未調査)			青年会の活動・女性グループの支援	9,057	3,096
②	ムアン郡ターサバーン・ ムアン・バーン・トゥム	1	女性			「足るを知る経済」実施農家の表彰・ 運動会・高齢者のためのイベント	7,159	2,171
③	ナムボン郡タムボン・ ワンチャイ	2	女性			麻薬の害に関する研修・親子研修・僧 侶に対する振る舞い方の研修・模範的 家族の選出	7,979	2,021
④	ムアン郡ターサバーン・ タムボン・サーウアツタイ	1	女性	1	女性	結婚準備研修	17,752	4,403
⑤	シーチョンブー郡タムボン・ シーチョンブー	1	女性			女性グループの支援・健康増進プロジ ェクト	8,289	1,741
⑥	ムアン郡ターサバーン・ タムボン・バーンコー	2	女性1 男性1			1日1バーツキャンペン・女性グル ープの支援・家族の絆研修・マッサー ジ、料理、造花作り研修への輪旋	15,414	4,348
⑦	ボン郡タムボン・ ノンカー	1	男性1 (未調査)			麻薬撲滅研修・高齢者向けイベント、 青年会の活動 (キャンプ、掃除など)、 麻薬撲滅研修、女性グループの支援、 地元料理の研修、音楽会、風づくり支 援、女性への家族に関する啓蒙研修、 子ども対象の土着の知恵教室	6,313	1,396
⑧	バーンバイ郡タムボン・ ヒンタン	1	男性1			女性グループの支援・麻薬撲滅研修・ 性教育	7,816	1,765
⑨	ノーンルア郡ターサバーン・ タムボン・バーンブー	1	女性1	1	女性	女性グループの支援、DVの監視	4,786	1,328

\* 大卒以上で公務員階級がC3-C5の職位をナック・パツタナー・チュムチョンと称す。人数と性別は初回訪問時の情報。  
\*\* 大卒未満で公務員階級がC1-C2の職位をチャオ・パナツクガーン・パツタナー・チュムチョンと称す。

表4 インフォーマントの属性（性別、出身地、学歴、経歴）

名前	性別	所属自治体 番号	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	①	他地方他県	「スアン・デユシット」	民間→国家レベル公務員**→地方公務員	同一自治体での助 役員総務主任
B	女	②	「地元」***	「ラームカムヘン大」 →「コンケン大」修士	民間	なし
C	女	③	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	④	「地元」	ラチャバット	教員	近隣の地方自治体 でのナック・パッタ ナー・チュムチョン
E	女	④	「地元」	職業短大	大学病院会計課	近隣の地方自治体 でのナック・パッタ ナー・チュムチョン
F	男	④	「地元」	「東北大学」	民間	なし
G	女	⑤	同一地方他県	ラチャバット	なし	なし
H	女	⑥	県内	「プーラーバー大」 →「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	⑥	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）	出身地のナック・パ ッタナー・チュムチ ョン
J	男	⑧	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） のナック・パッタナー・ チュムチョン
K	女	⑨	「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	⑨	「地元」	「ラームカムヘン大」	国家レベル公務員 →地方公務員→地 方公務員（他県のナ ック・パッタナー・ チュムチョン）	なし

\* 「 」をつけたのは大学の固有名詞である。各大学の特徴については本稿のⅢ3-3の説明を参照。

\*\* 国家レベル公務員と地方公務員については表2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。

### Ⅲ ナック・パッタナー・チュムチョンの活動と経験

#### 1 ナック・パッタナー・チュムチョンの行政上の位置づけ

##### 1-1 「中間組織」のエージェントとしての活動

2000年代以降の地方自治体を「中間組織」として性格づけるのは船津（2012：137）である。タイの階層化に関する分析を行う船津（2006）では、『『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」と述べており、この接点の一つが地方自治体であると船津は考えている。この「中間組織」としての地方自治体の実務を担う職位の一つがナック・パッターナー・チュムチョンである。そこで、彼女ら／彼らは、中央と地方を結ぶ「中間組織」のエージェントとして規定できる。

ナック・パッターナー・チュムチョンには、中央政府が企画した行政政策や方針と住民の要望をつなぐ役割が要求されている。それは双方向の媒介役である。中央政府の方針を上意下達で住民に下ろすだけではなく、住民から発せられるニーズ、あるいは住民をとりまく人々によって把握されるニーズを適切な政府機関へ上げて適切な対応を求めるものである。必要に応じて手続きの代行や送迎も行う。中央政府の窓口は県、郡事務所、直轄の地方事務所である。そのほか、ナック・パッターナー・チュムチョンは、担当省庁の県、郡事務所や地方事務所の担当者を講師として招へいして地域住民に研修を実施したり、協力してイベントを実施することもある。Hはこの機能を「仲介役」(ペン・トゥア・クラーン)と表した。

「グローバル、ナショナル、そしてローカルと重層的な関係性」(熊谷 2011:2)の中では、政策決定者と住民の間をとり結ぶ「中間の存在」(Etoh 2010)が重要な意味をもつ。「中間の存在」とは、池田恵子の定義によれば、「グローバルな政策、国(地域)内の政策、そしてローカルな住民の間の橋渡し役として活躍する地域NGOの職員、行政と市民の橋渡し役である女性リーダーなど、政策や行政側のメッセージとローカルな声の両方を聞く立場にあり、ローカルな声をまとめる存在である。女性の中の異なるグループ間の橋渡し役となる立場の人」(服部ら 2008:68)でもある。Hが自己規定する「仲介役」とは、まさにこの「中間の存在」である。同様の存在について、後の別の論文で池田は、“local agent of development”(「ローカルな開発エージェント」)と呼んでおり(Ikeda 2010、池田2011)、本稿における定義づけの参考にした。

しかし、2015年までの聞き取りによると、自治体の管轄地域に暮らす住民側が実際に「仲介役」と考えているのは、自治体の首長である。首長からの指示によって、ナック・パッターナー・チュムチョンが諸処の手続きを行う。いずれにせよ、住民にとって、ナック・パッターナー・チュムチョンは直接の相談相手ではなく、あくまでも、「中間組織」としての地方自治体の代表は首長であり、ナック・パッターナー・チュムチョンは首長に代わって実務を行うエージェントとして位置づけられる。



## 1-2 ガバナンス

ナック・パッターナー・チュムチョンは、政府機関だけでなく、官民両方の関連プログラムに関する情報を集め、困窮している住民につなぐ役割を担っている。民間では、県赤十字、タイアートン財団、バーンミット・マイトリー財団などの機関も外部ネットワークとして複数の地方自治体とつながっている。現金や物資での支援が必要な人にはその情報を提供し、必要ならば申込みのための手続きを代行する。研修や職業訓練を欲する人向けには、その情報を提供したり、講師を招いて自治体内で研修を実施する。その他、住民の要望に応じた予算、場所、アイデアなどの提供を行う。まさに船津ら（2012）や永井（2012）で指摘されているガバナンスがネットワークを通じて一定レベル機能しているということである。河森（2009：21）が「コミュニティ・ガバナンス」と見なすものも、その延長上にあると考えられる。

ネットワークといえば、自治体の内部で最も有用な情報網となるのが保健ボランティアと女性グループ、そして寺である。保健ボランティアは自分の居住する村の10～13の世帯を担当し、各世帯の病人や要介護者、家庭内暴力、子どもの不良行為などについての情報を持っている。どの自治体でも、ナック・パッターナー・チュムチョンは、月に1度は保健ボランティアとミーティングをし、管轄区域内の情報を共有している。Lはデータベース化が重要であると述べ、このようなネットワークから得られた情報を必ずデータベースにして蓄積している。保健ボランティアが密接に関わるのはタムボン病院（行政村保健センター）であり、このタムボン病院に常駐する看護師もネットワークの重要部分を構成する。

KとLが所属するバーンブー自治体では、2013年の首長選挙でNGO出身の首長が選出された。この首長は、住民と意思疎通をはかるための話術を重視し、公聴会の開催に力を入れている。また、自治体議会には、各村の村長（プーヤイバーン）や副村長も参加させて、各村の代表者として村の問題や自分の意見を表明する機会としている<sup>10</sup>。

## 1-3 自治体賞の表彰

インフォーマント12人の中では、C、K、L以外から自治体の表彰に関する話は聞けなかった。Cの場合は、「コミュニティ内家族開発センター」（2-1で後述する）の中での優良家族の表彰の話であり、彼女の職務の一つが、「良い家族」「温かい家族」の表彰という形で結実していた。K、Lは、「女性と家

族に優しい優良自治体」賞の話であった。これは、バンコクの社会開発・人間の安全保障省女性・家族制度事務室（Office of Women's Affairs and Family Development、以下、OWAFD）傘下の「ネットワーク推進室」の企画によるものである。KとLの自治体、テーサバーン・タムボン・バーンプーは、2010年から連続して受賞している。自治体賞は自薦方式であるため、応募フォームを埋めることによって、政策にのっとってなすべき施策が確認できる。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。C、K、Lの事例は、永井（2012：121）の指摘どおり、自治体賞が地方自治体の職員のインセンティブを高める働きをしている好例である。なお、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たK、Lのことを印象強く覚えていた（2012年のOWAFDでのインタビュー時に確認）。

#### 1-4 ナック・パッタナー・チュムチョンと地方自治体の執行部

ナック・パッタナー・チュムチョンの提案がプログラムとして実施されるかどうかは、地方自治体の首長や自治体議員などを含めた執行部がその提案を意義あるものとして容認するかどうかにかかっている。執行部がその案件に関心がない場合や、他に優先する課題がある場合には自治会議会の議案とはならない。たとえばAの担当する地域では、執行部が変わって女性政策がなくなった。前の首長は女性で、女性を重視する政策をしていたが、新しい首長になってからは自治体の福祉政策の方針が大きく変わった。Gは執行部が福祉業務に理解を示さないため、なかなか業務が進められないと語った。

Gの場合、26歳（初回のインタビュー時、インフォーマントの中の最年少）という年齢と、職務の専門性を最重要視する考え方とも関連しているであろう。その他、A、D、H、Kも自分たちの企画の実施を左右するのは執行部の意向であると述べている。

Kは、「女性と家族に優しい優良自治体」表彰式への参加などを通じて、少しずつ執行部が女性と家族の問題の重要性を理解するようになったと語った。上の1-2で述べたように、新首長は女性や家族を重視するので、大変仕事やりやすいとのことだった。

## 2 ナック・パッタナー・チュムチョンの担当業務の内容

### 2-1 「コミュニティ内家族開発センター」とその実態

「コミュニティ内家族開発センター」とは、家族・青少年・高齢者・健康な

どに関連するプログラムの予算と実施を意味する。OWAFDによる、「強固な家族」(クロープクルア・ケムケン)と「ぬくもりある家族」(クロープクルア・オップウン)の創生を通じて「強固なコミュニティ」<sup>11</sup>(チュムチョン・ケムケン)をつくり、社会の安定をはかろうとする「家族開発計画」の一部である。タイでは、子どもの非行、麻薬、高齢者の孤立、家庭内暴力、HIV感染などが主たる社会問題とされており、家族やコミュニティの強化を通じてこれらの問題の解決を図ろうとする試みである。2006年の国連女性差別撤廃条約委員会の中での社会開発・人間の安全保障省大臣声明によれば、「ジェンダー問題への草の根レベルでの取り組み」であると位置付けられている(United Nations 2006)<sup>12</sup>が、下線を施した\*\*問題の\*\*の部分は、子育て、高齢者、麻薬・HIVなどと言い換えることが可能である(江藤2010)<sup>13</sup>。

なお、2008年に社会開発・人間の安全保障省コンケン県事務室で行った聞き取りでは、ジェンダー課題への取り組みよりも、問題家族に関する監視と情報収集のためのネットワーク、ボランティアなどの人材育成が重要であるとの説明が県事務室長(男性)からあった。

## 2-2 子ども・青少年の支援

地方自治体が管轄する業務のうち、健康な子どもは教育課(それがなければ教育専門職員)の担当という了解がある。Aは2歳児の子育て中であることも手伝って、「幼児開発センター」に関心を持っていた。センターが子育てに問題を抱えた人の支援になることも承知していたが、やはり「子ども開発」が重要であるとの意見を述べた。支援を要する子どもたちについては、社会開発・人間の安全保障省の方針どおりの対策が講じられている。地方自治体が媒介となることによって情報収集が効率化したのは間違いないが、支援対象の選定基準については未だ明確ではない。

タイ政府が力をいれている暴力の防止研修、麻薬防止のための青少年を対象とした研修、若年妊娠を防止する研修はいずれの自治体でも実施されていた。「コミュニティ内家族開発センター」プログラムの一環で行われている場合もあった。D、J、Lは性教育の実施にも力を注いでいた。特に、若年妊娠の問題は深刻で、実際にケースがあって研修が計画されることもある。県社会開発事務所などの外部組織との連携のもとに研修を実施している。効果が実際にあったと述べる住民もいたが、あくまでも印象でしかなく、ナック・パッター・チュムチョンを含めてほとんどのインタビュー対象者は効果より期待の表明に

とどまった。

また、外部機関を通じての奨学金の斡旋もある。この場合もナック・パッター・チュムチョンが取り次ぎ役を担っている。

### 2-3 女性グループ、職業グループの支援

前の女性首長が選挙に負けてから女性グループ支援はほとんどできなくなったと言うのはAである。Bは他所で行われる職業訓練の斡旋はしている。Bの自治体には就業先の工場がたくさんあるので、副業にはあまり力を入れなくてもいいようだ。Cの所属する自治体では、女性グループの支援は別の担当者がいるとのことであった。ゴザ作りグループがあるという。EとFは分担して地域のグループの支援に力を入れている。OTOP (One Tambon One Project)<sup>14</sup>もある。資金、研修の提供を行う。Fは、竹や木などの素材加工のためのテクノロジーの導入に意欲を燃やしている。Gの地域は農業専従地域なので、農業グループがもっぱらで、副業グループは結成途上とのことだった。結成に向けてハーブの加工とハーブを使ったバームに関する研修を実施してみたがそれ以上の要望はない。Iは職業研修の斡旋に力を入れている。タイマッサージや、電気器具修理、造花づくりの研修に住民が参加するよう促している。また、模範的なグループを増やしたいと考えている。Jは、社会的弱者支援の次に女性グループの支援に力を入れている。食品のOTOPも複数あり、各村に不公平にならないように活動資金を分配する。K、Lは女性グループやボランティアを活用したネットワークづくりに力を入れている。女性のグループ活動は活発で食品加工のOTOP製品を生産するグループもある。どれも自主的に運営されており、ネットワークとして機能している。

すべてのインタビュー対象者が、住民の要望があれば応じると話しており、支援者としての役割を認識していた。タイ農村における女性のグループ活動支援は以前から盛んで、さまざまな外部からの支援チャンネルがあることで、良好なガバナンスにつながっているものと思われる。貧困問題解決のための動員型から起業型あるいは小規模企業型へ変化したグループが増えている可能性もある。

### 2-4 ジェンダー平等プログラムの実施

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経験をもち、かつ執行部がプログラム実施に理解を示す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。それでもプログラムを実施するかどうかは研修を受けたか、また執行部に企画が承認されるかどうかにかかっている。

ジェンダー関連プログラムは、「コミュニティ内家族開発センター」の枠内で行われることが多いが、この枠内で行うよう拘束があるわけではない。コミュニティ内開発センターのプログラムは、自治体の予算を追加して実施することが可能である。だからこそ、執行部の共感と承認がプロジェクト実施の可否を握っている。

家庭内の暴力防止や家庭内のジェンダー平等に関する住民対象の研修の効果は印象論でしかなく、具体的に数値ではかられているわけではない。2015年3月の聞き取りでは、研修を企画する職員の知識を広めたいとする信念で進められている。評価の指標はほとんどないので、今後は評価の指標づくりが重要な課題となるだろう。

### 3 ナック・パッターナー・チュムチョンの資質と考え方

#### 3-1 フィールドワーカーとしてのナック・パッターナー・チュムチョン

ナック・パッターナー・チュムチョンは、支援を要する人を実際に訪問している。Bは前の首長の秘書として管轄区域を見て回ったことが、高齢者支援のきっかけとなっている。A、K、Lは高齢者の自宅を訪問して高齢者ケアボランティアの活動を見たり高齢者の声を聞いている。Jは住居で困っている人の家を訪ねてどのような修理が必要か確かめている。

#### 3-2 ネットワークを通じた情報収集

1-2のガバナンスの項で述べたように、ナック・パッターナー・チュムチョンは、ネットワークを利用して管轄範囲内の情報収集を行っている。これは前項のフィールドワーカーとしての役割を補うよう機能している。「コミュニティ内家族開発センター」に関しては、政策文書、県事務所の所長の方針どおりの運営状況であった。大臣のスピーチにあった「ジェンダー問題への草の根レベルでの取り組み」という状況まではいたっていない。Kのみが、「女性のネットワークをつかって、夫や子ども、近隣の人々に情報を伝達する」という説明をしていた。Kは「地元」出身であり、Kが利用するネットワークは職務上の関わりによるものと自分自身もその一員である地域コミュニティのものが

交錯していた。おそらく他の「地元」出身者にも同様のことがいえるであろうが、「地元出身であることが、情報収集において強みになる」とKは明確に述べた。

### 3-3 学歴と奨学金の利用

コミュニティ開発専門職員の学歴要件は、社会学などのコミュニティ開発関連分野の学士レベル修了である。インタビュー対象者のうち、最初の調査時に学士レベルを修了していないのはEとKの2人であった。いずれも短大レベル卒業で、コミュニティ開発従業員（チャオ・パナックガン・パッター・チュムチョン）という職位で採用されていた。「地元」出身者が専門的知識をもって出身地の福祉に貢献できるようになった背景として、地方の農村出身者が進学できる高等教育機関の数や種類が増大したことは大きいだろう。事実、旧来の国立大学の卒業者は筆者のインフォーマントの中にはいなかった。無試験で入学できるラムカムヘン大学のようなオープンユニバーシティに加えて、1990年代後半以降、各県の教員養成学校が教育省管轄のラチャバット（地域総合大学）になり、私立大学が新設されるなど、高等教育の拡充化がはかられたことで農村からの大学進学者が著しく増大した。さらに、インタビュー対象者のうちB、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。

## 4 ナック・パッター・チュムチョンの意識、考え方

### 4-1 職務についての考え

コミュニティ開発を大学で専攻して、そのままナック・パッター・チュムチョンになったのは26歳のGのみである。Gはコミュニティ開発担当として働く上で最も重要なのは専門性であると言った。次いで「思いやり」（ナムチャイ）、「ホスピタリティ」（ウアファ）である。「男でも女でもそれがない人はこの職務には向いていない」とも言う。大学で共に学んだ友人の多くはNGOに勤務したというが、Gは福祉が専門なので公務員を選んだ。同じく「思いやり」が大切だと言うのはKである。Hは「自己犠牲」（シアサラ）の精神も大事だと言った。Aは話す能力が重要だと言う。「相手がわからないと何回も何回も説明する」とLは言う。「給付金が受けられることをいくら説明してもわからない人相手に説明を繰り返すような尽力が必要である。だから、話すのが嫌いな人は向いていないし、すぐやめてしまう」とのことであった。Jもコミ



コミュニケーション能力が必要だと考えている。「高齢者や障がい者とコミュニケーションがとれないことがよくある」と言うJは、対面業務は大変で苦勞が多いと考えていた。G、H、Kは、ナック・パッタナー・チュムチョンを「相談役」(ティ・プルクサー)と位置付けていた。Kによれば、「主役」(ナーン・エーク)は地域の住民である。

転職者がコミュニティ開発の仕事につこうと思った動機も興味深い。Bは私企業を辞めた後、首長の秘書として管轄区域内を回ったことで高齢化の問題の深刻さに目覚めたという。それでナック・パッタナー・チュムチョンになって高齢者の問題に取り組もうと思った。Cは農村部で教員をした経験から、子どもの問題は親の問題であると思い、ナック・パッタナー・チュムチョンになって大人の問題に取り組もうと思ったという。それで家族道徳や親子の対話を重視するようなプログラムを重点的に実施したのである。

#### 4-2 職務における男女の違い

ほとんどが違いはないというなかで、JとKが男性と女性の職務における違いを説明していた。共通するのは、対面業務は女性の方が向いているということである。「男性には細やかさ(クワーム・ライアット)に欠けていたり話し下手な人が多いかもしれない。高齢者や障害者と話すのは女性の方が向いている」という見方である。これはナック・パッタナー・チュムチョン研修の責任者であるサラユット博士の考えと整合性がある(江藤 2016を参照)。またJは、両者の資質にあまり違いはないとしながらも「男性は男性を対象とした支援をし、女性は女性を対象とした支援をした方がいい」と語った。「女性は男性の支援に携わらない方がいい」とも言った。性教育を重視するJならではの発言であった。

補足すると、男性のIとJは他の職種に比べてナック・パッタナー・チュムチョンの担当分野(弱者の支援)を劣位に見る傾向があった。また、男性Fのエンジニアという専門性は、女性のD、Eからは男性が得意な分野という見方でとらえられていた。

#### 4-3 「地元」で働くこと

勤務する自治体の管轄範囲に「自分の出身地または居住地」が含まれている場合、本稿では「地元」と呼ぶことにする。「地元」で働くことについては意見が分かれた。AとGは「地元」ではパトロネージ(ラポップ・ウッパタム)



の作用があるので職場としては回避したい意向をはっきり語った。パトロネージとは、ここでは縁故や顔見知りによる便宜供与の強要などである。夫の生家で暮らすAは、夫の親類が給付金支給の順番を早めよと言ってくる可能性があるなどと、かなり具体的な心配をしていた。親戚があれば、公務員だからといって尊敬されず、あれこれ要求されるようになるという話であった。それを避けたいとのことで、自分の暮らす村を管轄するのではない別の自治体で働くことを選んだのだという。とてもわかりにくいのだが、Aの居住する村（ムーバーン）があるタムボン・タープラ（つまりタープラ行政村）は、2つの基礎自治体によって管轄されている。1つがタムボン自治体タープラで、もう1つがテーサバーン・タムボン・タープラである。Aが勤務するのはテーサバーン・タムボン・タープラで、住まいはタムボン自治体タープラの管轄下にある。2歳の子どもの面倒をみてくれる人は任務の延長上で探せる距離にいて、しかし、親類の利害とは遠い職場ににいるというAの選択は合理的である。

Gの場合、調査時、自宅は職場から80キロ離れていると言っていた。「歳をとって、年長の知り合いから便宜を強要されるようなことが少なくなったら、地元に戻ろうかな」というのがGの考えであった。あまり具体的なことは言わず、「地元は難しい」と、彼女は何度も言った。

ほとんどが「いずれは親族のいる地域やその近辺で働きたい」という考えを示すなか、Kの場合は親族の近くににいるということだけでなく、「地元」で働き成果を出す喜びを「誇りである（プームチャイ）」とさえ言った。何度も強く語った。Lも親や高齢の祖母が近くにいと安心であると言った。KとLが所属する自治体の副首長から2012年に得た情報によれば、できれば「地元」の人を採用したかったのでこの2人を随時採用したとのことだった。理由は前任者が他所の人で、すぐ異動してしまったからである。また、新首長は「地元」出身であることが社会サービスの実施に効果的であると強く主張した（2015年3月インタビュー時）。このKとLの発言の中には興味深い点があった。さまざまなボランティアやネットワークを活用するなかで、支援を要する人の情報は、自分の親や親族に関するものから先に提供される、次が同じ村（ムーバーン）の人であるという。彼女たちは、「まず身近な人から始めていい。それからだんだんと対象を広げていけばいいのだ」と言った。「個人の情報は複数の人間によって共有されているので、身内びいきもそれほど極端なこととはできない」とも言った。もちろん、公務員という立場での「身内びいき」と、ボランティアの「身内びいき」とでは問題の次元が異なるのはいうまでもない。Kは、ボ

ランティアの活動について、はじめは「身内びいき」があってもいいから、徐々に外延を広げていけばいいのだという考え方を示す。

また、Lは助役<sup>15</sup>の妻であった。助役は「地元」の人ではなく県内の人であった。他所で助役として勤務してから妻の職場に異動してきたということである。結婚後は妻の家で夫婦で暮らす習慣のある東北地方では、めずらしいことではない。もう1人、「地元」出身者で、自治体内に家族関係があったのはFである。Fは元自治体首長の息子で、日系企業のエンジニアであったが、職場をやめて「地元」に貢献するために戻ってきた人である。この人は農業そのものの、農村の副業に新しいテクノロジーを導入する仕事を担当している。この人にはあまり詳細に話を聞けなかったのだが、地域住民に自分の専門領域であるテクノロジーの分野で貢献したいと強く語っていて、同僚たちも好感を持って受け入れている印象であった。さらに、Bは首長の秘書をした経験からナック・パッターナー・チュムチョンになって高齢者の問題に取り組もうと考えた人である。Bは「地元」の出身であるため、郷土愛を生み出すような博物館を作りたいと考えたこともあった。これらの事例から、タイ社会におけるパトロネージの二律背反的な面的一端が理解できる。

出身地と職場の関わりにはグラデーションがあって、最も近いのが「地元」、「同じ県出身」、「同じ地方出身」と広がっていく。インタビュー対象者のうち、この範囲を超えるのはAだけであるが、そのAも現在の居住地が「地元」に隣接している村である。

内務省地方自治促進局コンケン県事務室で、「地元」が採用に際して有利に働くのかどうか念のため確認した。地方自治振興担当者は、「法の下での平等の原則があるので、はじめから地元の人間を選んで採用するというわけにはいかない。ただ、どこかにすでに採用されている地方自治体職員が、自分の希望の地に空きがあるのを知って異動を求めることはできる」とのことであった。Fは該当しないが、この担当者の言葉どおりに、他所、他県でナック・パッターナー・チュムチョン、または別の職で地方自治体に採用されて、一定期間勤務してから調査時現在の職場に異動したという人が13人中A、G、H、Lの4人であった。逆に、調査時の職場が初めて勤務した自治体であるというのがB、Cの2人のみであった。家族とともに暮らしたいと語っていたIとJは、2013年には、それぞれ自分の出身地、家族の居住地を管轄する自治体に異動している。Iはナック・サワディカン・サンコム（社会福祉専門職員）という名称の職位の責任者、Jは前と同様にナック・パッターナー・チュムチョンである。

#### 4-4 農村経験

農村で育っているかどうかについては、12人中3人の親の職業は農業ではなかった。A、C、Jである。Cの両親はコンケン市街地に住んでいて父は元教員である。Aの家では祖父母が農業をしていたが、父は家具工場を営んでいた。AもCも母は専業主婦であった。農村経験ということではCが一番少ないそうだが、Cは10年以上コンケン県の農村部の小学校教員としての経験を有している。教員の視点だけといえばそうだが、農村経験といえなくはない。Jの両親は商売をしていたというのが詳細はわからない。

特筆すべきはIである。Iは隣県のウドンタニーの農家出身で北部のカムペンペット県のラチャパット卒業後、ずっと生家で農業をしていたという。1994年に教員採用試験を受けたが不合格、その後公務員試験を受けてもずっと不合格でようやく40歳直前にナック・パッター・チュムチョンに採用された。彼は自分を田舎者（コン・バンノーク）、両親は100%農業で生計をたてているという。だからこそ森林に入るのが好きで自然保護の仕事をしなかったようである。彼は妻子の待つウドンタニーに異動を希望し、いやいやでもコミュニティ開発の仕事を続けることになるだろうと考えており、実際、2013年に念願かなって出生地の社会福祉専門職員となった。「公務員は地方では中流階級で、借金も可能である。60歳の定年まで異動したり辞めることはないだろう」と言う（2015年2月の電話インタビュー）。

KとLの生家であり現在の住居を訪問してみると、周囲の地域住民と同等の生活レベルであった。訪問時、休日だったので、Kは畑仕事をしていた。野良から戻ったばかりで、90近い両親に昼食を食べさせるのだと言っていた。2人とも親から相続をした田、家庭菜園を有し、米や野菜を買うことはあまりないという。

#### 4-5 個人的な経験、家族の問題

問題を抱える家族の存在が、ほとんどの自治体で指摘されている。特に、出稼ぎや通勤で不在の親に代わって祖父母が子どもを見ていることが問題視されていた。子どものことを祖父母が理解しないので問題が生じるという考えは共通していた。若年妊娠や麻薬の問題もそのことが原因になっているという考え方である。Gは、自分の管轄範囲ではさほど深刻ではないと言っていたが、Gは社会的弱者の福祉が専門領域であって、あまり家族の問題に関心がないのかもしれない。

自分の親、パートナー、子どもに関する関心はすべての対象者から発せられた。CとHは離婚していることを明かした。Cは、自分の業務の中で強調される「父・母・子」がそろった理想的な家族と、自分の家族が異なることは認めつつも、自分の家族は会話のある温かい家族であると述べていた。Hは、一人で6カ月の乳児を育てる大変さを語りつつも、実の両親に世話をすべて任せられる安心も語った。CもHも政府が想定する「困難に直面する女性」のカテゴリーに入るが、2人とも自分たちをそのようには考えていなかった。シングルマザーの支援に彼女らの「当事者性」が役立っているかどうかは、インタビューの範囲では不明であった。

また、Lの経験は興味深い。「家族の福祉を担当していると、自分の家族がバラバラになる」とジェンダー平等研修の講師が言っていたそうである。夫が同じ職場の助役である自分の世帯でも、ずっと自分が家事育児を担当した。こんなに忙しくて本当にバラバラになるかもしれないと思うが、夫が自分の仕事に理解を示し、家事を手伝うようになってきたことで乗り越えているという話であった。

IとJは、数年間、妻子と離れて単身赴任をしたが、やはり家族と同居をしたいと異動を願い出た。いずれも、自分が家長として家にいることの重要性を語っていた。この2人の男性は、決して女性を蔑視するような発言をするわけではなかったが、男性としての自分の役割を妻の役割よりも重要であると考えていた。

#### 4-6 疲労（ヌアイ）

ナック・パッター・チュムチョンとしての職務に伴う喜びや誇りを肯定的に表現するGとKとは対照的に、B、C、Jはこの仕事の困難さを表明していた。男性のJは、この弱者相手の仕事は根気が必要で、きめ細やかな配慮のできる女性に向いている。自分には苦労が多く疲れる（ヌアイ）と語った。

Bは「いくらやっても困難を抱えた高齢者が増えるだけ。状況は良くならない」と虚無感に似た感情を表出していた。人々の就業機会が増え、経済力は上がるとしても親の面倒をみるができなくなる人が増加する状況をBは憂いていた。毎週日曜日に高齢者を集めるイベントを企画しても、根本的な対策にはならないと彼女は言った。

2012年の8月には、そろそろ「疲れた」（ヌアイ）ので、今後は「先生（＝筆者）のように研究をして、もっと役立つことをしたいです」と言った。「研

究者は役立つ、公務の範囲ではあまり役にたつことができない」という発想があるようだった。2014年9月、本人に電話してみると相変わらず疲れる（ヌアイ）と言っていたが、その後の2015年3月も勤続している。2015年2月には、Bの所属する自治体が管轄する村の有力者が麻薬製造売買の疑いで逮捕されるという事件<sup>16</sup>があり、近隣の保健ボランティアたち女性が密告の疑いをかけられるなど心労が募ったとのことである。

他方、小学校教諭の経験から、子どもの問題は大人の問題だと考えて転職したCの場合は、職場を異動して新しい自治体の教育課に所属していた。初めて会った2008年には、「コミュニティ内家族開発センター」の仕事は「自分の仕事だ」と言って熱意をもって取り組んでいたが、3年後に会ったときには特に感情を露にすることもなく、「これは社会開発・人間の安全保障省のプログラムです」と語っていた。2014年9月、異動はインターネットで確認できたが、携帯電話の番号も変わっていて連絡がとれなかったので知人を通じて確認してもらった。彼女は「自分はやはり子どもの専門家なので、子どもに関わる仕事をしようと思って異動を願い出た」そうであった。

男性のJは、「弱者相手の仕事は根気が必要で、苦勞が多く疲れる（ヌアイ）」と語った。貧困な高齢者の自宅を訪問して、野良での排泄のことを親身になって心配していたJは、「この仕事は大変だし、もっと出世もしたいので、仕事を変えることになるだろう」と言った。出世とは、地方自治体の助役になる、あるいは執行部に入るといようなことらしい。

疲労（ヌアイ）の理由は以下のようにまとめられる。ナック・パッター・チュムチョンはコミュニケーションに苦心するような対面的業務や情報収集に追われている。しかも、予算は僅少である。非「地元」の自治体で就職した場合、顔見知りの住民は少なく、住民から「個人」として認識されるわけではない。住民のネットワークも利用しにくい。「給付金や研修の担当の人」くらいのイメージである。地域住民は自治体の代表者は首長であると思われ、陳情があれば首長に面会に行く。そのような事情で疲労感がたまるのも、もっともなことである。

## 5 地域住民とナック・パッター・チュムチョン

すでに述べたように、地方自治体のナック・パッター・チュムチョンたちは地域の住民を「主役」に見たて、自分たちは「相談役」「支援者」とであると位置付けている。また、官民の外部機関と住民をつなぐ「仲介役」でもある。

女性グループや、社会福祉基金の委員会、各種ボランティアに関しては、地域住民に交渉能力、企画力、組織運営力があるとの一定の評価がなされている。他方、話をしてもなかなかわかってこない高齢者、住居のない高齢者、訪問するだけで涙を流す高齢者、支援を必要とする障がい者、HIV感染者、機会喪失者らの姿も彼女ら／彼らの目にうつる地域住民の姿である。家族だけでのケアは徐々に困難になりつつあるとの指摘はあったが、2015年までのインタビューの範囲では、依存的存在のケアを背負いきれない住民の姿が深刻にとらえられているということはなかった。基本的に、社会的弱者のケアは家族、親族で行い、地域コミュニティがボランティアのネットワークなどを通じて情報を共有しつつ支援をするという状況で、なんとかのりきっているというのが実際のところであろう。

他方、住民の側から見ればどうであろうか。住民にとって自治体は、首長と同一視されている場合もあった。先述のように、地域の住民には、ナック・パッター・チュムチョンは、彼／彼女個人としては認識されていないことも多い。ナック・パッター・チュムチョンは、異動が多く、たびたび人が変わるので、住民になじまないまま他所に行ってしまうこともある。K、Lのように、「地元」出身者が長期にわたって「地元」のために働き、保健ボランティアや女性グループなどと顔を合わせることが多ければ、職務と個人が一致することもあるだろう。しかし、そういった条件がそろわなければ、住民にとっては直接の交渉先、相談先ということにはならない。

さらに、「コミュニティ内家族開発センター」プログラムが活発に行われていない地域（HとI）では、同プログラムで問題とされるような事象、たとえば家庭内暴力、若年妊娠、麻薬の使用などについて問題が生じたとき、まず第一に相談するのは、居住地域のプーヤイバーン（村長）であるとのことだった。相談の内容から、自治体に陳情する必要があるとプーヤイバーンが判断すると、プーヤイバーンが住民の代わりに自治体長に交渉に行く。このプーヤイバーンは、自分の村を管轄する自治体の議会に参加することはなく、公聴会にもあまり参加しないと語っていた。この村からは自治体議会の議員も選出されていないので、自治体との連携をはかるチャンネルが少ない。そこで、住民は困りごとがあるとプーヤイバーンに相談するということになるのである。

本節の1-1でも述べたように、ナック・パッター・チュムチョンが住民にとって直接の相談相手になるということは少ないが、それはまた別の見方をすれば、住民が直接首長と交渉できるというタイの農村部特有の民主主義のか



たちゆえのことともいえるであろう。

## おわりに

前稿および本稿では、2000年代の地方分権化の進展によって、福祉業務が中央から地方に委譲される過渡期の東北タイの農村部で、地方自治体首長の補佐役として、「中間組織」のエージェントとして働くナック・パッタナー・チュムチョンの活動について明らかにした。地方自治体の「ガバナンス」は、地域社会内外のネットワークや自治体執行部の意向だけでなく、彼女ら／彼らの経歴や個人的な経験にも影響を受けていることがわかった。

「地方の福祉」に関連する業務を担当するナック・パッタナー・チュムチョンは、中央政府の方針には従うものの、地域住民のニーズと照らし合わせて、逆に各省の中央地方機関や民間外部機関への働きかけをするという仕組みが作られつつある。このような公務員のガバナンス向上は、各種研修や表彰によるインセンティブの成果である。それと同時に、地域住民と共通した、もしくは類似の社会的バックグラウンドという「当事者性」が有利に働いている可能性もある。しかし、「当事者性」は、タイ社会に特徴的なパトロネージの別の一面でもあり、縁故が不正の原因を作る可能性も否定できない。階層間の格差の問題とローカルな社会のパトロネージとを、いかにすりあわせていくかが、タイで最も困難を抱えた人々への支援のゆくえを左右すると筆者は考える。

さらに、ナック・パッタナー・チュムチョンの活動は、ジェンダーと深く結びついたものである。それは、福祉という領域に、子どもや高齢者のケアという家族や女性に関わるイシューが含まれていること、また、2000年代のナショナルなジェンダー政策の中に、地方における女性の活用を推進するという目標が導入されたことの2つの理由による。しかし、ナック・パッタナー・チュムチョンがジェンダーに関心を持つかどうか、官民機関の実施するジェンダー研修を進んで受講するかどうかは、彼女ら／彼らの判断にまかされている。そして、彼女ら／彼らの実施するプログラムの中に、ジェンダー平等や女性の関心事に関わるようなものが含まれるかどうかは、ジェンダー研修の有無と関わっている。さらに、彼女ら／彼らがジェンダー平等関連プログラムを実施したと考えたとしても、執行部が理解を示さなければ実現しない。筆者の調査範囲では、家庭内の平等や家庭内暴力の廃止に向けた活動は一部の自治体で行われていたが、それらが明らかに成果をあげていると断定するための数値などの根拠は見つけられなかった。筆者はジェンダー研修の有無と管轄地域内のネッ



トワークの活用にも相関があると見ているが、それについては別稿江藤（印刷中）で論じたい。

- 1 本稿は、筆者が2006～2016年の間に実施したタイの地方自治体によって実施される福祉政策に関する一連の研究成果の一つである。なお、本研究は次の2つの研究助成を受けて実施した。平成23～25年度科学研究費補助金・基盤研究（C）「タイにおける『子育て支援』の多角的研究」（研究代表者：江藤双恵）。平成25～27年度科学研究費補助金・基盤研究（A）「東南アジアにおけるケアの社会基盤——〈つながり〉に基づく実践の動態に関する研究」（研究代表者：速水洋子）。
- 2 社会開発・人間の安全保障省のウェブサイトでは、2011年6月、「すべての人のための（包括的）福祉社会」（サワッディカーン・トゥアン・ナー）に向けて尽力し、2017年までに、タイを「福祉社会」（サンコム・サワッディカーン）にするための計画に着手したことを発表した。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](http://thailand.prd.go.th/view_news.php?id=5818&a=2)（2014年9月10日閲覧）。
- 3 2002年に、福祉担当部局は社会開発・人間の安全保障省の中に再編された。
- 4 「中間組織」は船津（2012：137）の用語。筆者が念頭においているのは、橋本（1984）では「接点」（chut krathop）と表される「地点」である。ただし、橋本は当時の地方制度における「接点」は、郡（アムパー）であると見ている。船津は、1994年以降の地方自治体を「国家—農村—住民間を直接に取り結ぶ中間組織」と表現している。船津（同上）は、「20世紀初頭以来のタイの地方統治制度に欠けていた」のがこのような中間組織であり、地方自治体組織の発足により「中央と地方の農村が公式に交渉できる新たなチャネルができた」と述べている。直接選挙による自治体首長の公選制がこのような画期的な変化の契機となったことは重要だが、一連の改革の結果、地方自治体で採用された職員のガバナンス能力が高まるような作用ももたらされている。本研究で焦点をあてるのは後者のほうである。
- 5 タイの地方制度を理解する上で重要なことは、「地方行政」と「地方自治」が並存している点である（永井2007：4）。地方行政単位の末端である行政村（タムボン）の長であるカムナンに占める女性比率が6.21%であるのに対し、カムナンの補佐役であるタムボン医療者、副カムナンの比率がそれぞれ45.38%、15.23%ということから判断して、女性は補佐的存在と位置づけられていることがわかる。また、カムナンは各村（ムーバーン）の村長であるプーヤイバーンから互選される。地方行政改革以降のプーヤイバーンは、日本の町会長に比肩されることが多いが、電気代の集金係程度の仕事しかない場合もあれば、地域住民の相談役として、また外部との交渉役として政治的な影響力を有している伝統的なタイプの人もいる。いずれにせよ、プーヤイバーンも女性比率は9.64%と1割に満たない。他方、副プーヤイバーンは20.1%であり、町内会的な世界でも女性は補佐的な位置づけであることがわかる。女性のプーヤイバーンと副プーヤイバーンは近年増加傾向にあるが、これは女性の発言力が増大した結果というよりは、プーヤイバーンの政治的影響力が減少した結果と見たほうがよいと筆者は考える。
- 6 杉本喜代栄（1997）は、社会福祉の対象も担い手も、また担うことを期待される人も女性が大勢をしめる社会を、「女性化する福祉社会」と規定している。あとでも述べるよ

うに、他の国や地域と同様に、福祉は女性の領域という暗黙の了解がタイにもある。筆者のインフォーマントのなかでも、職務研修を管轄する責任者男性と男性のナック・パッター・チュムチョンは、女性向きの仕事であると考え、また、同じ地方公務員の仕事の中でも、「福祉よりももっと価値のある仕事がある」というふうに考えていた。

- 7 基礎自治体の数は2014年9月30日の内務省地方自治振興局の情報による。(www.dla.go.th/work/abt/index.jsp 2014年10月12日最終閲覧)。特別自治体としてパタヤ特別市もバンコク都と同様に区別されているが、表2ではテーサバーンの中に含まれているものと推察される。
- 8 日本の内閣府の男女共同参画局による「平成25年版男女共同参画白書」第6表 女性国家公務員の在職状況」と比べてみると、国家公務員の女性比率を高める尽力をしているフランス、シンガポール（ともに2005年に56.0%）とほぼ同様である。[http://www.gender.go.jp/whitepaper/h19/gaiyou/html/zuhyo/G\\_06.html](http://www.gender.go.jp/whitepaper/h19/gaiyou/html/zuhyo/G_06.html) (2016年8月8日最終閲覧)。
- 9 永井(2012)は、中央からの「ガバメント」規律が強く、権限や予算の委譲に制限がある中で「ガバメント」能力の強化をはからざるをえなかったタイの地方自治体が、「ガバメント」によるサービス供給の限界を「ガバナンス」の導入によって補完し始めたことに着目している。この場合、行政学の立場からの定義によれば、「ガバメント」とは「中央および地方の政府機関が公共サービスの独占的な計画・配布・実施の主体となり、法律などの権限を根拠に、公的な資源を使って行うこと」、また、「ガバナンス」とは「中央地方政府以外の多元的な主体（住民や住民組織、NGO、NPO、PO、民間企業、各種団体、国際機関など）が中央・地方政府に協力して資源を提供し、公共サービス・開発政策の決定・配布・実施のいずれかの段階に加わって実施される公共サービスの手法」である（船津ら2012：10-13）。
- 10 1997年憲法によって、地方行政単位の末端長であり準公務員ともいえるプーヤイバーンとカムナンは地方自治体議会の議員を兼任できないよう定められた（永井2012：109-110、船津2012：141-145）。
- 11 ここでのコミュニティとは、ムーバーン（村）、都市では地域住民組織、NGOによって組織化された住民グループなどを意味する。
- 12 タイのジェンダーに関わる言葉の使用には、国内向けと国外向けのニュアンスを変えていることがある（江藤1996：307）。
- 13 OWAFDのウェブサイトによれば、2008年度に実施された「家族制度開発」のプログラムには、「家族と過ごす時間キャンペーン」、「結婚準備キャンペーン」、「家族に関するナリッジ・ベースの構築」、「家族アセスメントの研究」、「警察官による家族内問題の研究」があり、これらはOWAFDの傘下にある家族制度促進室によって実施されている。また、これら以外に、家族開発センターのリーダーを対象とした「家族内での男女平等を促進するための行動策略に関するセミナー」が、同じくOWAFD傘下のジェンダー平等推進室の企画によって実施されていた。2016年7月には活動そのものは閲覧できない。その当時から使われている教材、パンフレット類は、ジェンダー平等推進室のウェブサイト（<http://www.gender.go.th/> 2014年10月1日最終閲覧）からダウンロードできる。
- 14 2001年2月に発足したタクシン政権が実施した「一タムボン（村）一品」プログラムのこと。大分県の一村一品運動にヒントを得たという。OTOPプログラムが開始されてから、それまでに所得創出のための製品生産を行っていた既存の女性グループや職業グル

ープのなかには、製品をOTOPとして販売するようになったものもある。OTOP製品に認定されると商品の価値が高まるが、展示会への参加などに多額の費用が必要なため、OTOPには加わりたくないとするグループもある。

- 15 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。
- 16 以下のオンラインニュースを参照。

<http://www.manager.co.th/Local/ViewNews.aspx?NewsID=9580000019915>（2016年 8 月 8 日最終閲覧）。

## 文献目録

（タイ文）

- Pankaew, Kitti 2011 The Roles of Yala Province Community Developers by Community Leaders' Expectance, A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Public Administration Prince of Songkla University. (原文タイ語) (<http://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2010/7873/6/kitti.pdf> 最終閲覧2014年 9 月16日)
- Samnakngan Kitcakan Satri lae Sathaban Khropkhurua Krasuang Phatthana Sankhom lae Khwam Mankhon khong Manut. 2558 (OWAFD, 2015) *Rai ngan Sathankan Satri Pi 2558* (女性の概況 仏暦2558年版)
- Sriwong, Piy 2010 The Follow-up of training community development officer curriculum of local administrative organization, Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education Degree in Adult Education at Srinakharinwirot University. (原文タイ語)
- Thailand Innovative Administration Consultancy Institute (TIA) 2010 Matrathan Kamnot Tamnaeng Kharatchakan suan Thonthin. (地方公務員職務規程) ([http://www.local.moi.go.th/2009/section\\_service/DLA\\_SPEC\\_OK.pdf](http://www.local.moi.go.th/2009/section_service/DLA_SPEC_OK.pdf) 最終閲覧2016年 2 月 3 日)
- Theanwattarakun, Supawadee 2010 "The Evaluation of Local Personnel Development Program: in the development plan for public participation, Silpakorn University," A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Science (Human Resource and Organization Development), National Institute of Development Administration. (原文タイ語)
- United Nations 2006 "Statement by H.E. Watana Muangsook, Minister of Social Development and Human Security, Head of the Delegation of Thailand, The Thirty-fourth Session of the Committee On the Elimination of Discrimination Against Women" New York January 20.

(英文)

Ikeda, Keiko 2009 How women's concerns are shaped in community-based disaster risk management in Bangladesh, *Contemporary South Asia Vol. 17, No. 1, March 2009*, 65-78.

Knodel, John E., and Napaporn Chayovan 2009 *Population Ageing and the Well-Being of Older Persons in Thailand: Past trends, current situation and future challenges*. UNFPA Thailand.

Taveekan, Thunradee 2013 Bridging State and Civil Society at the "Grassroots": Networks, Collaboration and Local Governance in Two Rural Thai Communities. -A thesis submitted in fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy-. School of Global, Urban and Social Studies College of Design and Social Context RMIT University. (<http://researchbank.rmit.edu.au/eserv/rmit:160755/Taveekan.pdf> 2014年10月16日最終閲覧)

(日本文)

江藤双恵 2009 「タイにおける「子育て支援」政策の現状と課題—「子ども開発」と「家族制度開発」を中心に」『タイ研究』第9号 pp.113-140.

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・ウニウェルサリス』第12巻 第2号 pp.21-37.

江藤双恵 2016 「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・ウニウェルサリス』第17巻 第2号 pp.165-184.

江藤双恵(印刷中)「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—」『国際ジェンダー学会誌』第14号

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]』pp.161-174.

船津鶴代 2008 「国家と教育・タイの教育改革と『市民社会』—」『市民社会—現代アジア研究 2—』慶應義塾大学出版会 pp.205-25.

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 pp.135-163.

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巻10号 pp.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、No.48：59-70.

池田恵子 2011 「『ローカルな開発エージェント』は開発とジェンダーを担えるか—バングラデシュのコミュニティ防災—」『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B] 研究成果報告書』pp.111-128.

河森正人 2009 『タイの医療福祉制度改革』御茶の水書房

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

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』第10号 pp.34-39.

永井史男 2007 「第1章 タイにおける地方分権化の動向と変遷」『平成18年度独立行政法人国

- 際協力機構 客員研究員報告書 キャパシティ・ディベロップメントに関する事例分析 タイ地方行政能力向上プログラム』国際協力総合研究所 pp.1-27.
- 永井史男 2008 「第4章 地方分権改革—『合理化なき近代化』の帰結—」『研究双書 (568) タイ政治・行政の変革 1991-2006年』 pp.117-158.
- 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 pp.105-133.
- 櫻井義秀 2005 「タイにおける継続型高等教育の展開」『年報タイ研究』 5号 pp.19-36.
- 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) pp.21-51.
- 杉本喜代栄 1997 『女性化する福祉社会』勁草書房