

軍隊におけるジェンダー主流化（その 5）

——イギリス連邦の軍隊を事例に

特別研究官（国際交流・図書）付 岩田 英子

はじめに

軍隊におけるジェンダー主流化の第 5 弾として、西側民主主義国の中でもイギリス連邦（以下、英国）の軍隊（以下、英軍）におけるジェンダー主流化を紹介する。

英軍はアメリカ合衆国の軍隊同様に、少子化、並びに、安全保障環境及び国家戦略の変化の下での英軍の即応性・精強性を保つために、ジェンダー主流化の端緒を切っていた。

その一方で、英軍は、2000 年に国連安全保障理事会において採択された、「女性、平和、そして、安全保障（Women, Peace, and Security）」という別名で呼ばれることもある国連安保理決議第 1325 号（UN Security Resolution 1325：UN SCR1325、以下、決議 1325）を履行することを通して、英軍のあらゆる活動においてジェンダー視点やジェンダー分析を機能させるというジェンダー主流化を進めている。

英軍でのジェンダー主流化の始まり

英軍におけるジェンダー主流化は当初、女性軍人の数を増やすこと、そして、女性軍人の配置できる職種を増やすことであった。これは、人・物を有効に使って最大限の成果を上げることを目指す、ダイバーシティ・マネジメント（Diversity Management：DM、以下、DM）による人事管理施策であり、強力なリーダーシップを必要とした。

しかし、陸上における近接戦闘を女性軍人に禁止することの廃止に伴う、全職種を女性軍人に対して開放する施策は、2016 年になって漸く実現した。それまでの DM による人事管理施策は、能力基準で人を適材適所に配置する真の意味のダイバーシティとは言えなかった。

英軍での DM によるジェンダー主流化の背景

英軍における当初のジェンダー主流化は、DM と強力なリーダーシップとによる人事管理施策を通して進められた。この背景には、①募集環境の変化、②機会均等、女性参画をめぐる規範や法の変化、③戦略・作戦環境の変化があった。

1 点目の募集環境の変化は、人口動態変化によるものである。英国では、1960 年代から出生率の低下が始まり、この結果 1970 年代後半から 1980 年代にかけて若年人口（15 歳未満）の急激な減少がみられた。こうした中で、若年男性の募集が厳しくなったことから、女性、さらにはマイノリティといった、これまで対象にならなかったグループにも募集を拡大していかざるを得なかったのである。

2 点目の規範及び法の変化は、英国社会全体における女性の平等化の動きと密接に連動していた。これには 1970 年代からの EU（EC）の外圧によるところも大きく、1990 年代末までは EU の社会・労働施策への受動的対応として進められてきた。とりわけ、軍隊を平等化の「例外」とする考え方は、1999 年、欧州司法裁判所の「シルダール判決（Judgment of the Court of 26 October 1999）」¹によって再検討を迫られた。シルダール判決とは、英陸軍（海兵隊）における「作戦効率の維持」による女性の排除が欧州司法裁判所で争われ、結果として英陸軍側の主張は認められたものの、その後の女性軍人の配置に関する施策を見直す契機となった²。

3 点目の戦略・作戦環境の見直しは、安全保障・国防戦略と関連した。ブレア政権が公表した「戦略国防見直し(Strategic Defence Review、以下、SDR)（1998 年 10 月 18 日）」³から、英軍はコンパクト化された軍隊を目指した。SDR は、国際主義的な国防戦略を特徴とした⁴。同政権は、単独主義やアメリカとの協調主義に傾いた保守党政権の戦略を変更し、国際主義的国防戦略を掲げた⁵。これは、国益や安全保障のみならず人権・人道問題をも戦略の中枢に据えることを基調⁶としたものであり、冷戦後の現実に即したものだといえた。

一方、SDR が目指したのは、かつての領域国防ではなく、遠方展開を重視した戦略であり、「統合緊急対応部隊(Joint Rapid Reaction Forces)」という柔軟で統合的な部隊を新設した⁷。他方、国防省には「国防外交 (Defence Diplomacy)」任務を与え、ヨーロッパ大陸における信頼醸成の強化と安全保障環境の整備に向け、国防省が政治・外交活動に関与する機会を増やした⁸。こうした SDR が目指した戦略は、英国がすでに 1990 年代後半の段階で国際テロリズムを中心的脅威として捉え、国際テロへの対処能力の必要性を認識していたことによった⁹。

こうして、英軍ではコンパクト化された軍隊での DM による人材の有効によって、それまで求められ

た外交・安全保障における役割を果たすことができるとしていた。

英軍での DM によるジェンダー主流化を補完する決議 1325 履行

決議 1325 履行前の英軍でのジェンダー主流化は、①募集環境の変化、②機会均等、女性参画をめぐる規範や法の変化、③戦略・作戦環境の変化が要因となって、人・物を最小限度にまで削減した英軍が、外交・安全保障における役割は変化しない中で最大限の成果を上げる DM による人事管理施策をとっていた。

しかし、こうした人事管理施策では、女性軍人に対する陸上における近接戦闘の禁止を廃止するまでの DM には至らなかった。そのため、①と②への対応に関して、シルダール判決以降に盛んになった戦闘職種への女性への開放をめぐる議論は、女性を排除してきた「作戦効率の維持」という軍隊のコアな規範する見直しを助長した。軍隊が固辞した規範では、陸上での近接戦闘への女性の参加がチームの「一体性 (cohesion)」を乱すという科学的データに基づかない根拠により排除されていた。

軍隊自らが、「ダイバーシティ」という価値規範を精強性と結び付け、採りこんでいることに特徴的がある。例えば、ダナット (Francis Richard Dannatt) 陸軍参謀長 (Chief of the General Staff) が 2008 年に発出した「平等とダイバーシティに関する指令書¹⁰ (Equality and Diversity Directive for the Army)」¹¹での、「ダイバーシティ」を精強性と結び付け、陸軍のコアな規範に採りこんでいる点について紹介すると、以下の通りである¹²。

陸軍が「能力とやる気のある要員を十分に確保」するために「規律と公正さ」を保持し、「いかなるハラスメントも存在しない労働環境」において、「真に個人としての価値を認められ、任務遂行により処遇される」ことがその目的である。さらに、「多様な文化を内部に取り込むことのできる軍隊は、異なる文化社会への対応を求められる今日の海外オペレーションにも強い」と述べている。その理由は、「自国社会の多様な住民から雇用できる能力は、海外オペレーションで異文化の住民に接するときに活用できる」からである。

このような、リクルート母体である「社会との統合」、すなわち社会のダイバーシティを反映した軍隊という考え方は、2011 年に「Future Reserves 2020 (予備役のあり方を検討した独立委員会の報告書)」でも述べられていた¹³。

そして、2014 年 12 月 1 日、「女性軍人の陸上近接戦闘に関する見直し報告 (Women in Ground Close Combat (GCC) Review Paper, 2014)」(以下、2014 見直し)を公表して、陸軍に対して、女性軍人の陸上

での近接戦闘に関する見直しを提言するに至った¹⁴。これは、社会のダイバーシティを反映した軍隊こそが海外の平和作戦において作戦効果をあげられるとする精強性の再定義（陸軍の例）を英軍にもたらし、こうした精強性の再定義が提言されたのは、①将来予想されるよりハイテク化された装備を使っの陸上での近接戦闘では、肉体的に男性より劣る女性軍人であろうとも、その能力を最大限に生かすことが可能になる、②リクルートにおいて高い能力を示しているのは女性である、などを根拠になされた¹⁵。

さらに、2016 年の陸上での近接戦闘を女性軍人に開放することで、能力基準で人を適材適所に配置する真の意味の DM が実現することになった¹⁶。

一方、③戦略・作戦環境の変化についても、齟齬が生じていたため、不十分なものであった。

保守党のキャメロン（David William Donald Cameron）政権（当時）が樹立すると、2010 年 10 月 19 日に「戦略的国防・安全保障見直し（Securing Britain in an Age of Uncertainty: The Strategic Defence and Security Review：SDSR、以下、SDSR）」が発表された¹⁷。前政権時代のブレア政権による SDR は、実行のために国防費が急増し、財政を圧迫したという問題が生じた¹⁸。それは、英軍の関与が広がりすぎたためであり、結果、兵力は疲弊し、より深刻で大規模な脅威への対処能力が低減する危険が生じた¹⁹。そこでキャメロン政権は SDSR でいくつかの問題点に修正を加えることとなった。つまり、財政危機の中での安全保障戦略による打開策が SDSR であった²⁰。

SDSR が掲げる最大の目標の 1 つに、アフガニスタンでのミッションの完遂があった²¹。国防費が削られる中、この分野での予算が削られなかったのは、それが国際的約束だからであり、国際合意には断固として責任を持つという姿勢を示した²²。一方、SDSR に対して非常に批判的な下院国防委員会の報告書（The Strategic Defence and Security Review and the National Security Strategy - Defence Committee Contents）²³も、「今後ともアフガニスタンに関与し続けるということは正しい²⁴」と評した。つまり、SDSR は、「世界における英国の役割は果たしていく²⁵」が、「構造改革、従来の国防戦略は根本から変えていく²⁶」ということを目的としていた。

こうした①募集環境の変化、②機会均等、女性参画をめぐる規範や法の変化、③戦略・作戦環境の変化に対応できたのは、2000 年に成立した決議 1325 が安全保障分野における政策決定への女性の参画の推進、特に平和構築の現場におけるジェンダー視点の導入を掲げており、それを実現するために 2006 年に策定された決議 1325 国別行動計画（以下、1325NAP）の履行を通して、英軍では、不十分なジェンダー主流化を変質させたからであった。その変化とは、DM による人事管理施策が能力基準で人を適材適所に配置する真の意味のダイバーシティの様相を呈してきたことである。

他方で、2014 見直しでの能力ベースでの人の配置の考え方に、2006 年から始まった英国での決議 1325 国別行動計画（以下、1325NAP）の履行が重なり、英軍でのジェンダー主流化は、作戦遂行能力の向上という軍隊のコアな規範と交差して、男女を問わず試験して優れているものを採用・参画させるという、ダイバーシティ・マネジメントになった。

これは、決議 1325 が、安全保障分野における女性の参加の推進、特に平和構築の現場におけるジェンダー視点の導入を掲げ、それを受けて NATO が平和構築や安定化作戦（偵察・情報収集）における女性の参加やジェンダー視点の導入に効果があることを提唱し、作戦効果向上論として整理したことによる²⁷。こうした NATO の動きは、英軍での「ダイバーシティ」を精強性と結び付け、陸軍のみならず全英軍のコアな規範に採りこむこととなった。そして、2016 年にキャメロン首相（当時）及びファロン（Michael Cathel Fallon）国防大臣（当時）は、英軍に対して、陸上での近接戦闘に女性軍人を配置しない措置を撤廃することを勧告し²⁸、2018 年に全職種は女性軍に開放された²⁹。

決議 1325 履行による英軍でのジェンダー主流化施策

では英軍での決議 1325 履行における具体的施策をみていく。

英国では 2006 年から現時点までに 5 度 1325NAP を策定し、英軍も 1325NAP に従って決議 1325 を履行した。

第 1 次 1325NAP（対象期間：2006－2009）では 5 つの要点が挙げられ、全てが紛争解決に関することであった。①国連の全ての平和維持活動/平和構築活動においてジェンダー視点を反映させること、②国連の平和支援活動においてもジェンダー視点をその計画に盛り込むこと、③平和支援活動に女性の部隊（軍・警察）を派遣することを継続すること、④平和支援活動に派遣される英軍兵士が決議 1325 に適うべく、十分に訓練を受けていること、⑤紛争予防への女性の参加を戦略として計画すること、であった。英軍は全てに関連し、特に③、④及び⑤に取り組んだ。

2010 年に第 2 次 1325NAP（対象期間：2010－2013）が作成された。ここでは、第 1 次 1325NAP に不足していた、英国の紛争対処施策の一部としての 1325NAP という位置づけを明確化するために、具体的作業を項目に挙げた。そのため英軍は、①紛争解決に携わる全ての軍人及び民間に対してジェンダー視点に基づく教育を施すことを徹底する、②開発計画の前線及び中核にシビリアン女性を積極的に配置してアフガニスタンの女性の民間人との協働を成功裏に導けるように、英軍は戦闘部隊を展開させてその活動を支援するばかりでなく、支援する部隊に英軍女性兵士を配置する、ことを履行した。

2013 年に第 3 次 1325NAP（対象期間：2013－2017）が作成された。第 3 次 1325NAP は、第 2 次 NAP での進捗状況がはかばかしいものではなかったため、第 2 次 1325NAP の対象期間の途中で見直すことがその趣旨だった。加えて、決議 1325 策定以降、紛争地での弱者に関する 6 つの安保理決議が採択された状況を鑑み、2013 年 10 月 31 日に公表となった。第 3 次 1325NAP では、①和平交渉などにおけるより多くの女性の参加、特に意思決定過程への参加、②紛争地での性やジェンダーに基づく暴力が減少しない状況を打開するための紛争予防へのより多くの女性の参加、③ジェンダー視点を紛争地での全ての活動に統合すること、④男性や少年と共に①②③に取り組むこと、⑤特定の国を選択して集中的に支援することが履行項目に挙げられ、そのために具体的作業に取り組むとされた。第 3 次 1325NAP は、第 2 次 1325NAP を対象期間の途中で見直した目的が弱者救済措置を強化することであったことを反映して、それまでの 2 つの 1325NAP 以上に NGO との協力を重要視していたが、それまでの 2 つの 1325NAP に比べて、英軍の取り組みに関しては曖昧になった。

2023 年 2 月に第 5 次 1325NAP（対象期間：2023－2027）が公表された³⁰がそれ以前の 2021 年 2 月に、第 4 次 1325NAP（対象期間：2018－2022）を具体化するため、以下の 4 つの文書が発表された³¹。①「英国 NAP ガイダンス：人道への対応（UK national action plan on women, peace and security 2018 to 2022 guidance note: humanitarian response）」³²、②「英国 NAP ガイダンス：PKO（UK national action plan on women, peace and security 2018 to 2022 guidance note: peacekeeping）」³³、③「英国 NAP ガイダンス：SGBV の予防（UK national action plan on women, peace and security 2018 to 2022 guidance note: preventing gender-based violence）」³⁴、及び、④「英国 NAP ガイダンス：暴力的過激主義への予防と対抗（UK national action plan on women, peace and security 2018 to 2022 guidance note: preventing and countering violent extremism）」³⁵であった。これらの文書の底流には、複雑化する紛争管理のために非政府組織（Non-Governmental Organization：NGO、以下、NGO）と協働してあらゆる措置を講じるという、文民の非政府組織との協力関係を抜きにして決議 1325 を達成することはできないという考えであった。

こうした文民の非政府組織との協働に関して、英軍においても次のような考え方を軍事ドクトリンに取り入れることで、支援していた。現在の紛争は人々の暮らす地域にまで及ぶようになっているため、従来の集団安全保障の提供だけでなく、脆弱な状況に直面した個人の安全を守る活動を軍隊が支援する必要があると認識した。

そこで英軍は 2019 年 1 月に、「軍事作戦における人間の安全保障（統合ドクトリン 1325）（Human security in military operations (JSP 1325)）」（以下、JSP1325）を発表した³⁶。JSP1325 は、JSP1325 Part1:Directive³⁷、JSP1325 Part2: Guidance³⁸及び JSP1325:Human Security in Military Operations Poster³⁹

の 3 つから構成された。JSP1325 は、新たな改訂版が 2021 年 12 月に「国防における人間の安全保障（統合ドクトリン 985）（Human Security in Defence (JSP985)）」（以下、JSP985）として公表されたことで、廃止された⁴⁰。

廃止された 3 つの文書から構成される JSP1325 及び現行の JSP985 で注目すべきは、以下の点である。両文書とも、①現在の戦いが普通の市民が生活する場で生じると認識していること、②だからこそ紛争弱者である女性と女兒の保護を第 1 に考えといけないと明記していること、③紛争解決の一つの解決方法としてジェンダー視点があり、これは分野横断的な関わる点で意義があると指摘していることである。両文書は、人間の安全保障が従来の集団安全保障とともに重要性を持つようになっていることを明確に認識している。

現行の JSP985 が以下の 4 点を述べていることは重要である。それは、①紛争地での性やジェンダーに基づく暴力が減少しない状況を打開するための紛争予防により多くの女性が参加すること、②ジェンダー視点を紛争地での全ての活動に統合すること、③特定の国を選択して集中的に支援すること、及び、④履行の達成状況の正式・抜き打ちの報告を提出する義務が課されていることである。

また、現行の JSP985 は、こうしたジェンダー視点の英軍における具体的な取り組みが、「紛争地での性やジェンダーに基づく暴力が減少しない状況を打開するための紛争予防へのより多くの女性の参加」及び「ジェンダー視点を紛争地での全ての活動に統合すること」のために、英軍における女性軍人の数を増やすこと、軍事ドクトリンや作戦計画にジェンダー視点を組み込むこと、英軍の軍人で PKO や国際的支援活動に従事する際にジェンダー視点を事前教育に取り入れることを実施していくと説明した⁴¹。

さらに現行の JSP985 は、「特定の国を選択して集中的に支援する」（アフガニスタン、ミャンマー、コンゴ共和国、イラク、リビア、ナイジェリア、ソマリア、南スーダン及びシリアの 9 か国）ために、英軍が、その軍人を GENAD やチャイルド・プロテクション・アドバイザーとしてコンゴ共和国及びイラクへ派遣すると同時に、これら 9 か国に対して国連 PKO 要員として派遣されている外国軍の軍人に対してジェンダー視点に基づく教育訓練を提供する⁴²。ジェンダー視点に基づく教育訓練とは、英軍が開発した「軍人のジェンダーと保護のアドバイザー課程（Military Gender and Protection Adviser Course）」のことである⁴³。この課程は、9 か国においてのみならず、英国本土でも年に 3 回実施されており、英軍軍人とともに海外の軍隊の軍人や海外の政府機関の職員、そして、国際 NGO の職員も受講している⁴⁴。

おわりに

英軍でのジェンダー主流化は、決議 1325 履行前は、①募集環境の変化、②機会均等、女性参画をめぐる規範や法の変化、③戦略・作戦環境の変化を要因に進んでいったが、なかなか女性を排除してきた「作戦効率の維持」という軍隊のコアな規範を変質させられなかった。そのため、3つの要因の下で進展していた、能力基準で人を適材適所に配置する DM では、多様な人を対象にしておらず不十分であった。

英軍での DM によるジェンダー主流化を補完したのが、決議 1325 履行であった。不十分な形で達成された DM を変質させたのは、決議 1325 履行がもたらした、安全保障分野における女性の参加の推進、特に平和構築の現場におけるジェンダー視点の導入を掲げ、それを受けて NATO が平和構築や安定化作戦（偵察・情報収集）における女性の参加やジェンダー視点の導入に効果があること、すなわち、作戦効果向上論であった⁴⁵。

その一方で、英軍は、決議 1325 履行を通して、現在の紛争が人々の暮らす社会にまで入り込む、人民の戦争（War Amongst the People）⁴⁶ となっていることばかりでなく、社会の半分を構成する女性に対する視点、ジェンダー視点が軍隊の活動において考慮すべき要素となっていることを認識していた。その結果、英軍の軍事ドクトリンは、決議 1325 に基づくジェンダー視点を取り入れた軍隊の活動が、既存の国家の安全保障と共存し補完する、人間の安全保障を基調とするようになった。

以上で、英軍でのジェンダー主流化の紹介を終える。

¹ EUR lex, Judgment of the Court of 26 October 1999. *Angela Maria Sirdar v The Army Board and Secretary of State for Defence. Reference for a preliminary ruling: Industrial Tribunal, Bury St Edmunds – United Kingdom. Equal treatment for men and women - Refusal to employ a woman as a chef in the Royal Marines. Case C-273/97.*

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61997CJ0273>. Accessed September 15, 2023.

² *Ibid.*

³ House of Commons Library, *The Strategic Defence Review White Paper, RESEARCH PAPER 98/91*, 15 OCTOBER 1998.

<https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/RP98-91/RP98-91.pdf>. Accessed September 15, 2023.

⁴ *Ibid.*, pp 15.

⁵ *Ibid.*, pp 15-18.

⁶ *Ibid.*, p 22.

⁷ *Ibid.* pp 27-30.

⁸ *Ibid.*, pp 22-23.

⁹ *Ibid.*, p 14.

¹⁰ 筆者和訳。

¹¹ Chief of the General Staff, *Equality and Diversity Directive for the Army*, Army Code 64340, April 2008.

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/28142/Equality_Diversity_2008_2011.pdf#search='April+2008++British+Army+++Equality+and+Diversity+Directive+for+the+Army'. Accessed October 30, 2015.

¹² 原文は以下の通りである。

Diversity Mission

Diversity is core business for the Ministry of Defence in order to encourage people throughout society to join us, remain with us, make their distinctive contributions and achieve their full potential. Also, operating in multinational environments, our success will be improved by being able to understand and respond to different types of situations and people. We will be inclusive and not tolerate discrimination, harassment, bullying or abuse. We will ensure each individual is treated fairly, with dignity and respect and that the diversity of our workforce increases operational

effectiveness. [*Ibid.*, p 23]

Diversity Vision

Our Vision is a workforce, uniformed and civilian, that: is drawn from the breadth of the society we defend; gains strength from that society's range of knowledge, experience and talent; and, welcomes, respects and values the unique contribution of every individual. [*Ibid.*]

¹³ The Independent Commission to Review the United Kingdom's Reserve Forces, *Future Reserves 2020*, July 2011, p.4.

¹⁴ UK Mod, *Women in Ground Close Combat (GCC) Review Paper*, p 2. December 1, 2014.

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/389575/20141218_WGCC_Findings_Paper_Final.pdf Accessed September 15, 2023.

¹⁵ *Ibid.*, pp 3-6.

¹⁶ Government of US, Defence and armed forces, *Ban on women in ground close combat roles lifted*, 8 July, 2016.

<https://www.gov.uk/government/news/ban-on-women-in-ground-close-combat-roles-lifted>. Accessed September 14, 2023.

¹⁷ Command of Her Majesty, *Securing Britain in an Age of Uncertainty: The Strategic Defence and Security Review*, October, 2010.

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/62482/strategic-defence-security-review.pdf. Accessed September 15, 2023.

¹⁸ *Ibid.*, pp 3-5.

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ Prime Minister David Cameron's statement to the House of Commons on the Strategic Defence and Security Review.

<https://www.gov.uk/government/speeches/statement-on-strategic-defence-and-security-review>. Accessed September 15, 2023.

²¹ Command of Her Majesty, *Securing Britain in an Age of Uncertainty: The Strategic Defence and Security Review*, p 9, October, 2010.

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/62482/strategic-defence-security-review.pdf. Accessed September 15, 2023.

²² SDSR では、予算、兵力は削減するが、例えばアフガニスタン問題について、「あらゆる問題の中でアフガニスタンは最優先事項である」といったことが述べられた [*Ibid.*].

²³ House of Commons Defence Committee, *The Strategic Defence and Security Review and the National Security Strategy Sixth Report of Session 2010–12*, Ordered by the House of Commons to be printed 20 July 2011.

<https://publications.parliament.uk/pa/cm201012/cmselect/cmdfence/761/761.pdf>. Accessed September 15, 2023.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Olsson, Louise and Johan, Tejpar eds., 2009, *Operational Effectiveness and UN Resolution 1325-Practices and Lessons from Afghanistan*, Swedish Defense Research Agency.

https://www.peacewomen.org/sites/default/files/1325_PracticeLessonsAfghanistan_SDRA_May2009_0.pdf. Accessed September 15, 2023.

²⁸ Gov.UK, Defence and armed forces, *Ban on women in ground close combat roles lifted*, 8 July, 2016. <https://www.gov.uk/government/news/ban-on-women-in-ground-close-combat-roles-lifted>. Accessed September 14, 2023.; Gov.UK, Society and Culture, Community and society, *Women in ground close combat roles review 2016*. <https://www.gov.uk/government/publications/women-in-ground-close-combat-roles-review-2016>. Accessed September 15, 2023.

²⁹ National Army Museum, *A timeline of women in the Army*.

<https://www.nam.ac.uk/explore/timeline-women-army>. Accessed September 15, 2023 ; GOV.UK, Defence and armed forces, Armed forces, *Historic day for the military as all roles are opened to women*, 25 October 2018. <https://www.gov.uk/government/news/historic-day-for-the-military-as-all-roles-are-opened-to-women>. Accessed September 15, 2023.

³⁰ Government of UK, *UK National Action Plan on Women, Peace and Security 2023 to 2027*. <https://www.gov.uk/government/publications/uk-women-peace-and-security-national-action-plan-2023-to-2027/uk-women-peace-and-security-national-action-plan-2023-to-2027>. Accessed August 31, 2023.

³¹ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1022064/FCO1215-NAP-Women-Peace-Security-ONLINE_V2.pdf. Accessed January 7, 2022.

³² https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/959786/UK_NAP_Guidance_on_Strategic_Outcome_4-Humanitarian_Response.pdf. Accessed January 7, 2022.

³³ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/959772/UK_NAP_Guidance_on_Strategic_Outcome_2-Peacekeeping.pdf. Accessed January 7, 2022.

³⁴ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/959778/UK_NAP_Guidance_on_Strategic_Outcome_3-GBV.pdf. Accessed January 7, 2022.

³⁵ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/860174/UK_national_action_plan_women_peace_security_guidance_preventing_counteracting_violent_extremism_v2.pdf. Accessed January 7, 2022.

³⁶ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/770919/JSP_1325_Part_1_2019_O.PDF.

Accessed January 7, 2022. ; https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/770922/JSP1325_Part2.pdf. Accessed January 7, 2022.

³⁷ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/770919/JSP_1325_Part_1_2019_O.PDF#:~:text=1.%20JSP%201325%20is%20a%20statement%20of%20policy,Civilians%20%28POC%29%20and%20human%20trafficking%20into%20military%20activity. Accessed August 31, 2023.

³⁸ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/770922/JSP1325_Part2.pdf. Accessed August 31, 2023.

³⁹ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/842929/JSP_1325_Human_Security_Poster.pdf. Accessed January 7, 2022.

⁴⁰ <https://www.gov.uk/government/publications/human-security-in-military-operations-jsp-1325> Accessed January 24, 2022.

; https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1040257/20211209_JSP_985_Vol_1.pdf. Accessed August 31, 2023.

⁴¹ WPS CHODS Network, *United Kingdom*, <https://www.wpschods.com/countries-and-organisations/united-kingdom/>. Accessed September 15, 2023.

⁴² *Ibid.*

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ Olsson, Louise and Johan, Tejpar eds., 2009, *Operational Effectiveness and UN Resolution 1325-Practices and Lessons from Afghanistan*, Swedish Defense Research Agency.

https://www.peacewomen.org/sites/default/files/1325_PracticeLessonsAfghanistan_SDR_May2009_0.pdf. Accessed September 15, 2023.

⁴⁶ R. Smith, *The Utility of Force*, Vintage Books, 2008, pp. 404-pp. 408.

PROFILE

岩田 英子

特別研究官（国際交流・図書）付

専門分野：女性と安全保障、軍隊での WPS 等

本欄における見解は、防衛研究所を代表するものではありません。
NIDS コメンタリーに関する御意見、御質問等は下記へお寄せ下さい。
ただし記事の無断転載・複製はお断りします。

防衛研究所企画部企画調整課

直 通：03-3260-3011

代 表：03-3268-3111（内線 29177）

防衛研究所 Web サイト：www.nids.mod.go.jp