



© プラン・インターナショナル

日本の国際協力NGO 「ジェンダー主流化ガイドライン」

令和4年度 NGO 研究会
「国際協力におけるジェンダー主流化に向けた課題と実践」

目次

P02 発刊によせて

P03 ガイドライン制作について

P04 用語の説明

P06 はじめに

---- 組織運営における推奨基準

P12 【推奨基準1】組織内におけるジェンダー主流化

P15 【推奨基準2】アカウンタビリティ(説明責任)

---- 事業運営における推奨基準

P17 【推奨基準3】計画・実施・評価時におけるジェンダー主流化とリソースの確保

P19 【推奨基準4】ジェンダー分析

P22 【推奨基準5】ジェンダーの視点に立ったリスク分析

P24 【推奨基準6】ジェンダー平等に貢献する指標の設定

P27 【推奨基準7】ジェンダー別・年齢(層)別のデータ収集

P28 【推奨基準8】当事者の参加・協働

P29 推奨基準に関するQ&A

---- コラム

P32 コラム1：ジェンダー分析の可能性～自分たちで行うジェンダー分析の方法～

P35 コラム2：被災現場において誰一人取り残さないために
～被災地支援活動を通じて考えること～

P37 コラム3：障害のある女性に対する複合差別の解消を目指して

---- ジェンダー平等は主目的ではないが、
ジェンダー主流化を推進している事業

P39 事例1：東ティモールにおける農業用水改善事業

P43 事例2：ケニアにおける南スーダン難民支援事業

---- アプローチ方法の事例

P47 事例1：ジェンダー主流化を体系的に実践するためのマーカーの使用

P49 事例2：ジェンダー平等達成のための宗教リーダーとの協働

P52 事例3：ジェンダー平等達成のための男の子・男性のエンゲージメント

P54 国内事業のガイド・事例集

P55 参考文献

発刊によせて

特定非営利活動法人国際協力 NGO センター (JANIC)
事務局長 水澤恵

国際社会では過去 20 年以上にわたりジェンダー主流化の取り組みが推進されてきました。ジェンダー主流化とは、「政策・事業・組織運営のすべてのプロセスにおいてジェンダーの視点に立った対応を行う、ジェンダー平等達成のための手段」と本ガイドラインで定義づけています。

グローバル課題に取り組む私たち NGO/NPO は、ジェンダーや多様性に配慮した活動を率先して実践する立場にあります。組織および事業におけるジェンダー平等の推進は、PSEAH (性的搾取・虐待・ハラスメントからの保護) の取り組みとともに、人権、アカウンタビリティ、危機管理の観点から、今まで以上に求められるようになっていきます。

2021 年に国際協力 NGO センター (JANIC) の会員団体によりジェンダー平等推進ワーキンググループが立ち上がり、全国の NGO/NPO を対象にしたアンケートでは、約 3 割が組織運営においてジェンダー平等と多様性を推進する取り組みを行っていない・取り組み過程であり、セクシュアルハラスメントや PSEAH に関わる規定がある団体は半数程であることが分かりました。その理由としては

リソース不足が最も多くあげられますが、問題意識の欠如や、NGO/NPO 業界全体の指針や取り組みの仕組みがないことも原因として考えられます。

本ガイドラインは、日本の国際協力関係者向けに、国際的な潮流を踏まえ、事業と組織運営の両面において目指す方向性を示しています。JANIC 自身も、自ら組織内のジェンダー平等に関する意識を改革し、ジェンダー平等のための取り組みを推進します。そして、ネットワークの強みを活かして、研修の継続的实施、専門家のサポート体制づくり、ルール策定のアドボカシーの取り組みをリードしていきます。

最後となりましたが、外務省国際協力局民間援助連携室主導による「令和 4 年度 NGO 研究会」のテーマとして「国際協力におけるジェンダー主流化に向けた課題と実践」を採択いただき、ジェンダー平等の取り組みに関する学びと普及の機会をいただけたことに感謝申し上げます。また、本ガイドラインの制作にご尽力いただいたプラン・インターナショナル・ジャパンおよびジェンダー平等推進ワーキンググループの皆様にご心よりお礼を申し上げます。

ガイドライン制作について

本ガイドラインは、公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパンが受託した外務省の令和4年度 NGO 研究会「国際協力におけるジェンダー主流化に向けた課題と実践」事業の一環として、特定非営利活動法人国際協力 NGO センター (JANIC) のジェンダー平等推進ワーキンググループメンバーのガイドライン制作チームが中心となり作成しました。

ガイドラインの制作にあたって、ニーズや課題を把握するために2021年12月から2022年2月にかけて全国の NGO (JANIC 会員、JPF 加盟団体ほか) など国際協力関係者を対象にジェンダー平等推進の取り組みに関するアンケートを実施し、148名から回答を得ました。その後、アンケート結果の報告・意見交換会や勉強会を通じた意見収集や課題の把握、既存のガイドやマニュアル等の文献調査、骨子案およびドラフトに対するステークホルダー・コンサルテーションといったプロセスを経て完成しました。推奨基準は、NGO、OECD、国連、政府開発協力実施機関が出しているジェンダー主流化に関する最新のガイドやマニュアルを参照して策定しました。

ジェンダー平等推進ワーキンググループ コアメンバー (五十音順)

アイ・シー・ネット株式会社 池田悦子、小林花、宗盛千枝
 公益社団法人 シャンティ国際ボランティア会 谷島緑
 公益財団法人 ジョイセフ 小野美智代、船橋周
 公益財団法人 プラン・インターナショナル・ジャパン 長島千野
 宇都宮大学大学院地域創生科学研究科博士後期課程学生 尾立素子
 特定非営利活動法人 ジャパン・プラットフォーム 大澤香織、中尾康誉
 特定非営利活動法人 シャプラニール=市民による海外協力の会 小松豊明、竹下裕司
 特定非営利活動法人 ワールド・ビジョン・ジャパン 西島恵、野本理恵
 早稲田大学 本間まり子

制作協力 (敬称略・五十音順)

アイ・シー・ネット株式会社 東谷あかね
 減災と男女共同参画 研修推進センター 池田恵子、浅野幸子
 DPI 日本会議・DPI 女性障害者ネットワーク 佐々木貞子
 独立行政法人国際協力機構 (JICA) 内川知美、岩渕智広
 独立行政法人国際協力機構 (JICA)、城西国際大学 田中由美子
 公益財団法人 ケア・インターナショナルジャパン 伊藤洋子
 特定非営利活動法人 ピースウィンズ・ジャパン 福井美穂、千葉暁子、相島未有沙
 特定非営利活動法人 CWS Japan 五十嵐豪
 特定非営利活動法人 メドウサン・デュ・モンド ジャパン 中嶋秀昭
 特定非営利活動法人 日本国際ボランティアセンター 木村万里子

用語の説明

ジェンダー

社会や文化によって異なる、男女の役割、関係性、価値などに基づく考え方、規範や期待のこと。例えば、男性、女性の役割はそれぞれこうあるべきといった考えであり、これは社会や文化で異なり、経時的にも変化します。また、ジェンダーには性自認（ジェンダー・アイデンティティ）の意味もあり、出生時に割り当てられた性別とは異なる多様な性自認も含めてジェンダーと言う場合があります。ジェンダーの定義を男女だけに限定することは、多様な性自認の人々への差別・排除につながる可能性があります。そのため、最新の国際的なジェンダー主流化のマニュアルやガイドラインでは、多様な性自認の人々を包摂するジェンダーの定義を用いることが多く、本ガイドラインでも同様の定義を使用します。

また、以前は、生物学的性別であるセックス（Sex）と社会文化的性別であるジェンダー（Gender）を分けて考えることが主流でしたが、セックスもジェンダーも男女二元論に立った概念であり、単純な二元論では分類できないという考え方が主流になってきました。

ジェンダー平等

すべての人々が性別にかかわらず、社会において平等な権利を持ち、尊重され、自己決定ができることです。

ジェンダー主流化

国連経済社会理事会（ECOSOC）は、「あらゆる領域と段階において、立法、政策、プログラムを含むすべての行動計画の女性と男性に対する影響を評価するプロセスである。女性と男性が等しく利益を受け、不平等が持続しないように、男性のみならず女性の関心と経験が、すべての政治的、経済的そして社会的な領域における政策とプログラムを企画、実行、モニタリングおよび評価する際に不可欠な次元にするための戦略である。究極の目標はジェンダー平等を達成することである。」と定義しています。本ガイドラインでは、「政策・事業・組織運営のすべてのプロセスにおいてジェンダーの視点に立った対応を行う、ジェンダー平等達成のための手段」と定義します。

LGBTQ+ (エルジービーティーキュープラス)

レズビアン (Lesbian)、ゲイ (Gay)、バイセクシュアル (Bisexual)、トランスジェンダー (Transgender)、クィア (Queer) / クエスチョニング (Questioning)、また、これらの性的指向や性自認に当てはまらないアイデンティティの人 (+) のことを指す総称です。自認する性は分類として、出生時に割り当てられた性別と異なるトランスジェンダー、「女性でも男性でもないと感じる」または「女性と男性両方であると感じる」といった男女の枠組みにとらわれないノンバイナリージェンダー、性自認や性的指向が「わからない」「まだ決めていない」というクエスチョニングの人々もいます。クィアは、LGBTQ+ の総称として使われる場合と、LGBT のどれにも当てはまらない、またはカテゴリー分けされたくない人を指すことがあります。

近年、国連や国際 NGO の多くが、多様な身体的性の特徴を持ったインターセックス (Intersex) も含め、LGBTQI/LGBTQI+ としています。ただし、インターセックスという言い方が当事者から好まれず、代わりに「体の性の様々な発達 (DSDs: Differences of Sex Development)」が使われたり、アイデンティティではないので、LGBTQ+ のカテゴリーではないと主張する当事者の方もいます。当事者の声も多様であるため、セクシュアル・マイノリティーの課題として認知してもらうためにインターセックスが入ることもあります。本ガイドラインでは LGBTQ+ の表記を用います。

SOGIE (ソジ)

性的指向 (Sexual Orientation)、性自認 (Gender Identity)、ジェンダー表現 (Gender Expression) を組み合わせた用語です。SOGI (ソジ) と表現されることもあり、SOGI ハラスメント (性的指向や性自認を理由としたからかい、いじめ、暴力) として使われることもあります。SOGIE における多様性は、誰もが持っている、人間の性のあり方を形づくる構成要素です。

ジェンダーに基づく暴力 (Gender-Based Violence)

性暴力は、セクシャルハラスメント、性的虐待、レイプなど、双方の同意のない全ての性的な行為を指します。ジェンダーに基づく暴力は、ジェンダーが原因で受けるあらゆる形態の暴力で、ジェンダー間の社会的な力の不均衡やジェンダー規範が原因となり起こり得ます。性暴力、性的搾取、早すぎる結婚・強制された結婚、女性器切除、名誉殺人などが含まれます。

交差性 (Intersectionality)

ジェンダー、セクシュアリティ、障害の有無、人種、民族、階級、経済的状況など様々な個人のアイデンティティや社会的属性がどのように作用し合い、差別や抑圧が生まれるのか理解するための分析の枠組みです。ジェンダー課題に対応する際には、交差性の視点に立った分析や考察をすることが重要です。

はじめに

ガイドラインの目的

本ガイドラインは、日本の国際協力 NGO 向けにジェンダー主流化の推奨基準を定め、実践を支援する目的で作成されました。ジェンダー主流化に関しては、既に多くのガイドラインやマニュアルなどが存在しますが、本ガイドラインは国際的な潮流を踏まえ、日本の国際協力 NGO 向けに事業と組織運営の両面において目指す方向性を示しています。主な対象は国際協力 NGO ですが、開発コンサルタント、国際機関、国際協力を行う企業、国内事業を行う NPO/NGO の方々にも参考にいただければ幸いです。組織運営と全体に関する章は、特に組織のリーダーや管理職、総務・人事担当者に読んでいただきたい内容です。

ガイドラインの構成と活用方法

ガイドラインは、1) 組織運営における推奨基準、2) 事業運営における推奨基準、3) コラム・事例集の章からなり、8 つの推奨基準が示されています。日本の国際協力 NGO は、団体規模もミッションも多様であるため、最低基準を設ける代わりに、目標とする推奨基準を策定しました。ジェンダーは全ての人に影響を及ぼし、ジェンダー平等を既に達成した国はひとつもありません^{※1}。「誰一人取り残されない」公正な社会実現のために、全てに対応することが難しい組織でも、できるところから始めることを目指すことが必要です。ガイドラインには、実践のためのヒントとなるツールや事例が掲載されており、さらにジェンダー主流化の実践を支援するため、今後本ガイドラインを用いた研修も JANIC ジェンダー平等推進ワーキンググループが行います。

ガイドラインの背景と意義

1) ジェンダー主流化の政策枠組み

開発協力の分野では、1970 年代頃より女性の開発への参加と地位向上が重要視されるようになり、「開発と女性 (WID: Women in Development)」という理念が生まれました。1980 年代には、女性のみを対象にした WID の取り組みには限界があると指摘されるようになり、より男女の不平等な関係性や役割、格差を生む社会構造を変えようとする「ジェンダーと開発 (GAD: Gender and Development)」アプローチに変化しました。1995 年に行われた第 4 回国連世界女性会議 (北京会議) の北京宣言で初めて、ジェンダー平等の達成を目的に、ジェンダーの視点に立って全ての分野の政策や事業の計画、実施、モニタリング、評価を行う「ジェンダー主流化」の概念が明記されました。

※1 : Equal Measures 2030(2022), 'Back to Normal' is Not Enough: the 2022 SDG Gender Index
https://www.plan-international.jp/about/pdf/2022_SDG-index_report_JP.pdf

日本政府においては、以下のような政策枠組で開発協力分野におけるジェンダー主流化へのコミットメントを表明してきました。

年	政策枠組
2005年	ジェンダーと開発(GAD)イニシアティブ(2003年 ODA 大綱)
2015年	女性・平和・安全保障(WPS)国連安保理決議に基づく行動計画
2016年	女性の活躍推進のための開発戦略(2015年開発協力大綱)
2016年	持続可能な開発目標(SDGs)の実施指針及びアクションプラン(2017)

2015年に採択された持続可能な開発目標(SDGs)においては、ジェンダー平等はSDGsの目標5のみならず、横断的な課題としてすべてのSDGsに関連しています。「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の宣言部分には、「ジェンダー」という独立したパラグラフがあり、「ジェンダー平等の実現と女性・女児のエンパワーメントは、すべての目標(SDGs)とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである」とジェンダー平等の達成なくして持続可能な開発目標は達成できないことを示しています。

2) 世界のジェンダー平等達成状況

ジェンダー平等の状況を表す指数はいくつかありますが、国連開発計画(UNDP)のジェンダー不平等指数によると、過去10年の改善は非常に緩やかに鈍化しており^{※2}、「イコール・メジャーズ2030」が発表した最新のレポートでは、2015年から2020年にかけて、SDGsの指標から世界規模でジェンダー平等の達成状況はほとんど進展がないと報告されています^{※3}。さらに、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響で、これまでのジェンダー平等に向けた歩みが後退してしまうという懸念もあります。

3) 国際協力 NGO の課題

過去20年以上にわたり、国際的にジェンダー主流化が推進されてきましたが、日本における国際協力分野では、依然として多くの課題を抱え、取り組みが遅れています。冒頭「ガイドライン制作について」で述べたジェンダー平等推進の取り組みに関するアンケートの主な結果は以下の通りです。

※2：UNDP(2020), Tackling Social Norms. A game changer for gender inequalities
http://hdr.undp.org/sites/default/files/hd_perspectives_gsni.pdf

※3：Equal Measures 2030(2022), 'Back to Normal' is Not Enough: the 2022 SDG Gender Index
https://www.plan-international.jp/about/pdf/2022_SDG-index_report_JP.pdf

- ・ 31.7%が事業・組織運営においてジェンダー平等と多様性を推進する取り組みを行っていない・取り組み過程と回答。
- ・ 行えていない理由は、時間がない(54.5%)、職員が少ない(38.2%)、予算がない(34.4%)、知識がない(29.1%)。
- ・ 40.6%がジェンダー平等や多様性についての研修・組織管理を行っていない・取り組み過程と回答。
- ・ ジェンダー別受益者数を把握しているのは約5割。

上記のアンケートでは2013年度(平成25年度)NGO研究会「ジェンダーとNGO」で公益財団法人ケア・インターナショナルジャパンが行ったアンケートと同じ傾向が見られ、リソースやキャパシティ不足が依然として課題であることが分かります。また、組織においては、NGO全体で女性職員の比率が高い一方で、意思決定層になると男性の割合が高くなる^{※4}という、日本社会の構造的問題がNGOにもあることが課題のひとつです。

※4：外務省・特定非営利活動法人国際協力NGOセンター(JANIC)(2016)「NGOデータブック2016」
<https://www.janic.org/wp-content/uploads/2017/07/ngodatabook2016.pdf>



4) ジェンダーに関する世界的な動向・潮流

2010年代後半からセクシュアルハラスメントなどの性暴力被害に対して声をあげる動きが社会運動となり、世界的にジェンダー課題への関心に高まりがみられるようになりました。その流れから、性的搾取・虐待・ハラスメントからの保護（PSEAH: Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment）への取り組みを始める団体も増加し、今まで以上にそれらの予防・対応に向けた、人権、そしてジェンダー平等やインクルージョン（包摂）に対応する組織の基盤や文化が求められるようになりました。

また、国際的な潮流として国際協力分野でも、「ジェンダー」の捉え方が幅広くなっています。用語の説明部分にあるように、多様な性自認も含めたジェンダー、そしてジェンダーと共にその他の社会的属性に基づく排除・差別にも目を向ける交差性の視点が求められています。そのため、国際的にジェンダー平等を単独ではなくインクルージョンと同じ枠組みで「ジェンダー平等とインクルージョン」として取り組む団体も増えています。日本のNGOへのアンケートでも、ジェンダー平等推進の考えとして、「男性 / 男子、女性 / 女子、多様な性自認・性的指向の人たち（LGBTQ+）の等しい権利を推進し、そして同じジェンダーの中でも、異なる状況（年齢・人種、障害の有無、経済状況など）を配慮して、平等な権利を推進すること」を選んだ人が最も多くいました。

5) PSEAH、子どもと若者のセーフガーディングとの共通点・相違点

ジェンダー主流化は90年代からあるアプローチですが、近年、子どもと若者のセーフガーディング、PSEAH、ジェンダー主流化のJANICワーキンググループが設立され、国際協力の関係者の中で取り組みが活発化しています。そのような中で、「これらの共通点や相違点は何か」「組織として何から取り組めばよいか」といった声がしばしば聞かれます。

以下が3つの定義・説明です。ジェンダー主流化がジェンダー平等達成のための手段であることにに対し、PSEAHと子どもと若者のセーフガーディングは、暴力や危害に特化した予防・対応策です。



	定義・説明
ジェンダー主流化	ジェンダー視点に立って、政策・事業・組織運営の計画・実施・モニタリング・評価のすべてのプロセスにおいて対応する、ジェンダー平等達成のための手段(アプローチ方法)。
PSEAH ^{※5}	組織の職員や関係者から事業参加者への性的搾取・虐待、ハラスメントの予防・対応策(職場でのセクシュアルハラスメント等の性暴力を含む)。性暴力(セクシュアルハラスメント、性的虐待、レイプなど双方の同意に基づかない性的行為のこと)に特化している。
子どもと若者のセーフガーディング ^{※6}	組織の職員や関係者による、または事業活動や運営上での、あらゆる危害から子どもと若者を守るための予防・対応策。身体的・性的・心理的虐待・ネグレクトなどの幅広い虐待・搾取や事故などの危険のリスクへの対応。

組織運営もジェンダー主流化の対象であり、PSEAH と同様に職場でのセクシャルハラスメント等の性暴力の防止に取り組むことが求められます。また、PSEAH の保護の対象は、子どもと若者への性的虐待・性的搾取を含む全ての年齢層です。

なお、最近では、PSEAH と子どもと若者のセーフガーディングを含む包括的な用語として「セーフガーディング」という用語を利用することが多いです。国際ネットワークの CHS アライアンスでは、セーフガーディングを「各組織の職員、業務、プログラムが、子どもやリスクにさらされているおとなを虐待や搾取にさらすような危害を与えないよう徹底する組織の責任のこと」と定義し、PSEAH および子どもと若者のセーフガーディングも含まれるとしています。ジェンダー平等、PSEAH、子どもと若者のセーフガーディング、それぞれに関するポリシー(指針)を持っている組織と、ジェンダー平等と PSEAH をひとつにまとめている、または PSEAH と子どもと若者のセーフガーディングをひとつにまとめているなど、組織により対応は異なります。PSEAH、子どもと若者のセーフガーディングと並行してジェンダー主流化に取り組むことで、共通する基盤として、組織のなかで人権意識を醸成し、ジェンダー間、子どもとおとな、事業実施者と参加者や対象地域の住民など参加者の間に存在するあらゆる力関係(パワーバランス)を認識することが求められます。つまり、ジェンダーをはじめとした様々な力や立場の格差を利用した暴力と不適切な言動や態度を許さない姿勢と、そのための具体的施策に取り組んでいくことが重要です。

※5：外務省、特定非営利活動法人 国際協力 NGO センター(2021)「PSEAH 性的搾取・虐待・ハラスメントからの保護実践ハンドブック」
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/files/100175469.pdf>

※6：外務省、公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン(2020)「子どもと若者のセーフガーディング最低基準のためのガイド」
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/files/100067443.pdf>

アプローチ方法

ジェンダー主流化は、ジェンダー平等や女性のエンパワーメントが主目的でない事業でもジェンダーの視点に立って課題を明確化し、対応することです。事業がどの程度ジェンダー課題に対応しているか、4～5段階でレベル分けをする方法があり、いくつかの異なる分類や用語が用いられています。以下の4つのレベル分けはプラン・インターナショナルが使用しているもので、これを用いると、少なくともジェンダー・アウェアであることが求められます。何も対応をしないことにより、事業が有害なジェンダー規範を助長したり、差別や排除につながったりする可能性があります。ジェンダー主流化のアプローチ方法は様々ですが、問題の根本原因である社会規範や社会構造を変えるジェンダー・トランスフォーマティブ(変革的)アプローチを可能な限り目指していくようにしましょう。

	レベル	説明
1	ジェンダー・アンアウェア (Gender Unaware)	ジェンダー課題への認識が全くない
2	ジェンダー・ニュートラル (Gender Neutral)	ジェンダー課題への認識はあるが、何も対応していない
3	ジェンダー・アウェア (Gender Aware)	ジェンダー課題への認識があり、何らかの対応をしているが、ジェンダー規範やジェンダーの力関係を変える取り組みはない
4	ジェンダー・トランスフォーマティブ (Gender Transformative)	ジェンダー課題に対応する取り組みで、ジェンダー規範やジェンダーの力関係を変えようとしている



組織運営における推奨基準

以下の推奨基準は、日本の国際協力 NGO の組織運営に関わる推奨基準です。

【推奨基準 1】組織内におけるジェンダー主流化

【推奨基準 2】アカウンタビリティ(説明責任)

推奨 基準

1

組織内におけるジェンダー主流化

ジェンダー主流化は事業で実践するだけでなく、まずは自分たちの組織におけるジェンダー平等の推進が不可欠です。日本はジェンダー・ギャップが大きく、国際協力における支援対象国より、日本の方がジェンダー平等への取り組みが遅れていると感ずることがあるかもしれません。

近年、職場でのダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に取り組む企業も多く、公平な職場環境は、多様な人材の獲得、定着率・満足度の向上、生産性の向上、より良い意思決定にも寄与することが確認されています。また、コンプライアンスの観点からも職場でのセクシュアルハラスメントやジェンダー差別などに対し、社会の目が厳しくなっており、組織の責任も大きくなっています。職場でのジェンダー平等推進の取り組みは、組織文化・価値観、制度、リーダー層のコミットメントの有無に強く影響され、これらはすぐに変えることは難しいですが、まずはできることから始めてみるのが大切です。

具体的な取り組み内容は、下記「国際協力 NGO の組織におけるジェンダー平等推進チェックリスト」を参照してください。本チェックリストは、推奨基準 1 と 3 のリソース欄にある資料を参考にして作成しました。チェックができなかった項目については、できる箇所から対策に取り組んでいきましょう。

日本の法的枠組みとしては、女性活躍推進法(2016年)に基づき、常時雇用する労働者が101人以上の事業主に、労働者や管理職の女性比率、男女の勤続年数の差異、労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況を把握し、行動計画の策定・届出、情報公表が義務化されています。男女の賃金格差の情報開示は、2022年から従業員301人以上の企業で義務化されました。国際協力 NGO の多くが、これらの情報開示義務の対象外となりますが、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法(パワハラ防止法含む)等の基本的な法律の遵守はもちろんのこと、組織でのジェンダー平等の推進には、様々な自主的な取り組みが求められます。

国際協力 NGO の組織におけるジェンダー平等推進チェックリスト

	項目	確認する・取り組む内容	✓
1	ジェンダー平等を推進する指針	組織・事業運営におけるジェンダー平等実現へのコミットメントや姿勢を示すポリシー（指針）があるか、または明文化されているか	
2	組織文化と能力強化	ジェンダー平等推進に関する管理職および職員の研修はあるか	
		職員のジェンダー平等推進に関するコーチング・スキルや研修の実施などをサポートする体制はあるか（コーチングや技術的な支援など）	
3	リソース	ジェンダー平等推進担当部局や担当者、専門性を持った職員はいるか	
		組織におけるジェンダー平等推進のための予算はあるか	
4	意思決定層のジェンダーバランス	管理職、役員ジェンダー比を把握しているか	
		(ジェンダーバランスが取れていない場合) ジェンダーバランスを取るための取り組み、数値目標を設定しているか	
5	雇用、賃金のジェンダー比	人事・採用計画にジェンダー平等の視点があるか	
		雇用された職員のジェンダー比(職種や階層別なども)を把握しているか	
		男女の賃金格差の有無を把握しているか	
		(解消すべき賃金格差がある場合) 賃金格差を是正するための取り組み、数値目標があるか	
6	職場での性的ハラスメントを含む暴力行為や差別についての規程や対応	性的ハラスメントを含む暴力や差別防止のための罰則を含む規程があるか	
		相談窓口、通報制度(第三者機関含む)があるか	
		規程や相談窓口、通報制度について周知されているか	
7	ワークライフバランス	産休・育休のジェンダー別取得率を把握しているか	
		育児休業、介護休業、看護休業の制度を利用しやすくする取り組みはあるか	
		フレックスタイム、在宅勤務、時短勤務など柔軟な働き方の選択肢があるか	
		長時間労働を是正・防ぐ取り組みはあるか	
8	多様性	職員の多様性(障害者、外国ルーツ・外国籍の職員、多様な年齢層等)を推進するための取り組みはあるか	
		LGBTQ+の平等な権利保障および包摂ための環境整備(社内制度の対応等)はされているか	

日本の国際協力 NGO のジェンダー平等推進取り組み事例

- ジェンダーの研修を職員に毎年行っている。
- PSEAH の研修を行っている。
- ジェンダー担当職員を設置している。
- 理事の男性比率が高かったため、女性理事を増やした。
- ジェンダー平等とインクルージョンに関する組織のアセスメントを行った。
- 職員に対し、毎年組織についてのアンケートを実施している。その際にダイバーシティとインクルージョンに関するヒアリング項目を含めている。
- 日本の法律に基づき、ハラスメント防止措置に関する規程を作成している。
- 人材募集の際、履歴書に性別を記載しないように求めている（職員の男女比率に関する目標がない場合）。

リソース

ジェンダー平等と包摂に関するグローバル・ポリシー

(公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン, 2017 年)

https://www.plan-international.jp/about/policy/gender/pdf/gender_globalpolicy_2018.pdf

CARE International Gender Equality Policy (CARE International, 2018 年)

<https://www.careinternational.org/files/files/publications/Final%20CI%20Gender%20Equality%20Policy%202018.pdf>

女性のエンパワーメント原則 / Women's Empowerment Principles (WEPs) ハンドブック

(グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、WE EMPOWER Japan, 2020 年)

<https://japan.unwomen.org/ja/weps>

国連グローバル・コンパクトと UN Women が作成した女性の活躍推進に積極的に取り組むための行動原則に関するハンドブック。主に企業向けの内容ですが、原則やジェンダー・ギャップ分析ツールは NGO でも参考になります。



推奨
基準

2

アカウントビリティ（説明責任）

国際協力 NGO の組織と事業運営の両面において、ジェンダー主流化がどの程度、推進できているか自己確認するためのアカウントビリティ・メカニズムが必要です。具体的には、組織のジェンダーアセスメント、事業評価、組織内部で振り返りを行うプロセス等を通して、進捗状況、課題、成果、学びを確認し、ステークホルダーへの説明責任を果たします。こうしたプロセスは、ジェンダー主流化の推進のために何が必要かを明らかにする助けになります。以下は、自分たちの事業・組織のジェンダーアセスメントをする際に評価する項目の例です。リソース欄にジェンダーアセスメントを自分たちで行う（自己評価）ためのツールおよびマニュアルがありますので、詳しくはそちらを参照してください。

国際協力 NGO の事業・組織ジェンダーアセスメントの評価項目例^{※7}

事業	
計画・設計	開発・人道支援プロジェクトの立案・設計にジェンダーの視点に立った課題分析、手順や手法がどの程度用いられているか。
実施	プロジェクトでどの程度、どのようにジェンダー課題に対応した活動が行われているか。
モニタリング・評価	プロジェクトとその成果において、ジェンダー別データと情報がどの程度モニタリングと評価に組み込まれているか。
専門知識	ジェンダーの専門知識が組織にどの程度あるか。
パートナー団体	現地のパートナー団体が、どの程度、どのようにジェンダー平等の取り組みをしているか。
組織	
ジェンダー平等に関する指針(ポリシー)	組織のジェンダー平等に関する指針(ポリシー)にはどのようなものがあるか。
人員	職員のジェンダーバランスはどうか。
アドボカシー、広報、マーケティング	どの程度ジェンダーの視点に立った広報やアドボカシーができているか。
組織文化	組織の規範、構造、システム、プロセスおよび力関係にはどの程度ジェンダーの視点があるか。
人事	人事規程、採用や人事考課で、どの程度ジェンダーに対応しているか。
資金	ジェンダー平等を支援するための予算がどの程度策定されているか。

※7：InterAction (2010), Gender Audit Handbook A Tool for Organizational Self-Assessment and Transformation
<https://www.rccr-resilience-southeastasia.org/wp-content/uploads/2015/12/Gender-Audit-Handbook-2010-Copy.pdf>

リソース

Gender Audit Handbook: A Tool for Organizational Self-Assessment and Transformation
(InterAction, 2010 年)

<https://www.rcrc-resilience-southeastasia.org/wp-content/uploads/2015/12/Gender-Audit-Handbook-2010-Copy.pdf>

ジェンダーアセスメントを行うための手順やスタッフアンケートなどのツールが掲載されています。

IFRC Gender and Diversity Organisational Assessment Toolkit:

(International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, 2016 年)

<https://www.ifrc.org/sites/default/files/2021-08/Book-2-GDO-assessment-toolkit-LR.pdf>

組織や事業におけるジェンダー平等と多様性のアセスメントを行うための手順、ツール、分析手法が分かるマニュアルです。

A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology
(International Labour Organization, 2012 年)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf

参加型でジェンダーアセスメントを行う際のファシリテーター用マニュアルです。準備、ワークショップの開催方法、レポートの書き方などがあります。



事業運営における推奨基準

以下の推奨基準は、日本の国際 NGO の事業運営における推奨基準です。

【推奨基準 3】計画・実施・評価時におけるジェンダー主流化とリソースの確保

【推奨基準 4】ジェンダー分析

【推奨基準 5】ジェンダーの視点に立ったリスク分析

【推奨基準 6】ジェンダー平等に貢献する指標の設定

【推奨基準 7】ジェンダー別・年齢(層)別のデータ収集

【推奨基準 8】当事者の参加・協働

推奨基準 3 | 計画・実施・評価時におけるジェンダー主流化とリソースの確保

事業におけるジェンダー主流化とは、全ての事業(プロジェクトや活動)、つまりジェンダー平等や女性・女子のエンパワーメントが主目的でない事業においても、全ての段階でジェンダーの視点を持って対応した活動を行うことです。推奨基準 4～7 でより詳しく説明しますが、計画・実施・評価時におけるジェンダー主流化の手順は以下の通りです。

計画・実施・評価時におけるジェンダー主流化の手順

計画時

アセスメント時のジェンダー分析(推奨基準 4)
 ジェンダーの視点に立ったリスク分析(推奨基準 5)
 ジェンダー分析結果のプロジェクト設計への反映、指標の設定(推奨基準 6)
 ジェンダー主流化のためのリソースの確保(人員と予算)
 プロジェクトチームのジェンダーバランス、多様性の検討
 ジェンダー主流化実践ができるパートナー団体の選定(パートナー団体と協働の場合)

実施時

ベースライン調査の実施、指標の数値確認
 リスク軽減策の実施
 ジェンダーと年齢(層)別データ収集と分析(推奨基準 7)
 モニタリングや中間評価時における(定量・定性的)指標・成果の達成度、課題確認
 実施してから判明したこと、課題など必要に応じて調整

終了時

エンドライン調査・終了時評価指標で指標の達成度、成果、課題確認

これらの手順を実施するためには、リソースが必要になります。人的リソースとして、事業に関わる全ての職員がジェンダーに関する研修を受けて基本的な知識や意識を有することと、専門性を持った人員が必要です。専門性については、内部で難しい場合、外部の専門家を時間単位で雇うなど、外部リソースに頼ることもできます。そのためには、研修や外部専門家を雇用する予算を確保しなければなりません。実施時・終了時においては、事業の予算に組み込んでおくことができますが、計画段階では予算の確保は難しいかもしれません。予算がなくても少しでもできる範囲のことをすること、そしてジェンダー主流化実践に必要な予算確保のために事業のドナーへの働きかけも必要に応じてするようにしましょう。



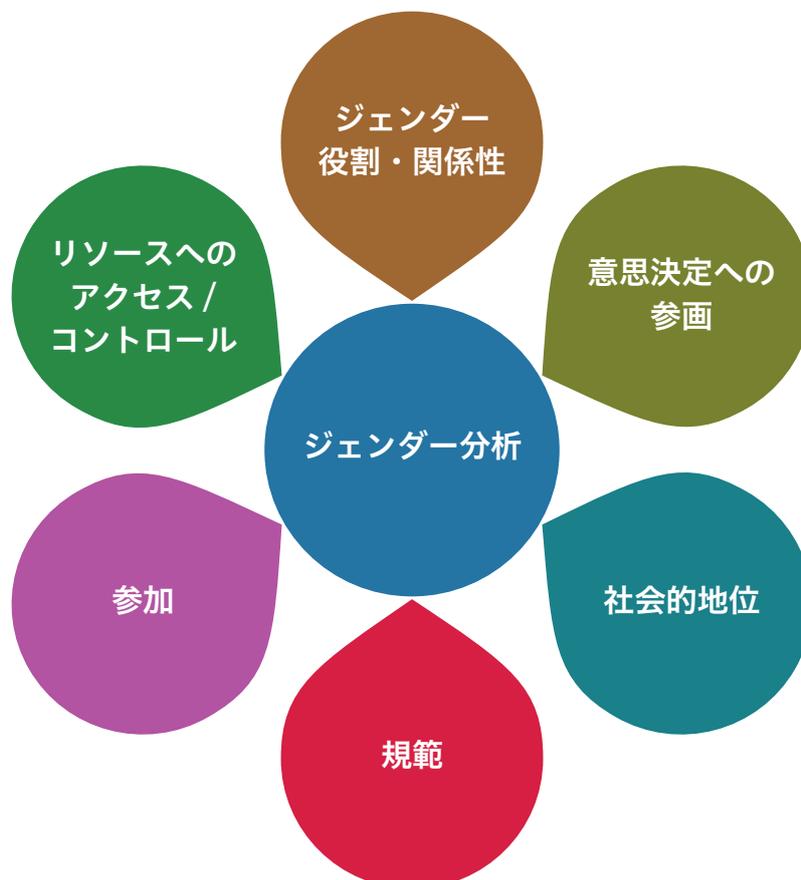
推奨基準 4 | ジェンダー分析

事業を実施する際、ジェンダー分析を通してジェンダー別のニーズ、リスク、ジェンダー間のギャップ（格差）や力関係を明らかにする必要があります。分析によって明らかになった課題に対して、対応する・しないことにより、事業の成果や参加者へどのような影響を及ぼすかを分析し、事業の設計に反映します。

ジェンダー分析には様々な形式やレベルがありますが、事業の運営においては計画時のニーズアセスメント、開始時のベースライン調査、実施時のデータ収集、モニタリング、中間評価、終了時のエンドライン調査・終了時評価にジェンダー分析を統合することができます。事業実施期間中は、ジェンダー平等に貢献する指標の達成状況を確認する以外に、ジェンダーと年齢(層)別に収集したデータの分析や活動のモニタリングを通して、特定のジェンダーやその他属性の人々への差別を助長していないか、また排除をしていないかなどをチェックします。事業を開始してから気づくこともあるので、問題がある場合は、必要に応じて活動を修正します。

ジェンダー分析の対象項目は、ジェンダー役割・関係性、意思決定、地位、参加、リソースへのアクセスとコントロール、ジェンダー規範などがあります。

ジェンダー分析の項目



項目	確認事項	例
ジェンダー役割・関係性	どのようなジェンダー役割(役割がジェンダーによって偏りがある、固定化されている)や力関係や関係性があるか	世帯内での家事・育児などの無償のケア労働、その他労働の種類と誰がするのか、それぞれの費やす時間
意思決定への参画	誰が意思決定するか、誰の意見が聞かれるか	世帯内の収入の使い道を決める人、結婚・離婚、家族計画、教育、保健医療サービスへのアクセスについて決める人は誰か。コミュニティで意思決定するのは誰か
社会的地位	権力者や社会的地位があるのは誰か、誰が尊重されているか	コミュニティで地位が高い職業やポジションを担う人は誰か
ジェンダー規範	どのようなジェンダー規範があるか	女性は家事・育児をするべき、男性は強くあるべきなどの考えがあるか
平等な参加	誰が参加できるか	コミュニティでの集会（開発委員会や各種組合や組織の会合など）に参加でき、発言できるのは誰か
リソースへのアクセスとコントロール	誰がリソース（教育含む）へのアクセスがあるか、誰がリソースをコントロールするか	教育、情報、技術、土地や家屋などの資産、現金、融資などへのアクセスができるのは誰か、コントロール(所有・管理)ができるのは誰か

ジェンダー分析をする際には、同じジェンダーでも年齢、セクシュアリティ、障害の有無、民族、人種、宗教などの属性により、どのように排除や差別の影響が異なるのか分析する交差性の視点が必要です。

ジェンダー分析に用いる情報は政府、国際機関、NGOなどが出しているレポートから入手できる既存の情報をまず確認し、不足分を自分たちが収集するデータで補います。

計画時に必要なジェンダー分析の一例

- ジェンダー別のニーズ、リスク、ジェンダー間のギャップ(格差)や力関係は何か
- 上記ジェンダー課題の根本原因は何か
- 上記ジェンダー課題は事業の成果や参加者へどのような影響を及ぼすか
- 課題に対して必要な対応(事業の活動)は何か
- 上記対応は事業の成果や参加者へどのような影響を及ぼすか、ジェンダー平等へ貢献するか
- 上記対応のための必要なリソースは何か
- 上記対応のための指標はどう設定するか

必要なジェンダー分析は、事業や状況によって異なります。ジェンダー分析をどのようなツールを用いてどのように行うかを示した実践事例は、P32～34のジェンダー分析に関するコラム「ジェンダー分析の可能性：自分たちで行うジェンダー分析の方法」と、P39～46「ジェンダー平等は主目的ではないが、ジェンダー主流化を推進している事業」をご参照ください。

リソース

「ジェンダー・ハンドブック」外務省平成25年度NGO研究会「ジェンダーとNGO」
(公益財団法人ケア・インターナショナルジャパン,2013年)

https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/shimin/oda_ngo/houkokusho/pdfs/2013_01_shiryuu_01.pdf

P52-64 にいくつかのジェンダー分析ツールが紹介されています。

A Guide to Gender-Analysis Frameworks (Oxfam GB,1999年)

<https://policy-practice.oxfam.org/resources/a-guide-to-gender-analysis-frameworks-115397/>

多様なジェンダー分析ツールとフレームワークの詳細が掲載されています。

A toolkit for Gender Equality and Social Inclusion in Design, Monitoring and Evaluation
(World Vision International,2020年)

https://www.usstatic.com/2020/landing-pages/gender-equality/Gender_Equality_and_Social_Inclusion_DME_Toolkit_2021.pdf

ジェンダー平等とインクルージョン分析の手法が紹介されています。

The Gender Handbook for Humanitarian Action (Inter-Agency Standing Committee,2018年)

https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2018-iasc_gender_handbook_for_humanitarian_action_eng_0.pdf

P30-32 に緊急人道支援において即時にジェンダー分析を行う手順が紹介されています。

JICA 事業におけるジェンダー主流化のための手引き

(独立行政法人国際協力機構,2022年更新版)

<https://www.jica.go.jp/activities/issues/gender/materials/guidance.html>

教育、保健、農業などの分野別の「社会・ジェンダー分析のための調査項目・内容リスト」とジェンダー分析手法が掲載されています。



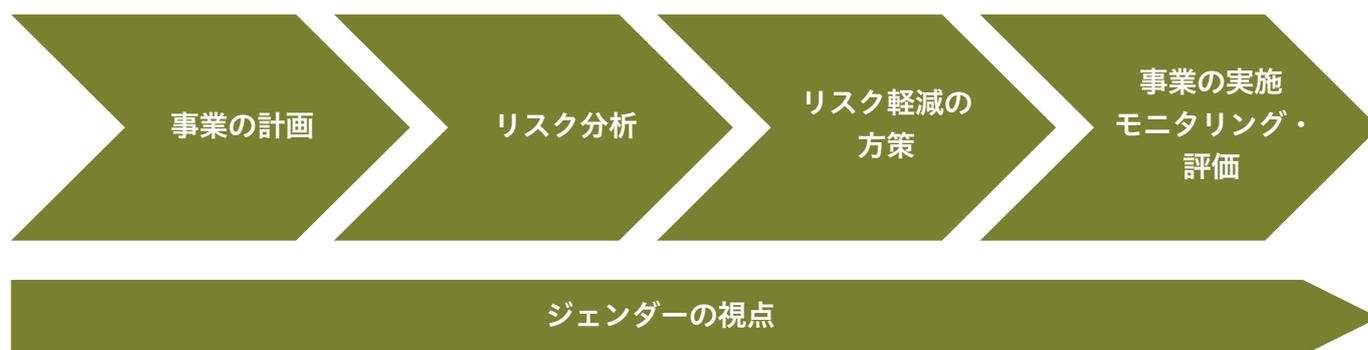
推奨
基準

5

ジェンダーの視点に立ったリスク分析

ジェンダー主流化を実践にするにあたり、既存のジェンダーの力関係や不平等な社会構造、差別や不平等の原因となるジェンダー規範を変えようとする活動は、対立、反発、ジェンダーに基づく暴力などのリスクが伴います。例えば、女性の経済的エンパワーメント事業により、事業に参加した女性へのDV被害が増えたという調査結果があります^{※8}。

こうしたリスクを軽減するためには、事業全般のリスク分析にジェンダーの視点が必要です。事業の対象地域や対象グループにどのようなジェンダー規範やジェンダーの力関係があるか十分に理解したうえで、活動において誰が、どのようなリスクに晒される可能性があるかリスク分析を行い、誰が、いつ、何をすればリスクが軽減されるかといった方策を取ってから事業を実施することが求められます。



ジェンダー以外に、年齢、セクシュアリティ、障害の有無、民族、人種、宗教などの属性や、それらの交差的差別によってもリスクが高くなり得るため、脆弱性の高い人々のリスクを分析することも重要です。また、リスク分析の対象は、事業の参加者だけではなく事業実施団体やパートナー団体の職員となる場合もあります。事業の計画時からコミュニティ代表者のサポートを受けて対象地域の住民から十分な理解を得ること、女性のエンパワーメント事業でも男性の声に耳を傾けて男性を巻き込んだ活動を行うことによって、リスクを軽減できる可能性が高まります。

どのような事業でもリスクは伴うため、リスクはゼロにできない前提で軽減する方策が必要です。ジェンダーの視点が全くない活動は、無意識のうちに特定の人々を差別・排除していたり、既存のジェンダー規範や不平等な社会構造を強化したりする可能性があり、その際のリスクも考える必要があります。

※8 : International Women's Development Agency, <https://iwda.org.au/resource/do-no-harm-toolkit/>

リソース

Community-Based Gender Checklist Risk Assessment (GenCap,2012 年)

<https://www.rcrc-resilience-southeastasia.org/document/community-based-gender-checklist-risk-assessment/>

ジェンダーの視点に立った危険・リスク、脆弱性、能力、リスクレベルの特定について記載されています。

Guidance for Gender-Based Violence (GBV) Monitoring and Mitigation within Non-GBV Focused Sectoral Programming (CARE USA,2014 年)

https://www.care.org/wp-content/uploads/2020/10/CARE-GBV-ME-Guidance_0.pdf

GBV 分野でない(GBV の予防・介入が目的でない)事業が、GBV をモニターし、リスクを軽減するためのガイドラインです。



推奨 基準

6

ジェンダー平等に貢献する指標の設定

事業の主目的がジェンダー平等を目指すものでなくても、ジェンダー分析の結果に基づき、目標・成果、アウトプットレベルで定量的、定性的（質的）指標を組み合わせて設定します。指標が設定されていないと、モニタリング&評価(M&E)時に見逃されてしまう可能性があるため、モニタリング&評価のプロセスに組み込んでおくことが重要です。

上位目標 (Goal)	
ジェンダー平等に貢献する目標・成果 (Objectives/Outcome)	ジェンダー指標の設定
アウトプット (Outputs)	ジェンダー指標の設定
活動 (Activities) 投入 (Inputs)	

アセスメント時のジェンダー分析において、コミュニティの活動が男性中心であり、女性が参加しづらいと分かった場合、計画時に「女性が活動に参加しやすいように実施時間に配慮する」「開始時に女性の参加に対する理解を男性に求める」と決められていても、指標が設定されていないと実効性が担保できません。ジェンダー主流化の実効性を高めるためには、例えば、「活動への公平な参加」を目標・成果として、女性の参加率の指標を設定することができます。「公平な参加」を目標・成果とすることにより、障害者や少数民族などの排除されがちな属性の人々を包摂し、公正な権利を保障することも可能になります。

日本の国際協力 NGO の取り組み事例

P39～46「ジェンダー平等は主目的ではないが、ジェンダー主流化を推進している事業」の事例で紹介している事業では、以下のようなジェンダー指標が設定されています。

プロジェクト情報	
プロジェクト名	東ティモールにおける農業用水改善事業
実施団体	公益財団法人ケア・インターナショナル ジャパン
プロジェクト目標	エルメラ県アッサベ郡において、年間を通して安定的な農業活動が実現する
目指す成果	<ol style="list-style-type: none"> 1) 農業用水設備を整備することで、農業活動に不可欠な水が得られる。 2) 整備された農業用水設備が長期に亘り、適切に維持管理できるように、農民グループを含むコミュニティ関係者の能力が強化される。
ジェンダー平等に貢献する指標	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 農民グループ活動へのメンバーの平等な参加 ・ プロジェクト終了時まで、70%の農民グループの男性メンバー、女性メンバーの男性配偶者、および男性ステークホルダーが、ジェンダー平等と男女共同意思決定の重要性について認識を高める ・ 50%以上の女性が、農民グループでの意思決定の場で自分の意見を述べる事ができる ・ 男性が家事に費やす時間、女性が家事に費やす時間(事前・事後) ・ 農民グループの女性が農業活動のための水汲みに費やす時間が50%減少する(事前・事後) ・ インフォーマルな意思決定の場に積極的に参加した女性の数と割合 	

プロジェクト情報	
プロジェクト名	ケニアにおける南スーダン難民支援事業
実施団体	特定非営利活動法人ピースウィンズ・ジャパン
プロジェクト目標	カロベエイ難民居住地区およびホストコミュニティにおいて、住民の主体的参加の促進、能力強化を通し、住環境、水衛生が改善される。
目指す成果	<ol style="list-style-type: none"> 1) 屋外排泄根絶を達成した対象地区・村において、世帯の主体的な取り組みを通して、水・食品・台所衛生、衛生改善活動におけるジェンダー課題が改善される。また、適切なトイレ利用や手洗い、ゴミ処理が定着する。 2) 対象4校で学校の衛生改善に対する地域の関与が強化され、トイレと手洗い施設の適切な利用・管理、教室・校庭の衛生が向上する。生徒、教師の月経衛生管理に関する理解が向上する。
ジェンダー平等に貢献する指標	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業終了時の聞き取り対象世帯(200世帯)のうち水・食品衛生、ジェンダー平等、衛生行動の定着の分野で改善が見られた世帯の割合：75% ・ 事業終了時のランダム抽出調査で月経衛生に関し適切な理解が確認できる生徒・教師・保護者の割合：70% 	

リソース

JICA 事業におけるジェンダー主流化のための手引き
(独立行政法人国際協力機構, 2022 年更新版)

<https://www.jica.go.jp/activities/issues/gender/materials/guidance.html>

教育、保健、農業などの分野別の指標例が掲載されています。

The Gender Handbook for Humanitarian Action (Inter-Agency Standing Committee, 2018 年)

https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2018-iasc_gender_handbook_for_humanitarian_action_eng_0.pdf

P44-49 に緊急人道支援分野における指標例が紹介されています。



推奨
基準

7

ジェンダー別・年齢（層）別のデータ収集

事業実施前のアセスメントだけでなく、全ての段階のデータ収集において、ジェンダー別・年齢（層）別のデータを取り、把握・分析を行います。推奨基準4のジェンダー分析を行い、ジェンダー・ギャップの有無を確認するためには、ジェンダー別データが必須です。また、子どもや高齢者はより脆弱な立場に置かれやすいので、年齢層の把握、そして必要に応じて障害の有無、民族、その他の属性等のデータも収集することが求められます。

国際協力分野での事業において、「ジェンダー別データ」というと、「男女別のデータ」「性別統計」を指し、男女以外の性自認の人は社会で認識または尊重されていない状況が多くみられます。出生時に割り当てられた性別ではなく、個々の自認する性が尊重されるべきですが、LGBTQ+の人々が置かれている状況は国や地域により異なり、成人の同性同士の性行為が違法で死刑の対象になる国もあります^{※9}。事業において、ジェンダー別データの収集は、ジェンダー平等達成のために必要です。しかし、多様な性自認の人々を排除しないこと（存在しないことにしない）、そして対象の人々を差別や暴力などのリスクに晒さないことを原則として、個人のプライバシーを確実に保護する、任意回答にする、状況によってはジェンダー別データを収集しないなど個別に慎重に判断する必要があります。また、性別欄は選択式でなく自由記載にすることで、男女に限定することを避けることができます。

※9：ILGA World, https://ilga.org/sites/default/files/JPN_ILGA_World_map_sexual_orientation_laws_dec2020.png



推奨
基準

8

当事者の参加・協働

ジェンダー課題は全ての人々に影響を及ぼすため、女性・女子だけでなく、男性・男子、多様な性自認の人々全てが当事者です。事業の計画段階から女性・女子とともに男性・男子、多様な性自認の人々の声も聞き、彼女・彼らが活動に主体的に参加することにより、ジェンダーに関する意識と行動変容を促し、全ての人にとって良い結果をもたらすことができます。

特に女性・女子、LGBTQ+、障害者、少数民族など交差性や複合差別の視点を持つために、当事者参加と当事者団体との協働は重要です。

リソース

Intersectionality resource guide and toolkit

(UNWOMEN, UNPRPD, 2021 年)

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/01/intersectionality-resource-guide-and-toolkit>

交差性の概念を実践に移すためのガイドです。

Guidelines: Inclusion of Persons with Disabilities in Humanitarian Action

(Inter-Agency Standing Committee, 2019 年)

https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2020-11/IASC%20Guidelines%20on%20the%20Inclusion%20of%20Persons%20with%20Disabilities%20in%20Humanitarian%20Action%2C%202019_0.pdf

緊急人道支援における障害者の包摂に関するガイドラインです。

LGBT+ Inclusion in International Development Programming: A checklist for UK Aid Connect proposals (UK Aid Direct)

<https://www.ukaidirect.org/wp-content/uploads/2017/03/LGBT-Inclusion-Checklist-UK-Aid-Connect.pdf>

イギリス政府の開発協力資金の事業のための LGBT+ 包摂チェックリストです。

ジェンダー・トランスフォーマティブ・プログラムガイドブック～ジェンダー平等達成と社会変革を目指したプログラムづくりのガイドブック～

(公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン, 2021 年)

https://www.plan-international.jp/about/pdf/2104_GTP_guidebook.pdf

P75-76 に「プロジェクト実施における LGBTIQ+ の子どもとユースの権利と安全を守るためのガイド」があります。

推奨基準に関する Q&A

本ガイドラインの読者から出てきそうな質問をQ&Aとして以下にまとめました。

回答と言っても一つの正しい答えがあるわけではなく、状況や文脈に応じて対応が異なるため、参考にしてください。

【組織運営について】

Q1

団体のトップの関心が薄く、リソースも不足しているので、どこから始めたらいいのかわかりません。

A

まずは団体内での関心を高めるために、無料で参加できるジェンダー関連の研修を案内することから始めたらいかがでしょうか。JANIC ジェンダー平等推進ワーキンググループ (<https://www.janic.org/workinggroup/413/>) のメーリングリストに登録することで、研修の情報を受け取ることができます。また、以下のようなジェンダーの基礎が学べる無料の E-ラーニングの教材もあります。

UN WOMEN “I Know Gender”(英語)

<https://portal.trainingcentre.unwomen.org/product/i-know-gender-1-2-3-gender-concepts-to-get-started-international-frameworks-for-gender-equality-and-promoting-gender-equality-throughout-the-un-system/>

国立女性教育会館 「男女共同参画の基礎知識」(日本語)

https://nwec.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=18923&item_no=1&page_id=4&block_id=58

また、助成金等を申請する際に、団体の PSEAH に関する規程や取り組みについて記載を求められることが増えてきています。職場でのセクシュアハラメントやジェンダー差別などに対し、コンプライアンスや危機管理の観点から、団体として今まで以上に取り組んでいくというのが世界的潮流であることを理解してもらう働きかけが必要です。

Q2

女性職員は多いですが、役員や管理職は男性比率が高く、これは実力に基づいて登用されている結果であるとリーダー層が認識しています。女性比率を上げる重要性についてどのように働きかけていけば良いでしょうか。

A

例えば、管理職の女性比率を上げる対応を求められる「女性活躍推進法に基づくえるぼし認定」を取得すると、公共調達の入札でポイントが加点され有利になる制度があることを紹介し、このような取り組みが社会的に求められていること、意思決定層に男性が多いのは個人の能力より構造的な問題であることなどをリーダー層や人事に理解してもらうように働きかけるのはどうでしょうか。

Q3

組織内でジェンダーポリシーを作成するにあたり一体何からはじめたら良いでしょうか。

A

他団体がどのようにしているか情報収集をしたり、本ガイドラインの内容や、推奨基準1に掲載しているジェンダーポリシーの例を参考にしてみてください。

Q4

ジェンダーアドバイザーの代わりになる人はどのような役職になりますか。

A

現在、組織内に専門性のある職員がいなくても、ジェンダーに関連する研修に参加、情報収集・共有等を行うジェンダー担当の職員(専任ではなく、職務の一部として扱う)を決めたり、外部のジェンダーアドバイザーを業務委託として一時的に雇用したりする選択肢があります。

Q5

基準1のチェックリストにある LGBTQ+ 包摂のための環境整備とは具体的にどのようなことですか。

A

ハラスメントや差別を禁止する規程に、SOGIE に基づくハラスメントや差別を対象として明記する、配偶者関連の人事制度・福利厚生に同性パートナーも含める、男女別でないトイレ(多目的トイレやユニバーサルトイレなど)の設置、履歴書に性別の記入を求めない(特定のジェンダー比率を増やす方針がない場合)、性の多様性について理解を深める研修等があげられます。

【事業運営について】

Q1

とても保守的なコミュニティを対象に支援をしていますが、ジェンダー平等や女性の参加について、どうしたらリーダーの理解を得ることができますか。特に農業組合などの男性中心のグループへの女性の参加についてはハードルが高いように思います。

A

影響力のある地域のリーダーに対してまず研修をして、コミュニティに働きかけをしてもらったり、プロジェクト活動で結成するコミュニティグループのリーダーやメンバーを一定数女性に割り当てるクォータ制度(割り当て制度)を設けたりする事例があります。いずれにせよ、ジェンダーの考えは価値観として根付いているので、変えるには長い年月がかかります。特に反発する男性とは、ジェンダー平等に関する取り組みについて対話を重ね、彼らの意見にも耳を傾ける必要があります。地域によりどのようなアプローチが有効かは異なるので、ジェンダー平等や女性の権利実現に取り組む現地のNGOがどのようなアプローチ方法を取っているか確認してみるのが良いでしょう。

Q2

ジェンダー分析はプロジェクト毎にするべきでしょうか。

A

ジェンダーの状況は、同じ国でも地域やコミュニティ、民族により異なることが多いので、既にある情報やデータを生かしつつ、事業対象のコミュニティの状況をプロジェクト毎に把握・分析するようにしましょう。



コラム 1

ジェンダー分析の可能性

～自分たちで行うジェンダー分析の方法～

早稲田大学

本間 まり子(元国際協力コンサルタント)

ジェンダー主流化は、ジェンダーに基づいて人々が異なる状況にあることを認識することから始まります。そのため、必ずジェンダー分析をするように働きかけています。それに対して「専門的な知識がない」「専門家を雇う予算がない」といった反応を受けることが多いです。

ジェンダー分析とは何か？と調べてみると、多くの分析視点が提示されています。例えば、内閣府男女共同参画局のHPに掲載されているアジア太平洋経済協力(APEC)が作成したフレームワーク^{※10}では

- ・男女の生活の相違及び女性自身の間の多様性を明確化し、理解すること。
- ・政策、プログラムもしくはプロジェクトが女性と男性、少女と少年にどのように異なって影響を与えるか評価すること。
- ・定性的及び定量的両方の性別データの収集と活用を通じて、どのように、そしてなぜ男性と女性が異なる影響を受けているか比較すること。
- ・計画の立案、企画、実行及び評価のプロセス全般にわたってジェンダーへの配慮を取り入れること。

と記載されています。

確かに、どの項目も重要であるし、全て網羅するために専門家による体系的な分析は有益です。でも、「ジェンダー分析」が基本的に意味する内容は、「ジェンダー視点から分析すること」です。世帯やコミュニティ、NGO や企業といった組織において、ジェンダー(女性、男性、その他の性)に基づいて、どのような違いや格差があるのかを、明らかにすることです。「ちゃんと出来ないからしない」などと思わずに、出来ることから行なっていくことを勧めたいと思います。限られた内容の分析でも、私たちの活動には十分に有効です。

例えば、プロジェクトで農業分野の能力強化研修を実施する際には、まず男女(もしくはその他の性)で関わる農作業に違いがないか確認をしてみます。筆者の東アフリカの稲作プロジェクトの経験では、男性は、耕地や収穫などの力仕事や大きな農業機械を用いた作業に従事し、女性は、シンプルな農機具を用いた田植えや除草などの作業を担当する傾向がみられました。稲作は世帯単位で行われますが、実際は農業ステップごとにジェンダーに基づいて役割が決定されており(性別役割分業)、機械などリソースへのアクセスやコントロールの担当者も、ジェンダーに基づいて詳細に決定されているからです。稲作の収入も、コメの売り上げ金がどのように使われるか、世帯内での意思決定にジェンダーの違

※10：内閣府男女共同参画局「APECにおける女性の統合のためのフレームワーク(仮訳)」
https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_apec/frame_work/mokuji.html

いが影響しています。稲作は世帯で行うもの＝代表して男性が農業研修を受ける傾向がありますが、実際には、研修の対象者や研修内容の選定には、ジェンダー分析の情報が必要であることがわかります。

また、男女で時間の使い方が異なる傾向があります。女性は、食事の準備や子どもの世話を担当するため、夕方以降の遠出には、制約があります。女性たちの家から離れた場所で午後遅い時間から農業研修を開催しても、女性の参加は難しいです。プロジェクト活動の実施前に、稲作の役割や時間の使い方に関して、上記のような簡単なジェンダー分析を行なうだけで、研修内容や研修参加者の選定について、有益な情報を得ることができます。また、女性の参加を促進できます。

あらたまって「ジェンダー分析」という作業を行なうのではなく、毎日の生活や活動の中で、ジェンダーに基づいて自分が関わる人たちの状況にはどんな違いがあるのかを意識化する（＝ジェンダーレンズをかける）ことにより、ジェンダー視点に立った分析を行うことができます。意識化するだけで、予算をかけなくても沢山の情報が得られるので、是非試してほしいです。



ツールを使ったグループ作業(撮影：本間まり子)

参加型ジェンダー分析の紹介

自分たちで簡単にジェンダー分析を行う手法の一つに、参加型ジェンダー分析のアプローチがあります。参加型アプローチの良いところは、調査対象である人たちも、調査をしているプロジェクト関係者も、分析プロセスを通じて対象となる人々が直面しているジェンダー状況を認識し、改善方法を一緒に検討することができる点です。

ジェンダーについて知らない農村の人たちに、参加型で調査は難しいのではないかと印象を持つ人が多いかもしれません。また、ジェンダー専門家が不在の場合、ファシリテーションするのが難しいと思うかもしれませんが、既存のツールを活用することができます。例えば、開発事業において広く用いられている国際 NGO である OXFAM のガイドブック^{※11}には、目的別にフレームワークが示され、必要な手法が紹介されています。また、参加型農村調査手法（PRA：Participatory Rural Appraisal）のツールを男女別でおこなうことも、有益なアプローチです。

※11：Oxfam GB(1999), A Guide to Gender-Analysis Frameworks <https://oxfamilibrary.openrepository.com/handle/10546/115397>

例えば、上記の稲作プロジェクト※12では、活動の対象地域の農民男女の参加によるジェンダー分析ワークショップを開催しました。最初に、ブレインストーミングの代わりに、男女別の時間の使い方の調査(24時間時計の作成)を行いました。自分自身と配偶者(不在の場合は、親族など)について、男女別の表を作成することにより、男女の違いを把握しました。次に、日常の活動について生産活動(経済活動)、再生産活動(世帯内の家事や育児)、コミュニティの活動について、自身と配偶者の表を作成しました。その際、必要に応じて子どもなどの他の家族についての情報を組み込むことも効果的です。最後に稲作について、「季節カレンダー」と、「稲作ステップの役割分担、農機具へのアクセスとコントロールの表」を男女別で作成することにより、農業ステップに応じたジェンダーに基づく役割の違いや、利用する農機具の違いを認識しました。作業は、男性チーム、女性チーム、女性世帯主チームなど、ジェンダーの状況の違いを反映させたグループ別に行ない、最後にシェアリングセッションを通じて、全員で結果を共有しました。その際、男女の状況の違いや、認識の違いを抽出して、格差がある部分について改善の方法を一緒に話し合いました。ファシリテーションを担当したプロジェクト関係者にとっても、実際に農民たちがどのような分担をしており、改善のために何をしたいと思っているのかといった、多くの学びがありました。



シェアリングセッション①(撮影：本間まり子)



シェアリングセッション②(撮影：本間まり子)

※12：JICA エチオピア国イネ研究研修センター強化プロジェクト(エチオライス)

被災現場において誰一人取り残さないために ～被災地支援活動を通じて考えること～

宇都宮大学大学院 地域創生科学研究科 博士後期課程 学生

尾立 素子

相互に作用する要因が生み出す困難

自然災害や紛争後の緊急時に必要な支援を得られず、人としての尊厳が保たれずに辛い生活を強いられている人々がいます。過去の人権団体、障害者・LGBTQ+・女性などの当事者団体の報告から、被災前から社会差別を受けていた人々が、被災後により辛い状況に陥ることが分かっています。そして、その背景には、差別を受けている人々の属性や状況など（ジェンダー、人種、障害、国籍等）、様々な要因が相互に作用し、災害後に、より困難な状況になってしまったということがあります。

ハイチでトランスジェンダーの女性が脅かされてしまった話

例えば、2021年のハイチ地震後に、視覚障害をもつトランスジェンダーの女性は、自分の家が崩れたので、一時的に仮設小屋を作って生活していました。しかし、近所の人たちは、その女性が自然災害をもたらしたと責め、脅すようになりました。その女性は、いつ仮設小屋と自分が燃やされてしまうのか、恐怖の中、不安な毎日を過ごしていたという事件がありました。

この事件を知ったハイチのLGBTQ+当事者団体は、その女性も含む、トランスジェンダーの人たちへの住宅支援を開始しました。なぜなら、ハイチでは、トランスジェンダーの人たちが、災害や禍をもたらす原因だと非難されることが多くあり、トランスジェンダーの方々が避難できる場所がないからです。なお、この女性は、トランスジェンダーであり、視覚障害があることで、災害前も就職が困難で、差別を受けることがありました。

災害支援者は何ができるのか

ハイチのような事件は、決して起きてはならないことです。そのために、災害支援者は何をすべきなのでしょう？

第一に、被災地には、どのような方々がいて、災害前にどのような状況で暮らしていたのか、現在においても過去から継続するニーズを抱えているのか、災害のために新たに発生したニーズは何かを、当事者の意見を基盤として、適切に理解する必要があるでしょう。そして、より良くそのニーズに対応するために、当事者団体と共に取り組むことが必要ではないでしょうか。

なお、社会がつくりだす差別や抑圧のために、声をあげられない方たち（例：自分のジェンダー認識を隠さなくてはならない人、色々な理由で自分の意思を伝えるのが難しい人）が抱える、見えにくいニーズにも対応できるよう、平常時から、一人ひとりの権利を守り、社会差別の解消につながる行動を、意識的にとっていくことが大切だと思います。

例えば、平常時より、障害者、LGBTQ+、難民、女性などの当事者団体の方たちから、彼ら・彼女らの人権、経済・医療保障などの課題を解決するためにできることを聞き取り、協力していくことが大切ではないでしょうか。



障害のある女性に対する 複合差別の解消を目指して

DPI 日本会議・DPI 女性障害者ネットワーク

佐々木貞子

DPI 日本会議と DPI 女性障害者ネットワーク

DPI (Disabled Peoples' International) は障害のある人の権利の保護と社会参加の機会平等を目的に活動している国際 NGO です。DPI 日本会議は、DPI の日本国内組織として 1986 年に発足し、2022 年 5 月現在、身体、知的、精神、難病等の障害種別を超えた 93 の当事者団体が加盟しています。

DPI 女性障害者ネットワークは、障害のある女性（以降、障害女性）のエンパワーメントと優生保護法撤廃を目指しスタートした、個人のゆるやかなネットワークです。障害女性の被る複合差別解消を目指して、DPI 日本会議と連携し国内外への施策提言や啓発活動を行っています。

障害女性の複合差別とは

個人に対して複数の差別が交差的に絡み合い、不利益や不平等をもたらす困難状況を複合差別といいます。障害女性は障害者差別と女性差別を重複して受け、困難は掛け算のように増えていきます。

いまだ性差別は現存し、社会の様々な場面で格差が生じ、女性は不利益を被っています。また、家事、育児など、両性が共に担うべき責任を女性がより多く背負う仕組みや意識に縛られがちです。そして、障害のある人は物理・情報・制度等の社会的障壁が立ちはだかり、不平等な状況が続いています。障害のない人々は障害者と共に生きる機会を得られず、障害への理解の乏しさから生じる差別や偏見が意識の障壁となっています。障害のある人は障害に対応した介助や環境整備が必要であり、不十分であれば日常生活を安定して過ごすことが困難となります。

このような障害女性の課題への社会的認識は低く、現在の障害者施策は障害のある人を一括りにとらえています。公的な障害者統計に性別データは乏しく、ジェンダーの視点はありません。男女共同参画をはじめとする一般施策は障害者の存在が想定されておらず、障害女性の複合差別は施策の谷間にこぼれ落ち、可視化されず放置されて来ました。

浮かび上がった複合差別の課題

私たちは自ら障害女性の課題を可視化しようと、2011 年、障害女性 87 名に生きにくさに関するアンケートと聞き取り調査を行ない、並行して、都道府県の男女共同参画基本計画および DV 防止基本計画を検証する制度調査を行いました。翌年、その成果を『障害のある女性の生活の困難—人生の中で出会う複合的な生きにくさとは—複合差別実態調査報告書』として発行しました。

そこで明らかになったことは、障害女性は性のない存在とみなされる一方、性的搾取を受けやすい存在ということでした。性と生殖の権利が軽視されやすく、旧優生保護法下での強制不妊手術や母体保護法改訂後でも安易に中絶や子宮摘出手術を勧められていました。長期入院病棟や福祉施設、在宅サービスで異性介助を強いられています。

回答者の約 3 割が何らかの性的被害を受けており、障害特性につけこまれたり、身近で上位にある者からの加害も多いのです。障害女性は低収入と介助不足により、家族への依存度が高く、家庭内の地位は相対的に低い傾向があります。また、家事・育児・家族の介護等、家庭内のケア役割を過度に負っています。さらに従来の女性像に縛られ自己肯定感が持ちにくいのです。

障害のある女性の権利を守り、共に生きるために

障害と言っても障害特性や個々人の状況等などにより、必要な介助やコミュニケーションの在り様も様々です。しかし、共通していることは、障害のある人は、「かわいそうな人」や「自分では何もできない人」ではありません。その人の年齢にふさわしい態度で接してください。また、外見では障害があると分からない場合もあります。不思議と思う行動をしている人がいたら、「困ったことはないですか」と率直に話しかけ、その人の希望とペースに合わせた手助けをしてほしいのです。

障害の有無にかかわらず、人は本来主体的によりよく生きようとする力を持っています。エンパワメントを信じるのが、共に生きるための出発点ではないでしょうか。



©DPI 女性障害者ネットワーク

DPI 女性障害者ネットワーク定例会議の様子

事例集 | ジェンダー平等は主目的ではないが、ジェンダー主流化を推進している事業

事例 1

ケア・インターナショナル ジャパン 東ティモールにおける農業用水改善事業

プロジェクト情報

プロジェクト名	エルメラ県アッサベ郡農業用水改善事業
実施団体	公益財団法人 ケア・インターナショナルジャパン
ドナー	外務省日本 NGO 連携無償資金協力
プロジェクト目標	エルメラ県アッサベ郡において、年間を通して安定的な農業活動が実現する
プロジェクト期間	2020年3月31日～2024年2月13日
プロジェクト概要	

アッサベ郡における農業活動の安定化を図り、長期的には同地の生業状況が改善されるよう、水不足が顕著な郡内 12 集落 (Aldeia) において、1 農民グループあたり平均 15 ～ 20 人のメンバーから成る 12 の農民グループ (2022 年 6 月現在、計 291 人：女性 147 人男性 144 人) と周辺住民を対象に、以下 2 点の成果を目指した活動を展開する。

1) 農業用水設備を整備することで、農業活動に不可欠な水が得られる。

具体的には、水源を保全し、その水源から農民グループの共同農地に水をひき、点滴灌漑設備を設置するまでの一連の造成工程を住民参加型で進め、農業活動、特に野菜の栽培環境の改善を図る。

2) 整備された農業用水設備が長期に亘り、適切に維持管理できるように、農民グループを含むコミュニティ関係者の能力が強化される。

具体的には、設備維持管理委員会を設置し、同委員会メンバーを対象とした維持管理研修や定例会合を実施する。また、活動を通して、事業関係者のジェンダー平等にかかる意識と行動の変容を促進するため、メンバーの 50% を女性とするクォータ制度 (割り当て制度) を採り入れ、女性のリーダーシップを醸成する。

なお、実施中の事業であるため、成果についてのデータはまだない。

ジェンダー視点に立った活動とその課題・成果

女性の参加とリーダーシップの醸成

「推奨基準の例(— 下線部分)」

【推奨基準 4】ジェンダー分析

【推奨基準 8】当事者の参加・協働

この地域では、天水に頼った農業を営んでいるため、乾季は水不足、雨季は暴風雨のため、年間を通して野菜栽培を行うことが非常に困難でした。また、水汲みや、野菜の水やりは主に女性の仕事とされ、大きな負担となっています。また、農業における女性の生産性は男性よりも31%低いという調査があり、女性農民が雇用労働者や斧、鍬、シャベルなどの農具を利用できないこと、識字率が低いこと、植える作物の違い(男性は換金作物、女性は自家消費用に偏りがち)、農民グループへの参加が限られていることなどがその理由としてあげられています。つまり、農業活動において、役割を担っているにもかかわらず、その生産性は低く、さらに意思決定にも女性は参加できません。

当事業では、農民グループが農業用水設備を建設し、点滴灌漑を使用できるよう支援しています。点滴灌漑設備は、蛇口をひねるだけで水やりができるので、これまで女性が担っていた水やりの負担がほぼありません。また、農民グループメンバーの半数は女性にするよう働きかけることにより、当事業の対象地域では、女性の農民グループへの参加状況も改善しつつあります。

しかしながら、女性は家で家事や育児に専念するべきであると考え人が多い中、女性が農民グループ活動に参加することの重要性を理解し、実際に参加率を向上させるのは容易ではありません。ジェンダーワークショップや定期的に開く農民グループの会合において、頻繁に働きかけを行っており、ジェンダー平等についての話し合いを通して、農民グループメンバーたちの間では、会合や研修には男性が参加するだけでいいといった考え方に変化が現れ、さらに、家事や育児などの女性の負担を軽減する必要があると徐々に理解されつつあるようです。

具体的には、当事業では、ジェンダーと社会のトランスフォーメーションのために使う参加型手法(SAA: Social Analysis and Action)という手法を用いて、話し合いや分析を進めています。例えば、1日に行う家事や育児や畑仕事などの活動を男女別に時間ごとに書き出して比較します。男女の役割分担と意思決定が描かれた絵を、「男女が一緒に行うもの」、「女性が行うもの」、「男性が行うもの」というように、3つのグループに分け、誰の負担が多いか可視化します。ジェンダーに関するステレオタイプを書き出し分析する、というような手法も用いました。その結果、男性メンバーから、今後は女性だけでなく、自分も家事や育児を行うとの発言が聞かれるようになりました。さらに、女性がただ研修や会合の場に座っているだけでなく、積極的に発言し、意思決定に参加していきことができるように、リーダーシップとパブリックスピーキング研修を実施しています。また、農業用水設備の維持管理委員会は、クォータ制度(割り当て制度)を採用し、委員会メンバー6人中3人ずつ男女が担当し、通常は男性だけで占められることの多いこのようなポジションで、女性がリーダーシップを発揮する機会を得られるようにしています。

団体としてのジェンダーに関する取り組み

「推奨基準の例(— 下線部分)」

【推奨基準 1】組織内におけるジェンダー平等推進

【推奨基準 3】計画・実施・評価時におけるジェンダー主流化とリソースの確保

ジェンダーへのコミットメントとして、事業開始時に必ずジェンダー・パワー分析を実施することになっています。当事業では、ジェンダー・パワー分析の提言をもとに、スタッフ全員が上にも書いている SAA の手法についての研修を受け、さらに、当団体東ティモール事務所のジェンダー・プログラム・クオリティ・ユニット(GPQU)と協力して、研修やワークショップのファシリテートや全ての活動でジェンダー平等に配慮がされているかについて定期モニタリングを実施しています。

また、団体として、まずはスタッフのジェンダー平等についての能力向上にもコミットしています。定期的に全てのポジションのスタッフがジェンダー平等研修および、性的ハラスメントと暴力、児童の性的搾取と虐待を防止するための研修に参加することが義務付けられています。特に、東ティモールで深刻な問題とされているジェンダーに基づく暴力(GBV)についてのトピックも研修に入っています。実際、男性の事業スタッフは、当団体研修で、ジェンダー平等について学び、それまでは、男性が力を持つのが当たり前、家事や育児はしないという意識が変わったとのことでした。

ジェンダーに関する指標について

「推奨基準の例(— 下線部分)」

【推奨基準 6】ジェンダー平等に貢献する指標の設定

【推奨基準 7】ジェンダー別・年齢(層)別のデータ収集

女性が、会合における意思決定の場に参加するだけでなく、自分の意見を発言できるようになるかということを重視しているため、指標の中の一つに、「定例会合等の意思決定の場に参加する女性の維持管理委員会メンバー及び他の農民グループの女性メンバーの 50%以上が自分の意見を発言できるようになる」というものを加えています。また、「女性が農業のための水汲みに費やす時間が 50%減少する」という活動の成果を直接的に測る指標も取り入れています。更に、ジェンダー平等には女性のみならず男性の変化が重要であり、よって、男性の変化を測る「男性が家事に費やす時間」といった指標を含めています。事業終了時に、この事業がどれだけ人々の意識や行動、そして生活に変化をもたらすことができたのか、データを集めるのが楽しみです。



農業用水用の貯水タンクと農民グループメンバー(水は農業用水の他、近隣住民の生活用水としても使われている)©CARE | Sarah Wiles



ジェンダー・ボックスという手法を用いて、女性グループは、女性のステレオタイプを四角の中に書き、ステレオタイプにはまらない女性像を四角の外に書いて、そのような考えはどこから得たのか、例えば、学校で習った、祖父母から教えられたなど、書き込み、分析します。©CARE

事例 2

ピースウィンズ・ジャパン
ケニアにおける南スーダン難民支援事業

プロジェクト情報

プロジェクト名	カロベエイ難民居住地区における南スーダン難民への生活向上に向けた包括的支援
実施団体	特定非営利活動法人ピースウィンズ・ジャパン
ドナー	ジャパン・プラットフォーム
プロジェクト目標	カロベエイ難民居住地区およびホストコミュニティにおいて、住民の主体的参加の促進、能力強化を通し、住環境、水衛生が改善される。
プロジェクト期間	2020年11月30日～2021年12月31日
プロジェクト概要	<p>本事業では、難民居住地区における現金給付による恒久住宅建設支援と水の平等な分配、ホストコミュニティにおける水アクセス向上のための支援を通し、南スーダン難民を主としたカロベエイ難民居住地区、ホストコミュニティ住民の基本的ニーズの充足を図った。また、住民の能力向上と主体的な関与による持続的な衛生改善活動を支援し、コレラ等感染症の予防を図る他、学校主導衛生改善の実施と月経衛生管理支援を通して地域と連携し学校衛生の向上に寄与した。生活・衛生の改善に不可欠な以上の活動を通し、カロベエイ難民居住地区内の包括的な生活改善へ貢献した。</p>

ジェンダー視点に立った活動とその課題・成果

本事業では、住民の能力向上と主体的な関与による持続的な衛生改善を目指した活動と月経衛生管理支援活動を通してジェンダー主流化を目指しました。

衛生改善活動とその成果

「推奨基準の例(— 下線部分)」

【推奨基準 3】計画・実施・評価時におけるジェンダー主流化とリソースの確保

【推奨基準 4】ジェンダー分析

【推奨基準 6】ジェンダー平等に貢献する指標の設定

【推奨基準 8】当事者の参加・協働

事業地では当団体の過去事業を通して屋外排泄根絶(ODF: Open Defecation Free、以下 ODF)化を達成しましたが、下痢症等の感染症の予防には、ODF を維持し、水・食品・台所衛生等衛生全般を改善する必要があります。さらに、水汲みや世帯トイレ建設等の衛生に関する労働負担が女性に偏重している、月経衛生用品の購入のための現金給付を世帯主が受けているにも拘らず女性がその購入資金を入手できない等、世帯レベルの水衛生関連活動におけるジェンダー不平等や世帯経営の課題が観察されており、持続的な衛生の改善には、ジェンダー平等促進に取り組む必要があることから活動の焦点の一つとしました。

活動では、まず、水・食品衛生、台所衛生、衛生改善活動でのジェンダー課題等の解決に取り組むと共に、適切なトイレ利用や手洗い等も含めた更なる衛生改善行動の定着を図る「ポスト ODF 戦略」を策定しました。そして、同戦略をもとに、地域住民から成るファシリテーターを中心に、各区画、村における住民集会を実施しました。住民集会は、68 回以上開催され、延べ 2,516 人以上の住民が参加しました。ジェンダー平等の促進では、住民集会時に以下のような参加型のジェンダー分析を行い、男女がそれぞれどのような役割を果たしているか、何が、どのような支援がお互い必要か、世帯内で話し合うよう促しました。なお、ジェンダー分析、行動計画ツール、ファシリテーションの方法は、JICA の市場志向型農業振興アプローチ (SHEP: Smallholder Horticulture Empowerment & Promotion) で開発されたものを適応しました。

世帯における役割分担のジェンダー分析(✓は費やす時間を表す)

	世帯における役割分担	男性	女性
1	料理		✓✓✓✓
2	家の掃除		✓✓✓✓
3	トイレの掃除	✓	✓✓✓
4	水汲み		✓✓✓✓
5	子どもの世話	✓	✓✓✓
6	家のセキュリティ	✓✓✓✓	✓

これまで同地域では、他団体によるジェンダー平等促進の事業は行われてきましたが、住民自身の参加によるジェンダー分析、行動計画作成を通して世帯レベルの行動変容を促す活動は本事業が初めてでした。そのため、ジェンダー分析は住民間で議論が白熱しました。本活動では、「特定の人(々)や考え方を悪者にしない」という原則に従い、分析ツールを用いて上手く議論を整理するようにしました。

集会後は、区画、村毎に衛生改善に向けた行動計画が作成、提出され、それに沿って、ファシリテーター等が、世帯訪問やインフォーマルで小規模なミーティング等を通して、各世帯にトイレや手洗い施設、水食品衛生の改善につながる、シンプルですぐに実行可能な行動を提示し、世帯訪問やワークショップを組み合わせながら、住民による実施を支援しました。

活動完了後、対象地域におけるランダム抽出による 106 世帯（難民居住地区 71 世帯、ホストコミュニティ 35 世帯）の訪問調査を行い、衛生行動や衛生活動のジェンダー課題に関する変化を測る終了時調査を実施しました。水衛生関連の家事への男性の参加に関して、昨年と比較し改善が見られたと

の回答した回答者の割合は72.5%となり、手洗い、水衛生、食品衛生、固形廃棄物管理の回答を含めると全体的に82%で改善が見られるなど、本活動では、水・食品・台所衛生、衛生改善活動におけるジェンダー課題の改善に貢献できました。特に、男女の役割等について話す機会が少なく、水汲みやトイレ建設等の衛生維持、向上に関わる重労働は女性が担うことが多い難民居住地区、ホストコミュニティにおいて、男女がオープンにお互いの役割、参加について話し合う機会を提供することで、意識や行動の変容が可能であることを示すことができました。

月経衛生管理とその成果

「推奨基準の例(— 下線部分)」

【推奨基準 3】計画・実施・評価時におけるジェンダー主流化とリソースの確保

【推奨基準 5】ジェンダーの視点に立ったリスク分析

【推奨基準 6】ジェンダー平等に貢献する指標の設定

【推奨基準 7】ジェンダー別・年齢(層)別のデータ収集

【推奨基準 8】当事者の参加・協働

月経衛生管理支援活動については、学校での衛生改善支援の一部として実施しました。本活動実施の背景として、事業地では包括的な月経衛生管理啓発がなされておらず、男子生徒からのからかいやいじめ、保護者からの理解が得られず月経パッドが手に入らないなどの理由から、女子生徒が月経中に学校を休む事例が多々報告されていました。活動では、350人の10歳以上の女子生徒、150人の保護者に対して、2枚の再利用可能布製月経パッドと持ち運び用のポーチを配布しました。また、前期事業で現地政府や教育、保護支援団体と連携して作成した月経衛生管理啓発活動ガイドブック、養成されたファシリテーターを活用して、女子生徒1,470人、男子生徒490人に対して月経衛生管理ワークショップを実施しました。同時に、ファシリテーターは、地域リーダー、宗教団体に対しても啓発活動を行いました。このように地域全体の月経への理解を促すことで、月経期間中の女子生徒の通学の促進、ウェルビーイングの向上を目指しました。

対象校の担当教師からは、月経衛生管理ワークショップの成果として、月経に関する理解向上のみでなく、女子生徒の自己肯定感の向上、学校の授業やその他の行事への積極的参加の増加が挙げられました。男子生徒に関しては、月経中の女子生徒へのからかいが顕著に低下したこと、月経に関して支援的な態度を見せる男子生徒の増加が観察されたとのことでした。終了時調査の際には、79%の回答者が月経衛生管理の基礎的な知識を有していることが確認できました。

なお、ジェンダー主流化を目指すにあたり、事業実施体制にも配慮しました。例えば、地域住民から成るファシリテーターについては、女性ファシリテーターを活動をリードするポジションに可能な限り登用し、当団体職員については、ジェンダーの学位を持った職員を配置し、同職員を中心に他職員を継続的に啓発しました。



参加型のジェンダー分析を実践中 © ピースウィンズ



再利用可能布製月経パッドを受け取った女子生徒 © ピースウィンズ

アプローチ方法の事例

事例 1

ジェンダー主流化を体系的に実践するためのマーカの使用

公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン



アプローチの背景・内容

プラン・インターナショナルのプロジェクトでは、ジェンダー不平等と排除の根本原因に取り組み、社会変革を目指すジェンダー・トランスフォーマティブ・アプローチを用いています。本ガイドラインの冒頭で紹介している4つの分類(ジェンダー・アンアウェア、ニュートラル、アウェア、トランスフォーマティブ)を使い、全てのプロジェクトがジェンダー・トランスフォーマティブであることを目指しています。その取り組みの一環として、2020年から個々の事業を客観的に診断するため、ジェンダー・トランスフォーマティブ・マーカという評価ツールを導入しました。オンライン上のアプリケーションにプロジェクト情報と質問への回答を入力すると、自動的にスコアが算出され、4段階に分類されます。

マーカは、以下のジェンダー・トランスフォーマティブの6つの要素を中心に、プロジェクト実施前の状況分析、モニタリング・評価、リスク分析、参加、専門性、リソースといった視点から評価します。

1. ジェンダー規範(男らしさ、女らしさなどの考えや期待)
2. 女の子・女性のエージェンシー（自分の人生に関わる大切だと思う事柄について、自由に選択と意思決定をし、自分の目標に向かって行動ができる実現可能性）
3. 男の子・男性のエンゲージメント(男の子・男性が主体的に活動に参加し、ジェンダー平等を目指す)
4. 女の子・女性の状況と地位の改善
5. 多様性と包摂
6. 社会制度と仕組み

この情報は、国際本部がオンライン管理しており、データベースとして全てのプラン・インターナショナル職員が閲覧できます。実施期間が1年未満の緊急人道支援プロジェクト以外は、全てのプロジェクトにおいてプロジェクトの申請時、実施時、終了時の3段階でマーカーによる評価が義務づけられています。

マーカーを使用する目的は、上述の体系的な評価と管理に加えて、マーカーで評価した後に、改善点について関係者で議論するなど学びのツールとして使うことです。異なるプロジェクトの目的、分野や規模、実施する地域の状況や文化などの固有の文脈のなかで、ジェンダー平等促進への可能性を最大限に引き出すことを目指します。マーカーを使用することで関係者が共通の認識を持ちながら、女の子や女性の能力強化のために他にすべき活動はないか、男の子や男性の参加を促進するために何ができるかなど、プロジェクト計画を見直す機会としています。

実施期間が1年未満の緊急人道支援プロジェクトでは、機関間常設委員会（IASC:Inter-Agency Standing Committee）の Gender with Age Marker

<https://www.iascgenderwithagemarker.com/en/home/>

の使用を推奨しています。オンライン上で質問に回答していくツールで、異なる年齢や障害のある人の包摂の観点も含め、4つのレベル分けがされるようになっています。

プラン・インターナショナル・ジャパンのジェンダー・トランスフォーメティブ・アプローチについて詳しく知りたい方はこちらのガイドブックを参照してください。

https://www.plan-international.jp/about/pdf/2104_GTP_guidebook.pdf

事例 2

ジェンダー平等達成のための
宗教リーダーとの協働

特定非営利活動法人ワールド・ビジョン・ジャパン



宗教リーダーによる児童婚についての会合の様子 ©World Vision

アプローチの背景・内容

アメリカの調査機関 Pew Research によると、世界人口の 84%が何らかの宗教に属しています^{※13}。アフリカなどでは、宗教リーダーに信頼を寄せる人が多くいます^{※14}。国連開発計画 (UNDP) をはじめとする国際機関は、地域の人々に対する宗教リーダーの持つ影響力を認識しており、彼らと積極的に協働し、開発事業のインパクトを最大化すべくガイドラインが策定されています^{※15}。ワールド・ビジョン (以下、WV) は、子どもの健やかな成長の妨げとなっている地域の課題を解決するため、このような「宗教」の特徴に着目し、地域の宗教リーダーと協働しています。ジェンダー不平等の改善や子どもの保護等の取り組みもその一つです。

極端な家父長制や男女差別、女性・子どもへの虐待、児童婚等の慣習や行動は、その地域の宗教的価値観に結びついていることが多くあります。WV は、地域の宗教的価値観の形成と継承を導く宗教リーダーに対して啓発活動や能力向上研修を行い、彼らとともに地域の人々への啓発活動を展開することを通して、より多くの人々に、より持続的なインパクトをもたらすことを目指しています。なお、WV は、特定の宗教の布教活動に関わることはありません。

※13 : <https://www.pewresearch.org/religion/2012/12/18/global-religious-landscape-exec/>

※14 :

<https://www.afrobarometer.org/wp-content/uploads/2022/08/AD536-PAP13-For-Africas-religious-leaders-popular-trust-presents-opportunity-and-challenge-Afrobarometer-30july22.pdf>

※15 : UNDP (2015), UNDP Guidelines on Engaging with Faith-based Organizations and Religious Leaders

<https://www.undp.org/publications/undp-guidelines-engaging-faith-based-organizations-and-religious-leaders>

プロジェクトの事例

1. 子どもの保護(バングラデシュ)

【課題】

ダッカ市東部の地域では、児童婚や早婚、子どもに対する暴力・虐待が大きな課題となっていました。性的暴力や差別から守るためには女の子は早く結婚させる方が良いという考え方や、しつけとして子どもに対して暴力を振るうことが誤りではないという考え方があり、それらは伝統的・文化的な価値観・慣習に基づくものでした。

【実施内容】

宗教リーダーを対象に、子どもの保護等のトピックに関する研修や啓発活動を実施しました。研修では現地で信仰されているイスラム教、ヒンドゥー教、仏教、キリスト教それぞれの教えを引用して理解を促しました。研修を受けた宗教リーダーたちは15人の宗教リーダーで構成されるチームを形成しました。個人として、またチームとして、研修を通して浮き彫りになった課題の解決に向けた活動計画を立て住民を対象とした啓発などを行いました。フォローアップのための定期会合や研修も実施しました。(本活動はワールド・ビジョン・バングラデシュが実施)

【結果】

- ・ コミュニティで信頼をされている宗教リーダーからの働きかけにより、住民が児童婚や早婚、子どもの暴力・虐待の弊害に気づき、課題認識を持つことができました。コミュニティ全体の子どもの権利や子どもの保護に関する理解が促進され、子どもの成長を阻む有害な慣習が減り、学校やマドラサ（イスラム教の教育施設）などでの子どもへの体罰が減少し、家族関係の改善などがみられるようになりました。あるコミュニティでは児童婚ゼロを達成しました。
- ・ バングラデシュのイスラム教徒の婚礼の書類プロセスとして行政での手続きと宗教リーダーによる手続きがありますが、結婚する当人の年齢が18歳未満であっても18歳以上の年齢を記載し、行政ではよく確認されないために結婚が承認されてしまうケースがありました。地域や家庭の事情をよく知る宗教リーダーが結婚を止め、行政に対して報告をしました。
- ・ この取り組みを通じ、コミュニティの連携が強化され、子どもの保護以外の問題についても解決へ向けた取り組みが行われるようになりました。例えば、コロナ禍では、宗教リーダーたちが住民から資金を募り、脆弱な立場にある子どもや家庭に食料やマスクなどの配布を行ったり、感染予防のための啓発活動を行ったりしました。

2. ロヒンギャ難民支援におけるジェンダーに基づく暴力(バングラデシュ)

【課題】

ロヒンギャ難民キャンプ(コックスバザール県)においては、女性・女子に対するジェンダーに基づく暴力(GBV)が大きな課題となっています。児童婚・早婚、親しいパートナーからの暴力(IPV)は深刻であり、女性・女子の外出に対して批判や偏見の目が向けられるため、物資・食料の配布や啓発セッションなどへの参加も難しくなります。外出している女性・女子や、Cash for Work に参加している女性への嫌がらせも起こっています。宗教リーダーは人々の生活における様々な問題について相談を受けますが、特に女性・女子に関する問題については不適切に取り扱われてしまうケースがあります。これらは宗教リーダーから発せられる誤った宗教的解釈や文化的慣習の影響があると考えられます。

【実施内容】

宗教リーダーをはじめとしたコミュニティのリーダーたちに対し、GBV、子どもの保護、子どもの権利、女性の人権、女性のエンパワーメントなどに焦点を置いた研修プログラム(3日間)およびフォローアップ研修(3日間)を実施しました。

【研修後の成果】

- ・研修を受けた宗教リーダーの中には、児童婚や早婚の弊害について理解を深め、防止のための取り組みを開始している人もいます。例えば、文化的な慣習で結婚には宗教リーダーによる承認が必要ですが、児童婚や早婚に該当するケースが自らのもともと来た場合には、それを承認せず、保護者を訪問し児童婚や早婚がもたらす弊害について説明し、結婚を辞めるよう説得を試みたリーダーや、キャンプの管理を行っているバングラデシュ政府のキャンプ担当官) に相談・報告を行ったリーダーがいます。
- ・研修を通じて学んだことを、戸別訪問やモスクでの集会を通じて啓発メッセージとして発信しています。GBV の被害を受けたサバイバーに対して、ケースマネジメントや保健サービスを提供する NGO 等に紹介したリーダーもいます。

【学び】

- ・宗教リーダーが研修の内容を十分理解できるように、彼らが信仰する宗教の教え、言語、理解レベルに応じて語ることでできる講師の確保が重要です。

事例 3

ジェンダー平等達成のための
男の子・男性のエンゲージメント

公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン



「チャンピオン・オブ・チェンジ」のセッションに参加する男の子たち © プラン・インターナショナル

アプローチの背景・内容

ジェンダーは関係性の元に成り立つものであり、女性のみへのアプローチでは限界があります。また、男性は権力や特権があるだけではなく、「男らしさ」という規範に縛られ、ジェンダーに基づく不利益も受けています。ジェンダー平等達成のために男の子・男性が主体的に活動に参加し、変化の担い手になる「男の子・男性のエンゲージメント」は、国際協力分野でも重要視されてきました。特にジェンダーに基づく暴力の防止、無償のケア労働の再分配、男性の育児参加促進等の分野で様々な取り組みが行われています。

プロジェクトの事例

プラン・インターナショナルは、子どもと若者がジェンダー平等のための変化の担い手となることを目指した「チャンピオン・オブ・チェンジ」というプログラムを行っています。

実施例のひとつとして、2017年～2020年にグアテマラで外務省 NGO 連携無償資金協力の支援を受けて実施した「アルタ・ベラパス県におけるジェンダー平等促進事業」があります。同事業は、学

校環境の整備やジェンダー平等に関する住民の啓発を目指して実施したもので、女の子のエンパワーメントや教師、保護者、地域住民の働きかけに加えて、10～14歳の男の子を対象とした「チャンピオン・オブ・チェンジ」の活動を行いました。この活動では、計40時間の自己の振り返りと対話を通して、参加した男の子たちがジェンダーに関する基礎知識を身に付けることを目指しました。特に、ジェンダーに基づく暴力や差別をなくすために男の子・男性が果たせる役割を考え、男性の在り方についての意識と行動変容を促しました。また、対象が先住民族であるため、先住民族としての自尊心を高める内容も織り込まれました。

活動の成果として、「チャンピオン・オブ・チェンジ」の研修に参加した男の子の事前・事後アンケートでは、例えば、「女の子・女性は尊重されるべきだ」「コミュニティで当たり前だと思われることも、悪い習慣だったら声をあげる」と思う比率が研修後に増加するなどの意識の変化がみられました。事業全体の成果には、女の子の就学率の向上、教師や保護者の知識や意識の改善、学校環境改善のための行動計画の策定等もあげられます。

国内事業のガイド・事例集

日本国内では災害支援関連を中心に、女性や市民団体の方々が主体的に関わりジェンダーの視点に立った実践例やガイドが多くあります。平時でも応用できる内容なので、国内事業の参考にしてください。

「こんな支援が欲しかった！～現場に学ぶ、女性と多様なニーズに配慮した災害支援事例集」

東日本大震災女性支援ネットワーク(2012年)

http://risetogetherjp.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/06/%E4%BA%8B%E4%BE%8B%E9%9B%86Part1_p1-20.pdf

http://risetogetherjp.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/06/%E4%BA%8B%E4%BE%8B%E9%9B%86Part2_p21-40.pdf

「女性が力を発揮するこれからの地域防災～ノウハウ・活動事例集～」

内閣府男女共同参画局(2022年)

<https://www.gender.go.jp/policy/saigai/knowhow/pdf/1.pdf>

「ジョイセフ東日本大震災被災地支援事業評価報告書～ジェンダー視点から～」

ジェンダー・アクション・プラットフォーム(2012年)

http://www.joicfp.or.jp/sp/PDF/gap_report_jp2012.pdf

「災害があってもだれもが尊厳をもって生きのびられるように にじいろ防災ガイド」

岩手レインボー・ネットワーク(2016年)

<https://ameblo.jp/iwaterainbownetwork/entry-12157544694.html>

「あなたのまわりにこんな方がいたら－避難所などでの障害がある人への基礎的な対応」

DPI女性障害者ネットワーク(2011年)

<https://dwnj.chobi.net/blog/wp-content/uploads/2018/12/%E3%81%82%E3%81%AA%E3%81%9F%E3%81%AE%E3%81%BE%E3%82%8F%E3%82%8A%E3%81%AB%E3%81%93%E3%82%93%E3%81%AA%E6%96%B9%E3%81%8C%E3%81%84%E3%81%9F%E3%82%89.pdf>

【動画】

「ジェンダーと多様性の視点に立った防災・減災・復興」

JICA-Net ライブラリ

<https://www.youtube.com/watch?v=EQsftBFjkPg>

参考文献

本ガイドラインを執筆するにあたり参考にした文献です。

荒金 雅子(2022)

「ダイバーシティ & インクルージョン経営：これからの経営戦略と働き方」日本規格協会

外務省、公益財団法人ケア・インターナショナルジャパン(2013)「ジェンダー・ハンドブック」

外務省平成 25 年度 NGO 研究会「ジェンダーと NGO」

https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/shimin/oda_ngo/houkokusho/pdfs/2013_01_shiryou_01.pdf

外務省、特定非営利活動法人 国際協力 NGO センター(2021)

「PSEAH 性的搾取・虐待・ハラスメントからの保護実践ハンドブック」

外務省令和 2 年度 NGO 研究会

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/files/100175469.pdf>

外務省、公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン(2020)

「子どもと若者のセーフガーディング最低基準のためのガイド」

外務省平成 31 年度／令和元年度 NGO 研究会

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/files/100067443.pdf>

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン、WE EMPOWER Japan(2020)

女性のエンパワーメント原則 /Women's Empowerment Principles (WEPs) ハンドブック

<https://japan.unwomen.org/ja/weps>

公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン(2021)

「ジェンダー・トランスフォーマティブ・プログラムガイドブック

～ジェンダー平等達成と社会変革を目指したプログラムづくりのガイドブック～」

https://www.plan-international.jp/about/pdf/2104_GTP_guidebook.pdf

CARE International. Gender Equality Policy

<https://www.careinternational.org/files/files/publications/Final%20CI%20Gender%20Equality%20Policy%202018.pdf>

The Gender Practitioners Collaborative(n.d).

Minimum Standards for Mainstreaming Gender Equality

<https://dldocs.mercycorps.org/MinimumStandardsMainstreamingGenderEquality.pdf>

InterAction (2010). The Gender Audit Handbook

<https://www.rcrc-resilience-southeastasia.org/wp-content/uploads/2015/12/Gender-Audit-Handbook-2010-Copy.pdf>

Inter-Agency Standing Committee (2018).

The Gender Handbook for Humanitarian Action

https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2018-iasc_gender_handbook_for_humanitarian_action_eng_0.pdf

OECD (2022).

Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls. Guidance for Development Partners.

https://www.oecd-ilibrary.org/development/gender-equality-and-the-empowerment-of-women-and-girls_0bddfa8f-en

Oxfam GB (1999).

A Guide to Gender-Analysis Frameworks

<https://policy-practice.oxfam.org/resources/a-guide-to-gender-analysis-frameworks-115397/>

Sphere Association (2018)

「スフィアハンドブック：人道憲章と人道支援に関する最低基準」

www.spherestandards.org/handbook

SIDA (The Swedish International Development Cooperation Agency) (n.d).

Gender Toolbox

<https://www.sida.se/en/for-partners/methods-materials/gender-toolbox>

UN WOMEN (2022).

Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/Handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results-en.pdf>

令和4年度 NGO 研究会

「国際協力におけるジェンダー主流化に向けた課題と実践」成果物

発行：2023年3月

発行人：外務省 国際協力局 民間援助連携室

東京都千代田区霞が関 2-2-1 TEL 03-3580-3311

制作：特定非営利活動法人国際協力 NGO センター(JANIC)

ジェンダー平等推進ワーキンググループ

本書に関するお問い合わせ先：公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパン

TEL: 03-5481-3533 Email: Advocacy@plan-international.jp

