

# JICA 事業における ジェンダー主流化のための 手引き

## 【運輸交通】

## 運輸交通分野におけるジェンダー主流化のための手引き

JICA は開発事業におけるジェンダー主流化を通じて、ジェンダー平等と女性のエンパワメントの実現を目指している。開発事業におけるジェンダー主流化とは、事業のすべての段階（計画、実施、モニタリング・評価）にジェンダー平等と女性のエンパワメントを推進する視点を取り込み、実践することを指す。この開発事業におけるジェンダー主流化は、特定の性に偏ることなく様々な人々の課題やニーズに対応し、その事業効果を高めるとともに、人が性別にとらわれず能力を発揮できる社会の実現に貢献するものである。運輸交通分野においては、ジェンダー主流化を通じて、運輸交通インフラやサービスが、性別にかかわらず多くの人々に利用可能なものとなり、ひいては様々な社会経済的なサービスや機会への公平なアクセスが実現することが期待される。



**ジェンダー**とは、社会的・文化的に構築された性別を指す。私たちの多くの社会は、人間を生物学的な要素に基づいて「男性」と「女性」に分類するだけでなく、それぞれに特定の価値を与え、それぞれの役割や行動を固定化してきている。このように、生物学的な「性別」だけではなく、「男だから」「女だから」と、ある性別を特定の役割に結び付けたり、ある行動の原因をその人の性別に求めたりするような考え方に基づいて分類された性別をジェンダーと言う。



**ジェンダーの視点**（またはジェンダー視点）とは、政策や施策、制度、組織を含め、社会における男性と女性の社会的な役割の違いや力関係によって生じるジェンダー課題やニーズ、インパクトに着目する視点である。開発事業においては、受益対象に対して性別にかかわらず平等に事業効果を届けるために不可欠な視点である。

### 本手引きの目的

本手引きは、JICA 事業関係者の執務参考資料として、運輸交通分野におけるジェンダー課題、ジェンダー主流化の重要性、事業サイクルの各段階におけるジェンダー視点に立った取組方法を紹介するものである<sup>1</sup>。特に JICA の支援戦略や優先取組課題に基づき、以下の 2 つの小分野を中心に記す。

- ① **都市公共交通**：軌道系交通機関、バスなど公共交通の整備・利用の推進など
- ② **連結性の向上**：道路・橋梁・空港・港湾・鉄道など様々なインフラの整備による国内外の都市・拠点間の連結性の向上、アセットマネジメントなど

<sup>1</sup> 本手引きでは、ジェンダー平等と共に女性のエンパワメントを促進するという観点から、性差別構造によって女性が直面しているジェンダー課題や、それらを解決するための取組を明示している箇所がある。しかしながら、男性やその他のジェンダーの人々を巻き込み、また国や地域、分野によっては、性差別構造を変えるべく男性やその他のジェンダーの人々が抱えるジェンダー課題を解決するための取組も同様に重要である。

## 本手引きの活用方法

- 第1章：本分野における主なジェンダー課題とその要因を理解する。 .....3
- 第2章：本分野におけるジェンダー主流化の重要性について理解する。 .....5
- 第3章：本分野におけるジェンダー視点に立った事業の計画、実施、モニタリング・評価をステップ別に理解する。 .....9
  - Step 1：社会・ジェンダー分析の実施 .....10
  - Step 2：ジェンダー課題の解決に向けた取組案と計画の策定 .....14
  - Step 3：ジェンダー指標の設定 .....18
  - Step 4：ジェンダーの視点に立った実施・モニタリング .....20
  - Step 5：ジェンダーの視点に立った評価 .....21
- 参考資料：本分野におけるジェンダー主流化に関する詳細な情報を確認する。 .....23

## 第1章 ジェンダーの視点から見る運輸交通分野の主な課題と要因

本章では、運輸交通分野において把握しておくべき4つの主なジェンダー課題を紹介する。各課題の要因を含む詳細はそれぞれの項目で紹介する。

- (1) 運輸交通政策や事業計画などに、ジェンダーによって異なるニーズが反映されていない
- (2) 女性・女兒に対するセクシュアル・ハラスメントなどのジェンダーに基づく暴力のリスクが存在する
- (3) ジェンダーによる職種分離が存在し、女性の職種は非正規雇用、非専門職、低賃金であることが多い。
- (4) インフラ整備による正負のインパクトがジェンダーによって偏る。

### (1) 運輸交通政策や事業計画などに、ジェンダーによって異なるニーズが反映されていない

多くの社会において、女性と男性が利用する移動手段は異なっていることが多い。特に農村部の女性や都市の貧困層の女性にとっての主な移動手段は徒歩であり、その理由として「他に利用できる交通手段がない」、「料金が安い」、「交通手段のルートや時間帯がニーズに合っていない」、「家から離れているために利用しにくい」などが挙げられる。また、自家用車が家庭にある場合、男性が優先的に自家用車を使用していることが多く、女性の多くは、特に農村部では自転車や荷車、バイクタクシー、都市部では公共交通機関を利用することが多い<sup>1</sup>。こうした交通手段へのアクセスによるジェンダー格差は、単に経済的要因によるものだけでなく、機械の操作は男性の方が得意だとする固定観念や、女性による自動車やバイクの運転は望ましくないとする社会・文化的背景に起因している<sup>2</sup>。男女が等しく運輸交通サービスの恩恵を享受するためには、運輸交通政策や事業計画を策定する際に、上述のようなジェンダーによって異なる移動ニーズやパターン、さらにはそれらの前提となる家庭や社会経済における性別役割分担意識、社会サービスへのアクセスや経済活動への参加状況、さらにはジェンダー規範などによる移動（行動）制限の有無などを把握する必要があるが、実際には女性のニーズや声は十分反映されていない。

### (2) 女性・女兒に対するセクシュアル・ハラスメントなどのジェンダーに基づく暴力のリスクが存在する

女性・女兒が公共交通機関を利用する場合、セクシュアル・ハラスメントなどのジェンダーに基づく暴力の被害に遭うリスクが高く、パキスタンのカラチでは78%、エジプトの3都市では92%、チリのサンチアゴでは89%の女性が実際にセクシュアル・ハラスメントを経験したと回答している<sup>3</sup>。公共交通機関で発生するジェンダーに基づく暴力は、言葉によるもの（やじ、口笛、性的表現、（女性の）容姿や服装に対する性的なコメント）、言葉以外のもの（いやらしい目つき、性的な身振り手振り、性的な写真や自身の裸を見せる、ストーキング）、身体的なもの（胸部や臀部などの女性の身体を触る）の主に3つに分類される。また、こうした被害にあうリスクは、公共交通機関の乗車時だけでなく、家からの移動中、バス停や駅で公共交通機関を待っている間、乗・下車時においても非常に高い。

UN Womenによると、新型コロナウイルスの感染拡大措置として外出が制限され、公共交通機関の利用者数が激減したことにより、公共交通機関内や駅・バス停などにおける女性に対するハラスメントや暴力が発生しても、周囲の人びとから助けを求めることが難しくなり、逆に、ジェンダーに基づく暴力のリスクが高まっているという<sup>4</sup>。こうした状況は、(1)で述べたような女性・女兒の移動や公共交通機関へのアクセスをより制限することにつながりかねないほか、公共交通機関が目指す安全で持続可能なサービスの提供に重大な負のインパクトを与えるものである。

### (3) ジェンダーによる職種分離が存在し、女性の職種は非正規雇用、非専門職、低賃金であることが多い

運輸交通分野において、ジェンダーによる職種分離が存在し、多くの場合、男性は正規雇用、専門職、高賃金の職を得ているのに対し、女性は非正規雇用、非専門職、低賃金の職に就いてい

ることが多い。女性労働者は低賃金の事務・旅客サービス部門に集中し、報酬の高い運転業務に従事する者は少ない。国際運輸労連（ITF）の調査では、タイ、コロンビア、南アフリカ、メキシコ、ケニアで公共交通部門の女性労働者が運転技術や適性を過小評価されるといった差別を経験していることや、女性が低賃金労働や不安定・非正規の仕事に就いていることが多いことを示している<sup>5</sup>。運輸交通セクターにおける男女別の雇用率に関するデータは整備が進んでいないが、女性の雇用はセクター全体の22%に過ぎない<sup>6</sup>。また、女性管理職が占める割合も極めて低いことが一般的である<sup>7</sup>。

#### (4) インフラ整備による正負のインパクトがジェンダーによって偏る

インフラ整備によるインパクトは、ジェンダーによって異なる。典型的な例として、住民移転と経済活動が挙げられる。インフラ整備に伴って住民移転が発生する際には、土地その他の資産に対する補償は男性世帯主に支払われることが多く、家族内で平等に分配されないことがある。女性による土地や資産の所有権が法的・社会慣習的に認められていない国も多いことから、使用権のみを有する女性世帯主世帯などには補償がなされない可能性もある。経済活動へのインパクトとしては、女性は道端の露店などでインフォーマルな経済活動に就いていることが多いため、高速道路などが新たに整備される際に、露店のスペースが利用できなくなったり、新たな露店スペースの確保に苦勞するなど、それまでの経済活動を継続できなくなるといった影響を受けることがある。

## 第2章 運輸交通分野におけるジェンダー主流化の重要性

前章で示した運輸交通分野における主なジェンダー課題とその要因をふまえ、本章では、ジェンダー視点に立った事業実施の重要性について、ジェンダー平等と女性のエンパワメントの推進や開発効果向上の観点から解説する。また、本分野におけるジェンダー平等実現に向けた国際的枠組みについて紹介する。

### 2-1 なぜ運輸交通分野におけるジェンダー主流化が重要か

#### (1) アクセスが改善することにより、女性の移動に係る時間や労力が削減される

女性の移動パターンを考慮した運行や料金を設定するなど、運輸交通インフラがジェンダーの視点で整備されることにより、女性が多様な交通手段にアクセスできるようになる。これにより、女性が移動にかけていた時間と労力を削減することにつながり、その分、教育や生産活動、その他の社会活動に充てることができるようになる。特に開発途上国では、男性にとっても女性にとっても十分な交通手段がないことが大きな課題となっているが、女性が移動する際に直面する障壁が多いため、女性の移動に関する問題を解決することによる効果も大きい。

世帯レベルでは、移動が改善され、余った時間で労働することで収入が向上したり、女性自身や家族の人生をより豊かにするための社会活動の時間を増やすことができる。

また、社会全体においても、女性の社会経済活動により市場が拡大したり、女性労働者による労働力が確保できるといった効果が見込まれる。開発途上国では女性労働者が特定のフォーマル/インフォーマルセクターの産業を担っていることもあるため<sup>8</sup>、それら産業の発展が促進される効果も期待される。

#### (2) 女性がハラスメントや暴力を受けることなく、安心して移動できるようになる

女性専用の席・車両の設置やセキュリティカメラの設置など、運輸交通分野の事業やサービスによりジェンダー視点を取り込まれ、女性がハラスメントや暴力を受けることなく、安心して移動できるようになることは人権保護の観点から極めて重要である。公共交通サービスは、これまで男女に等しくその恩恵が享受されるものとして考えられてきたが、近年、社会におけるジェンダー関係や規範を背景に、女性が公共交通機関を利用する際のハラスメントを含む暴力のリスクが高いことが明らかにされている<sup>9</sup>。そのため、女性の安全を考慮した運輸交通サービスの設計・提供が喫緊の課題となっている。

#### (3) 運輸交通分野におけるジェンダーに基づいた職種分離が解消されることにより、労働力増加と多様な利用者に対するサービス向上が期待できる

運輸交通分野の仕事は、かつてはそのほとんどが体力や腕力が求められる男性の仕事であるという偏った固定観念が存在していたが、技術の進歩や女性が働きやすい環境が整備されることにより、女性がより活躍できるようになってきている。このことは、運輸交通事業者がより多くの有能な人材を確保できるようになることで、事業の生産性向上に貢献するものである。国際通貨基金の調査によると、女性の雇用が増えて男女が相互補完的に業務にあたるようになることが、男性の雇用を増やすよりも企業にとってより大きな利益を生むとされており、ジェンダー平等を推進することは運輸交通セクターの発展に寄与するといえる<sup>10</sup>。

さらに、インクルーシブな運輸交通サービスを実現するためには様々な視点が必要である。運輸交通事業の方針作成、計画、実行のすべてのプロセスは男性の視点に偏りがちであるが、女性を含む様々なジェンダーの視点を組み込むことで、より多くのユーザーのニーズに応えることができ、ひいてはサービスの持続性を高めることにつながる<sup>11,12</sup>。

また、公共交通サービスにおいて女性労働者が増えることで、女性が交通サービスを利用しやすくなるという考え方もある。一例として、メキシコのバス路線では女性運転手による女性乗客のための便や、女性乗客のための女性運転手によるタクシー会社が存在する<sup>13</sup>。このように、運輸



交通事業者は、女性労働者を増やすことによって、女性専用サービスのニーズにも対応することができ、利用者の増加や収益性の向上にもつながるといえる。

一方で、運輸交通分野で働く女性は、昇進や教育・トレーニングの機会の男女格差、ハラスメントを含む暴力にさらされるリスクに直面しており、女性に包摂した職場環境の整備や、幹部や職員に対するジェンダー研修などを行うことによって、女性労働者の身体的・精神的な安全を保障し、ひいては女性労働者の活躍を推進することは非常に重要である。特に、乗客や同僚からのハラスメントを含む暴力に曝されるリスクがあることが、当該分野において女性労働者の比率が少ない原因の一つとなっている<sup>14</sup>ことから、早急な対応が求められる。

さらに、公共交通セクターの経営陣に占める女性の割合を増やし、企業側が女性利用者と同じ視点をもって公共交通サービスの設計を行えるようにすることや、企業組合組織の幹部に女性を増やすことには、女性の安全確保のための取組の推進につながることも、今後指導的立場の女性の活躍が求められる。

## 2-2 運輸交通セクターにおけるジェンダー平等実現に向けた国際的枠組み

### (1) 持続可能な開発のための 2030 アジェンダと持続可能な開発目標 (SDGs) (2015 年)

ジェンダー平等と女性のエンパワメントは、「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」における持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals: SDGs) を達成するための必要条件とされている。つまり、ジェンダー平等と女性のエンパワメントは、17 の目標と 169 のターゲットすべてを実現するための手段であり、その実現に向けた方策を取ることが求められている。

17 の目標のうち、ジェンダー平等と女性のエンパワメントを掲げる目標 5 は、ジェンダーに基づく差別をなくし、すべての人が対等に権利・機会・責任を分かち合える社会の構築や女性のエンパワメントを目指している。同目標の下で設定されているターゲットのうち、運輸交通分野の事業と関連性の高いものを以下に示す。特に、運輸交通分野の取組と関連がある箇所はオレンジ表記で示す。

- 5.1 あらゆる場所におけるすべての女性・女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。
- 5.2 すべての女性・女兒に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。
- 5.4 公共のサービス、インフラおよび社会保障政策の提供（中略）を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。
- 5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保する。
- 5.b 女性の能力強化促進のため、ICT をはじめとする実現技術の活用を強化する。
- 5.c ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性・女兒のあらゆるレベルでの能力強化のための適正な政策および拘束力のある法規を導入・強化する。

また、目標 5 以外の運輸交通分野と関連性の高い目標とターゲットのうち、ジェンダー平等と女性のエンパワメントに関連する箇所は下表のとおり。

目標	ターゲット	グローバル指標
3. あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する	3.6 2020 年までに、世界の道路交通事故による死傷者を半減させる。	3.6.1 道路交通事故による死亡率
9. 強靱なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進およびイノベーションの推進を図る	9.1 すべての人々に安価で公平なアクセスに重点をおいた経済発展と人間の福祉を支援するために、地域・越境インフラを含む質の高い	9.1.1 全季節利用可能な道路の 2km 圏内に住んでいる地方の人口の割合 9.1.2 旅客と貨物量（交通手段別）

	い、信頼でき、持続可能かつ強靱なインフラを開発する。	
11. 包摂的で安全かつ強靱で持続可能な都市および人間居住を実現する	11.2 2030年までに、脆弱な立場にある人々、女性、子ども、障害者及び高齢者のニーズに特に配慮し、公共交通機関の拡大などを通じた交通の安全性改善により、すべての人々に、安全かつ安価で容易に利用できる、持続可能な輸送システムへのアクセスを提供する。	11.2.1 公共交通機関へ容易にアクセスできる人口の割合（性別、年齢、障害者別）

\* オレンジ表記部分は特にジェンダー視点と関連がある箇所。

出所： <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/statistics/index.html> を基に作成（閲覧：2022年4月20日）

## (2) 全ての人への持続可能なモビリティ（SuM4All）

全ての人への持続可能なモビリティ（Sustainable Mobility for All：Sum4All）は、輸送と持続可能なモビリティに関連する国際協力のためのグローバルプラットフォームである。構成メンバーは、国際運輸労連、欧州経済委員会、世界銀行などを始めとする運輸交通分野に影響のある国際機関、政府機関、二国間パートナー、民間セクター、市民社会組織である<sup>15</sup>。

SuM4Allは、2019年に策定した「持続可能なモビリティの実現に向けたグローバル・アクション・ロードマップ ペーパー3」<sup>16</sup>において、モビリティとジェンダーにかかる主要課題を①法制度や市場の不備（情報やネットワークへの限られたアクセスを含む）と社会規範、②伝統的に不平等なケア労働に関する性別役割分担、③交通サービス提供および雇用にかかるジェンダー課題、④家庭における男女間で不平等な財産や家計に関するアクセス・コントロールの違いを挙げている。その上でそれらの課題への対応策として、以下の4つの達成目標を掲げている。

- 1) 意思決定への女性の参画：2030年までに運輸交通分野の意思決定者の30%を女性とする。
- 2) 交通機関の女性利用者への対応：より女性のモビリティにかかるニーズに対応した、ジェンダー視点に立った交通サービス提供のための戦略を策定する。
- 3) 女性労働者への対応：分野全体の30%（最終的には50%）の労働者を女性とする。
- 4) 交通インフラに対するジェンダー・ニーズ：異なるジェンダー・ニーズに合った交通インフラの設計および調達の実施（パブリックコンサルテーションの実施など）

## (3) 国際輸送フォーラム（The International Transport Forum：ITF）

62カ国が加盟し、すべての輸送手段をカバーする唯一の国際機関である国際輸送フォーラム（ITF）<sup>17</sup>は、運輸交通政策のジェンダー主流化は、誰ひとり取り残すことなく、すべての市民が社会に参加し、貢献できる社会づくりのために不可欠な普遍的アクセス（universal access）実現のために重要であるとしている<sup>18</sup>。輸送における女性に関する大要（Compendium on Women in Transport）を発行し、運輸交通分野におけるジェンダー平等を推進するための革新的な取組を紹介している<sup>19</sup>ほか、年次サミットにおいても以下のように毎年ジェンダー課題が取り上げられている。

- 地域交通システムにおける女性の移動と参加（2019年）
- 安全な女性の移動（2018年）
- 女性の交通利用（2017年）
- 運輸交通における女性（ダイバーシティへの道）（2016年）
- 世界とつながるための女性のモビリティ（2015年）



#### (4) 質の高いインフラ投資に関する G20 原則<sup>20</sup>

「質の高いインフラ投資に関する G20 原則」は、質の高いインフラ投資の基本的な要素について定めたもので、2019 年 6 月の G20 大阪サミットにおいて承認された、新興ドナー国を含む国際社会が認識を共有する原則である。ジェンダー平等や女性のエンパワメントに関連する項目としては、「原則 5：インフラ投資への社会配慮の統合」の中で、インフラは包摂的で、あらゆる人々の経済参加や社会包摂を可能にするものであるべきとし、インフラ投資の質を評価する際に考慮すべき点として以下が挙げられている。

- (5.1) インフラ・サービスへの開放的なアクセスは、社会において差別を生じさせない方法で確保されるべき：これは、利用者にアクセスを分け隔てなく確保する観点から、プロジェクトのライフサイクルを通じて、包摂的な意思決定を行うことにより達成。
- (5.2) プロジェクトのライフサイクルを通じて包摂性の実践を主流化すべき：インフラの設計、提供、管理に際し、あらゆる人々、特に女性や子ども、障害者、少数民族、貧困層など、とりわけ脆弱な状況にある人々の人権やニーズを尊重すべき。
- (5.3) すべての労働者は、尊厳を持って、差別されることなく、インフラ投資により創出される雇用にアクセスする機会、技能を向上させる機会、安全で健康的な条件下で働くことのできる機会、公平に報償され扱われる機会を等しく与えられるべき：インフラが、雇用への均等なアクセスや、インフラ投資により創出される機会を通じて、女性のエンパワメントをいかに促進するかを、特に考慮すべき。女性の権利は、労働市場への参加や、技能研修、職業安全および保健に関する政策などの職場環境の整備において尊重されるべき。
- (5.4) インフラの建設現場、周辺コミュニティの双方において、職場における安全面・健康面での条件を整備すべき：職場での安全性と健康状態の維持は、世界規模で大きな経済的利益を実現。

### 第3章 ジェンダー主流化の実践

事業におけるジェンダー主流化とは、各事業の計画、実施、モニタリング、評価のすべての段階にジェンダー視点を取り込み、実践することである。本手引きでは、以下の5つのステップでジェンダー主流化の実践方法を紹介する。

- **ステップ1「社会・ジェンダー分析」**：社会・ジェンダー分析を実施する。具体的には、ジェンダー平等と女性のエンパワメントを推進する観点から関連政策や制度、組織、地域における男女の経験や課題、ニーズなどを確認・分析し、ジェンダー課題を抽出する。
- **ステップ2「取組案・計画の策定」**：抽出した課題に対する取組案を検討・策定する。
- **ステップ3「指標の設定」**：取組による成果を客観的に示すための定量的・定性的指標を設定する。
- **ステップ4「ジェンダー視点に立った実施・モニタリング」**：ジェンダー視点を取り込んだ実施体制の整備、取組・工夫の実施、成果やインパクト（事業実施による、計画していなかった正と負の影響）の発現状況をモニタリングする。
- **ステップ5「ジェンダー視点に立った評価」**：ジェンダー視点を取り込んだ活動・取組・工夫の実施、成果やインパクトを評価する。

5つのステップは下表のとおり、ステップ1～3が事業サイクルの案件形成段階、ステップ4が実施段階、ステップ5が案件終了後の段階にあたる。案件終了までのすべてのステップを念頭に置きつつ、特に案件形成段階（ステップ1「社会・ジェンダー分析」～3「指標の設定」）においてジェンダー主流化に取り組むことが重要となる。

案件形成段階			実施段階	案件終了後
ステップ1 社会・ ジェンダー分析	ステップ2 活動・計画の 策定	ステップ3 ジェンダー指標の 設定	ステップ4 ジェンダー視点に立った 実施・モニタリング	ステップ5 ジェンダー視点に立った 評価

技術協力、有償資金協力、無償資金協力の事業サイクルにおける手引きの参照箇所は以下のとおり。

スキーム	事業サイクル	参照先
技術 協力	基礎情報収集・確認調査、詳細計画／基本計画策定調査の特記仕様書作成時	ステップ1（分析）
	R/Dにおける Main Point Discussed（ジェンダーに関する取組）、PDM、事前評価表	ステップ2（活動・計画） ステップ3（指標）
	本体事業特記仕様書作成、事業実施、モニタリングシート確認時	ステップ4（実施・モニタリング）
有償 資金 協力	基礎情報収集・確認調査、協力準備調査の特記仕様書、案件計画調書①作成時	ステップ1（分析）
	M/D、案件計画調書②／③、審査調書、事前評価表作成時	ステップ2（活動・計画） ステップ3（指標）
	事業監理、Project Status Report 確認時	ステップ4（実施・モニタリング）
無償 資金 協力	基礎情報収集・確認調査、協力準備調査の特記仕様書、案件計画調書①作成時	ステップ1（分析）
	M/D、案件計画調書②／③、事前評価表作成時	ステップ2（活動・計画） ステップ3（指標）
	事業監理、Project Monitoring Report 確認時	ステップ4（実施・モニタリング）




ステップ1～5の詳細は次頁以降で紹介する。



## Step 1 社会・ジェンダー分析の実施

事業のジェンダー主流化で最初実践すべきことは、社会・ジェンダー分析を通じてジェンダー課題を特定することである。具体的には、調査を通じて、対象国・地域におけるジェンダー別のデータや関連情報を収集・分析し、ジェンダーに基づく現状や課題を把握する。特に、人々がどのようなジェンダー観に基づいて、どのように生活・行動しているのか、その背景にどのような社会的・文化的慣習や規範があるのか、その結果としてどのような課題に直面しているか、ニーズは何かを把握する。

下表は、調査準備時に参照する「社会・ジェンダー分析のための調査項目・内容リスト」で、代表的な調査項目ごとに、調査すべき内容を記載している。また、同リストは、本分野あるいは小分野ごとにジェンダーに基づく現状や課題をよりの確に把握するために、必要な基礎情報を収集する調査項目も含んでいる。さらに、事業を通じて、ジェンダーに基づく暴力（SGBV）の撤廃を含むSDGs目標5の達成にも貢献することが求められることから、広く収集・分析することが望ましく、同目標に関連した調査項目も含んでいる。なお、これらの調査項目や内容は例示であり、事業の目的やスコープに応じて適宜修正または追加情報を収集する必要がある点にも留意したい。

### 社会・ジェンダー分析のための調査項目・内容リスト

調査項目	調査内容
政策制度	
関連法政策における運輸交通分野のジェンダー課題の位置付け・取組状況	<input type="checkbox"/> 運輸交通分野の法律、政策、戦略、アクション・プランなどにおけるジェンダー課題の位置付け・取組状況 <input type="checkbox"/> ジェンダー平等推進のための法令・政策における運輸交通分野のジェンダー課題の位置付け・取組状況  当該分野の政策文書だけでなく、ジェンダー平等推進を所管する省庁・機関（女性省、ジェンダー省など）が策定するジェンダー平等推進のための関連政策の中で、運輸交通分野におけるジェンダー課題がどのように位置付けられているか併せて確認する。
ジェンダーに基づく暴力・ハラスメントを禁止する法律	<input type="checkbox"/> 公共交通機関や公的空間における暴力・ハラスメントが明確に禁止されているか、罰則が定められているか
土地所有権に関する法令	<input type="checkbox"/> 関連法令（民法、土地登記法など）は土地の所有や使用に関する女性の権利を平等に保証しているか。 <input type="checkbox"/> 関連の慣習法（土地所有・相続、世帯主や移動の自由など）も女性の権利を平等に保証しているか。  成文法はジェンダー平等であっても、並行して使われる慣習法にはジェンダーに基づく差別もあることに留意する。
住民移転・補償に関する法制度	<input type="checkbox"/> インフラ整備などの公共事業によって住民移転が発生する場合、土地やその他の財産に対する補償はどのようになされるか。女性が不利になることはあるか（例：世帯主である男性に支払われるため家庭内では分配されない、土地所有権を持たない女性が世帯主の世帯には支払われない）。
労働法	<input type="checkbox"/> 女性の積極的雇用（一定割合など）、男女同一賃金適用に関する規制
政府や実施機関の組織体制	
実施機関のジェンダー主流化方針・体制	<input type="checkbox"/> 案件の実施に関わる機関や組織全体で、どのようにジェンダー平等と女性のエンパワメントの推進が図られているか。 <input type="checkbox"/> ジェンダー主流化のためにどのような体制が構築され、どのような取組が進められているか。（例：ジェンダー主流化の推進を担う担当者の有無など） <input type="checkbox"/> 意思決定への女性の参画状況（例：女性幹部・管理職の割合） <input type="checkbox"/> 幹部および職員向けジェンダー研修の実施状況  ジェンダー関連の取組の実施状況については、女性管理職がいない場合であっても、関連部署の女性職員などから話を聞くことが望ましい。また、女性技術職の人数増と定着が課題となっていることから、彼女たちのニーズを確認するとよい。

職員のジェンダー・バランス	<input type="checkbox"/> 職員（一般、技術、管理職）のジェンダー・バランス（数と割合・年齢別）
意思決定者のジェンダー研修参加経験	<input type="checkbox"/> 幹部および職員向けジェンダー研修の実施状況
女性技術者の雇用・育成、能力・スキルの状況	<input type="checkbox"/> 必要な能力・スキルを備えた女性技術者の有無、人数（男性技術者より少ない場合はその理由） <input type="checkbox"/> 女性技術者を増やすための方策（クォータ制 <sup>21</sup> など）の有無、あればその内容 <input type="checkbox"/> 女性技術者が抱える課題とニーズ <input type="checkbox"/> 女性技術者のニーズに合った能力強化の仕組みの有無、あればその理由
ハラスメントや SGBV 事案への対応	<input type="checkbox"/> ハラスメントや SGBV 事案の把握・対処方法、通報ルートの有無 <input type="checkbox"/> ジェンダーに基づく暴力・ハラスメント防止のための具体的な対策は取られているか（例：担当部署の設置、規則の制定、社内研修や啓発キャンペーンの実施）
 対象となる実施機関については、民営化の進捗などに応じて、中央監督省庁だけでなく、例えばオペレーションや顧客サービスを担当している下部組織や公的機関、民間企業などについても情報を収集する必要がある。	
ジェンダー専門機関との連携	事業の実施において、女性省・ジェンダー省などとの連携があるか。ある場合は、どのような連携か。
他ドナーや NGO によるジェンダー平等の取組	
他ドナー、国際機関、NGO などの支援	<input type="checkbox"/> 特にジェンダー課題に対する支援内容（アプローチの有無と内容）
民間セクターの取組	<input type="checkbox"/> ジェンダー課題に対する取組
利用状況	
公共交通機関	<input type="checkbox"/> 利用者数（男女別、利用時間帯別） <input type="checkbox"/> 公共交通機関の利用状況、目的と手段、利用しない理由（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 女性の利用が特に多い路線や駅/バス停 <input type="checkbox"/> 男女別トイレ、多目的トイレの有無、利用状況 <input type="checkbox"/> ジェンダーに基づく暴力・ハラスメントの発生件数 <input type="checkbox"/> ジェンダー課題に対する有効な取組（例：女性専用車両の導入）
その他運輸交通 インフラ	<input type="checkbox"/> 道路の利用状況、目的と手段、利用しない理由（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 橋梁の利用状況、目的と手段、利用しない理由（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> ルート選定（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 空港・港湾のジェンダー別の利用状況、目的と手段、利用しない理由
建設作業現場の状況（インフラ整備のみ）	
建設作業員のジェンダー別の雇用状況・環境	<input type="checkbox"/> 現地の建設作業員のジェンダー比はどれくらいか <input type="checkbox"/> 女性が少ない場合、その理由は何か（例：固定的な性別役割分業を含むジェンダー規範、人材募集時の性別指定の応募条件・直接言及していないが実質的に女性を排除した条件の有無、暴力のリスク等） <input type="checkbox"/> 女性建設作業員がいる場合、その作業員が直面している課題はあるか。どんな課題か（例：トイレや更衣室等の現場の設備が男性用のみ、同僚や現地コミュニティからの揶揄、ハラスメント相談窓口の不足、等）。 <input type="checkbox"/> 同じ労働に従事しているが、男女間で賃金格差をつける文化はないか。
SGBV 等のリスク	<input type="checkbox"/> 工事周辺地域や工事従事者の女性が SGBV 等のトラブルに巻き込まれる問題は起きていないか。
その他関連情報	
対象地域のジェンダー状況	<input type="checkbox"/> 就学状況（教育レベル、ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 経済活動への参加状況（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 性とジェンダーに基づく暴力（SGBV）の発生状況 <input type="checkbox"/> コミュニティにおける意思決定への女性の参画
社会規範、慣習、その他社会的背景	<input type="checkbox"/> 女性の移動を制限する規範の有無と内容 <input type="checkbox"/> 性別役割分担にかかる規範（家庭内、職業、意思決定への関与など） <input type="checkbox"/> ジェンダー規範の背景要因（宗教、慣習など）
特に留意が必要なセグメント	<input type="checkbox"/> 貧困層の数・割合（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 社会的に不利な立場にいる人々（階層、民族、移住者など）の数・割合  女性の多様な属性（年齢・階層・民族・宗教・障害の有無、教育レベル、世帯主の性別、配偶者の有無、子どもの数、所得レベルなど）によって、おかれている状況や直面している課題、ニーズ、開発事業が



	ら受ける影響が異なる。そのため、事業の対象地域にどのような女性がいるのかを把握することが重要である。
--	--

ジェンダーに基づく支援ニーズの違い	
施設・設備の整備	<input type="checkbox"/> 駅やバス停へのアクセスのしやすさ（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 女性がよく利用する施設などが周辺にあるか <input type="checkbox"/> 周辺の治安状況（ジェンダーに基づく暴力の発生状況、街灯の有無）
デザイン	<input type="checkbox"/> 女性の利用しやすさ（男女別トイレ、授乳スペース、動線） <input type="checkbox"/> 女性の安全性の確保（事故、ジェンダーに基づく暴力・ハラスメント）
役割分担	（道路インフラの場合） <input type="checkbox"/> 維持管理における男女間の責任・役割分担 <input type="checkbox"/> 女性参加者を含めた道路の維持管理方法・組織に関する研修 <input type="checkbox"/> 実施管理主体（例：村落道路運営委員会）の設立と女性の積極的な登用の可能性



### 【調査手法に関する Tips】

社会・ジェンダー分析における調査方法は、文献調査、聞き取り調査（キー・インタビュー・インタビューやフォーカス・グループ・ディスカッションを含む）、現場観察や視察などの一般的な調査方法である。

なお、ジェンダーに基づく役割・労働分担や資源へのアクセス・コントロールの状況など、ジェンダー関係をよりの確に把握するための「ジェンダー分析ツール」（参考資料参照）が各種開発されていることから、そうしたツールを用いて情報収集を行うことも有効である。その他、調査実施にあたっての留意点は以下のとおり。

- \* 男女それぞれから聞き取りを行い、ジェンダーに基づくそれぞれの認識の違いがないかを確認する。
- \* インタビューやディスカッションをグループで行う場合に、グループを男女混合とするかあるいは男女別とするかについては、その国・地域の文化慣習や社会規範、収集する情報の内容やその目的に応じて検討する。女性が男性の前で自分の意見を言うことが難しいと想定される場合は、男女別で聞き取りをすることが望ましい。一方、男女混合とする場合は、男女それぞれがどのような認識を持っているかをお互いに理解しながら議論を深める機会ともなりうる。
- \* 女兒・男児も異なるニーズや視点を持っていることもあるため、可能な限り把握に努める。
- \* さらに、ジェンダーに基づく暴力（SGBV）などの機微に触れる内容については、グループではなく個別インタビューの形で、経験や専門性を有する現地 NGO のスタッフなどが聞き取りを行うことが望ましい。また、匿名性の担保や情報の取り扱いにも十分留意する。

収集したデータ・情報を基にジェンダー課題を特定するためには、以下に挙げるような視点に立って分析・考察を行うことが求められる。

- 固定的役割分担：ジェンダーに基づいた固定的な役割分担が存在しているか。
- アクセス：資源やサービスへのアクセスやそこから得られる便益にジェンダー格差があるか。
- コントロール：誰が資源やサービス、便益の管理・所有を行っているか（ジェンダーに基づく偏りがあるか）。
- 意思決定：意思決定過程への参画にジェンダーに基づく偏りがあるか。
- 組織能力：関係機関はジェンダー平等と女性のエンパワメント促進にかかる政策、経験、能力を備えているか。
- ジェンダーに基づく暴力（SGBV）：当該分野に関連する SGBV はあるか。  
（例えば、公共交通機関における性暴力・ハラスメント）



さらに、事業内容をジェンダー平等や女性のエンパワメントの推進により貢献するものとするために、以下の点についても考察することが望ましい。

- 計画している事業からの便益はジェンダーにかかわらず等しく受益するか。等しく受益しない可能性があるとするればそれはなぜか。等しく受益するために必要な対応は何か。
- ジェンダーに基づく偏見や社会的・文化的・制度的な制約などの不平等を解消し、社会におけるジェンダー平等をより推進するためのエントリーポイントは何か。

ステップ1で特定したジェンダー課題について、次のステップ2以降でそれらに対応するための取組内容や実施上の留意事項を検討する。なお本手引きでは、ジェンダー課題解決のための取組のうち、PDMの活動レベルのものをステップ2（次頁以降の「ジェンダー課題解決に有効な取組リスト」と事例）、活動を実施するうえの留意事項レベルのものをステップ4で整理する。

## Step 2 ジェンダー課題の解決に向けた取組案と計画の策定

特定されたジェンダー課題への取組案を検討・策定する（計画／PDMに反映）。なお、取組を検討する際には、以下の3つの側面すべてに留意することが重要である。

### (1) 女性や女児の可能性を強化するための取組（Agency）

女性・女児自身の能力強化や機会拡大を通じて、相対的に不利な立場にある現状を克服するために必要な「力をつけていく」ための取組。

例：施設の維持管理にかかる技術・知識の習得、女性技術者の育成、意思決定過程への女性の参画の促進など。

### (2) 社会や人々の意識や行動変容に向けた取組（Relations）

地域コミュニティなどへの働きかけを通じて、地域社会や地域住民が有しているジェンダー意識やそれに基づく行動変容を促していくための取組。

例：公共交通機関におけるジェンダーに基づく暴力・ハラスメントを撲滅するための啓発キャンペーンなど。

### (3) 政策制度・組織体制の整備に向けた取組（Structure and systems）





関連する政策や制度そのものを見直し、ジェンダー平等と女性のエンパワメントを推進するものに改正していくための取組。


例：当該分野においてジェンダー平等・女性エンパワメントを推進するための政策策定および制度の見直し、組織における幹部層の女性のクォータ制導入など。

これら3つの側面は互いに関係しており、ジェンダー主流化を進める際には、3つの側面すべてに留意して取組を進めていくことが必要である。例えば、個々の女性の移動範囲や移動の自由が広がることは重要だが、家庭内やコミュニティ内でのジェンダー平等な環境や関係性が構築されなければ、そうした変化がジェンダー関係にとって逆効果になることがある（例：女性の移動範囲が広がったことを夫や家族がよく思わない、公共交通機関内における女性に対するハラスメントが増えるなど）。公共交通機関や公共の空間（駅・道路など）におけるハラスメントなどのジェンダーに基づく暴力を撲滅するためには、社会や人々の意識や行動変容を促すための啓発キャンペーンなどを行うと同時に、そうした行為を厳罰に処することを明記した法律の整備も不可欠である。

以下では、それぞれの課題に対して効果的な取組例を紹介する。

## ジェンダー課題解決に有効な取組リスト

抽出されたジェンダー課題	有効な戦略・取組例（例）
政策・制度	
運輸交通分野関連の法令・政策に、ジェンダー課題への取組が位置付けられていない	<input type="checkbox"/> 運輸交通政策のジェンダー・ニーズやジェンダー課題への対応取組の入れ込み（例：実施機関である交通公社におけるジェンダー視点に立った職場環境政策の策定）
運輸交通分野におけるジェンダー課題が的確に把握されていない	<input type="checkbox"/> 関連データ・情報の収集（ジェンダー・年齢別）（例：対象の45%以上を女性とした調査、女性グループ・若者・高齢者・障害者からのコンサルテーションの実施） <input type="checkbox"/> 既存の公共交通機関の利用者を対象にしたジェンダー別満足度調査の実施 <input type="checkbox"/> 公共交通サービスに対する意見箱の設置
政府や実施機関の組織体制	
幹部や職員のジェンダー意識が低い	<input type="checkbox"/> 幹部や職員向けジェンダー研修の実施（例：全職員の50%以上を対象としたジェンダー啓発研修の実施） <input type="checkbox"/> 女性幹部を増やすためのクォータ制の導入  ジェンダー研修の研修項目としては、ジェンダーとは、ジェンダーバイアスが組織運営・体制に与える影響、ジェンダー主流化の意義（健全な組織運営、より高い事業成果や持続性の向上など）、ジェンダー主流化を推進するためのアクション・プランの作成、ハラスメントやSGBVの対応などが挙げられる。
ジェンダー主流化やジェンダー課題への取組が適切に行われていない	<input type="checkbox"/> ジェンダー主流化推進のための担当者の配置（例：ジェンダー・フォーカル・ポイントの任命） <input type="checkbox"/> ジェンダー主流化推進のための体制づくり（例：実施機関におけるジェンダー平等・社会包摂委員会（Gender Equality and Social Inclusion (GESI) Committee）のTOR策定および設置） <input type="checkbox"/> 階層別ジェンダー研修の実施 <input type="checkbox"/> ジェンダー主流化推進のためのアクション・プランの策定  実施機関におけるジェンダー主流化の推進は、実行可能性の観点から予算の確保が重要であり、実施機関の財政状況や予算化の可能性を十分に把握し、事業設計の段階から先方政府と予算配分について協議する必要がある。
女性幹部や女性管理職が少なく、女性の声が組織の意思決定に反映されにくい	<input type="checkbox"/> 女性幹部や管理職を増やすためのジェンダー視点に立った人事計画の策定 <input type="checkbox"/> 女性にとって働きやすい職場環境の整備（託児施設、育児休暇など）例：実施機関である交通公社におけるジェンダー視点に立った職場環境政策の策定） <input type="checkbox"/> 女性幹部や管理職を増やすためのクォータ制の導入 <input type="checkbox"/> 女性幹部・管理職の能力強化研修の実施 <input type="checkbox"/> 女性の声を反映させるためのコンサルテーションの実施  クォータ制の導入や女性の雇用の積極的な促進は、実施機関の人事に関する事項であることから、事業の中で積極的に取り込むことが難しいケースも想定される。この点で参考になるのがADBの取組で、ADBは女性の雇用促進を事業の中で取り組むべき活動として、ジェンダー・アクション・プランの中に明確に位置づけ、具体的な数値目標も設定しているケースが多い。
女性技術職が少ない	<input type="checkbox"/> 女性技術者の雇用奨励、クォータ制の導入 <input type="checkbox"/> 女性技術者の能力強化（例：現場で働く従業員に対する実地研修の実施、女性スタッフ8割の受講を義務付け） <input type="checkbox"/> 女性にとって働きやすい職場環境の整備（託児施設、育児休暇など）  多くの国・社会において、公共交通機関（鉄道、地下鉄、バスなど）の運転手や車掌は男性の仕事であると認識されていることが多く、その理由として男性と比べて女性の体力や筋力が弱いため、あるいは女性をジェンダーに基づく暴力のリスクなどから守るためと説明されることがあるが、前者については「女性＝体力・筋力がない」という一般化は必ずしもすべての女性に当てはまるものではない点、また技術の進歩により必ずしも業務遂行のために体力や筋力が求められなくなっている点、後者についてはむしろジェンダーに基づく暴力を撲滅するための取組が必要である点に留意する。
役割分担	

施設の維持管理にかかる男女の役割分担に偏りがある（道路インフラの場合）	<input type="checkbox"/> 施設の維持管理にかかる男女間の偏りのない役割分担の明確化 <input type="checkbox"/> 維持管理に関する技術研修の機会の女性への提供
家庭やコミュニティにおける無償労働の提供が女性の役割であると認識されている。	<input type="checkbox"/> 積極的な女性の雇用 <input type="checkbox"/> コミュニティに対するジェンダー啓発研修の実施  男女の固定的な役割分担の見直しやジェンダー平等や女性のエンパワメントを推進する啓発活動の一環として、男性グループによる男性に対する取組も有効である。
意思決定の参画	
女性のコミュニティにおける発言権が弱いことが多い	<input type="checkbox"/> 道路運営委員会などのメンバーやリーダー層の一定割合を女性に割り当て
支援ニーズ	
施設の設置場所や仕様・デザインなどに関するニーズが男女で異なる、また女性のニーズが反映されにくい	<input type="checkbox"/> 施設の設置場所や仕様・デザインなどに関するジェンダー別ヒアリングの実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 女性専用車両、妊産婦/女性優先席、つり革の高さ、座席やステップの高さ</li> <li>- 女性専用待合スペース、男女別窓口、男女別トイレ、ベビーカー用スペース、授乳スペース、赤ちゃんスペース（おむつ替えなど）</li> <li>- 女性が利用しやすい料金体系や運航スケジュールの設定（オフピーク料金、複数の公共交通機関を利用する際の割引制度、乗降自由の時間限定パスなど）</li> </ul> <input type="checkbox"/> （事後段階における）ジェンダー別満足度調査の実施
女性・女兒に対するハラスメントなどのジェンダーに基づく暴力が多い	<input type="checkbox"/> ジェンダーに基づく暴力を防止するための設備（監視カメラ、十分な照明、車内電話、非常ボタン、見通しの悪い死角を作らないなど） <input type="checkbox"/> 警察と連携した見回り体制の構築（女性警察官や駅員の配置） <input type="checkbox"/> ヘルプラインの設置 <input type="checkbox"/> ジェンダーに基づく暴力が発生した際の対応手順の確認、厳罰化の徹底 <input type="checkbox"/> バス停/駅や車内におけるジェンダーに基づく暴力撲滅キャンペーンの実施（社内のポスター掲示など） <input type="checkbox"/> 女性利用者がどこに不安を感じているかを確認し、必要な手段を講じるためのヒアリングの実施、意見箱の設置 <input type="checkbox"/> 交通警察や運行会社スタッフに対するジェンダーに基づく暴力に関する研修の実施
女性の経済活動への参画機会が限られている	<input type="checkbox"/> 駅やバスターミナルなどにおける小売スペースの女性への割当（例：女性による駅構内での露店販売のためのフィジビリティ調査の実施） <input type="checkbox"/> 女性の就業・起業促進のための能力強化の機会の提供（例：1,400名の女性を対象とした就業・起業のための研修の実施）
建設工事時の取組	
灌漑などのインフラ整備の工事実施において女性が雇用されにくい、また、働きにくい環境がある。	<input type="checkbox"/> 土木・建設工事従事者への女性の雇用（一定割合を女性とする等） <input type="checkbox"/> 土木・建設工事で女性が働きやすい環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 同一労働において、男女間で賃金差をつけない</li> <li>➢ 男女別のトイレや休憩所、夜間照明等の設置によるプライバシーや安全性の確保</li> <li>➢ 上記について、コントラクターとの契約への記載</li> </ul>
工事実施時に周辺地域や工事従事者の女性が SGBV 等のトラブルに巻き込まれるリスクがある。	<input type="checkbox"/> 工事現場の安全管理、ジェンダー平等と人権教育の徹底 <input type="checkbox"/> 性的搾取・虐待及びセクシュアル・ハラスメント（SEAH：Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment）の防止及び発生時の対応等についてコントラクターとの契約に記載

### ジェンダー主流化の好事例

ジェンダー主流化の好事例として、上述の3つの側面（agency、relations、structure and systems）すべてあるいは2つの側面に関連した事業を以下に示す。

#### JICA 取組事例① バングラデシュ「ダッカ都市交通整備事業」、円借款

【**案件概要**】本事業は、ダッカ市内における全長 20km の軌道系大量輸送システムの都市高速鉄道建設により、ダッカ都市圏の輸送需要への対応を図り交通混雑の緩和を目指す事業である。

【**ジェンダー視点に立った取組**】

- **案件準備段階における社会・ジェンダー分析調査を通じたジェンダー・ニーズの特定**  
ジェンダー主流化団員が参团する形で、ジェンダー主流化政策、対象分野のジェンダー課題、他ドナーの取組状況、環境社会配慮事項などに関する情報収集を行い、ジェンダー視点からみた都市交通インフラ・サービスにかかる課題として、①公共交通機関の少なさ、②公共交通機関のサービスの質の低さ、③公共の場において女性の安全が確保されていないことを特定した。さらに、ジェンダー視点からみたニーズを「女性にとって安全で信頼できる公共交通インフラおよびサービスの提供」と分析し、それに対応した活動をジェンダー・アクション・プラン（GAP）として取りまとめ、実施機関と合意している。
- **セクシュアル・ハラスメント防止のための取組（施設整備＋意識・行動変容）**  
女性利用者に対するセクシュアル・ハラスメント防止のための取組として、防犯カメラ、非常通報ボタン、十分な照明、男女の警備員の配置などを行うとともに、利用者を対象としたセクシュアル・ハラスメント防止のための啓発活動、またハラスメント事案を扱う実施機関や交通警察の関係者に対するジェンダー研修を実施した。
- **実施機関における女性職員の雇用促進（可能性＋政策制度・組織体制）**  
女性職員に対する平等な研修機会を提供するとともに、実施機関による同一労働同一賃金の導入や労働条件の整備、また女性職員用施設の整備にも併せて取り組んだ。

**JICA 取組事例② インド「高速輸送システム建設事業（フェーズ1～3）」、円借款**

【**案件概要**】本事業は、デリー首都圏における総延長 245km の大量高速輸送システム建設により、増加する輸送需要への対応を図り、交通混雑の緩和と交通公害減少を目指す事業である。

【**ジェンダー視点に立った取組**】本事業では、女性が安全、快適に利用できるように駅舎・車内への CCTV の設置や低いつり革の導入など、女性のニーズに合わせた仕様が取り入れられたほか、以下に挙げるようなジェンダー視点に立った取組が行われた。

- **女性や女児の可能性を強化するための取組（agency）**：女性利用客が安心して利用できるように、女性専用車両や一般車両における女性専用席を導入したほか、ジェンダーに基づく暴力（SGBV）やハラスメントにかかる通報・相談を受け付けるヘルプラインを設置し、車内掲示を通じて利用を呼びかけている。また、女性の運転士・駅員を積極的に登用することにより、より幅広いニーズに合ったサービスの提供を目指す。
- **社会や人々の意識や行動変容に向けた取組（relations）**：ジェンダーに基づく暴力（SGBV）やハラスメントに関する啓発活動を通じた、女性利用客が安心して公共交通機関を利用できるようになるための環境づくりを目指す。
- **政策制度・組織体制の整備に向けた取組（structure）**：組織としてジェンダー視点を統合した行動規範や規則の整備のほか、全職員を対象としたジェンダー研修の実施や女性が働きやすい環境整備に取り組む。また、ジェンダーに基づく暴力（SGBV）やハラスメントへの対応として、セクシュアル・ハラスメント対応委員会の設置や駅の外の安全に関する州政府や警察との定期会合の実施にも取り組む。



### Step 3 ジェンダー指標の設定

ジェンダー視点に立った取組案を検討した後、その取組によって期待される成果（変化）を測る指標（ジェンダー指標）を設定する。指標の設定にあたっては、可能な限り定量的な指標を設定し、変化の状況を客観的に把握する。定量指標の設定が難しい場合は、変化の内容やプロセスを測るため定性指標を設定する。以下に、ジェンダー指標の例を示す。

#### ジェンダー指標例

<b>政策・制度</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ジェンダーの視点を取り込まれた関連政策・計画（種類・数）</li> <li><input type="checkbox"/> 関連政策・計画に取り込まれたジェンダー視点（内容）</li> <li><input type="checkbox"/> 策定されたジェンダー・アクション・プラン</li> <li><input type="checkbox"/> 入手可能なジェンダー別データの数（乗客者数）</li> <li><input type="checkbox"/> （意見箱に寄せられた）女性利用者による意見（数、内容）</li> <li><input type="checkbox"/> その意見を基に取り入れられた解決策（数、内容）</li> </ul>
<b>政府や実施機関の組織体制</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>【ジェンダー主流化のための取組】 <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ジェンダー主流化のための戦略・計画（内容）</li> <li><input type="checkbox"/> ジェンダー主流化のための予算の増加</li> </ul> </li> <li>【幹部・職員向けジェンダー研修】 <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 幹部・職員向けジェンダー研修の回数</li> <li><input type="checkbox"/> 研修参加者数（ジェンダー・年齢別）</li> <li><input type="checkbox"/> 研修後のジェンダー意識の変化</li> </ul> </li> <li>【女性幹部】 <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 女性幹部の数・割合の増加</li> <li><input type="checkbox"/> 女性幹部を増やすためのクオータの割合（計画・実績）</li> </ul> </li> <li>【女性職員・技術者】 <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 女性職員・技術者の数・割合の増加</li> <li><input type="checkbox"/> 女性の積極的雇用のためのクオータの割合（計画・実績）</li> <li><input type="checkbox"/> 女性の積極的雇用のための人事方針（内容）</li> </ul> </li> <li>【職場環境】 <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 女性退職者数の減少</li> <li><input type="checkbox"/> 改善された職場環境の内容</li> <li><input type="checkbox"/> 職場環境に対する女性職員の満足度</li> </ul> </li> <li>【女性技術者の能力強化】 <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 女性技術者向け技術研修（実施回数、参加者数）</li> <li><input type="checkbox"/> 各種研修の参加状況（ジェンダー別）</li> <li><input type="checkbox"/> 特定された女性技術者の研修ニーズ</li> <li><input type="checkbox"/> 強化された女性技術者の能力・スキル</li> </ul> </li> <li>【職場におけるハラスメントと SGBV】 <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 職場におけるハラスメントと SGBV の通報件数（タイプ別）</li> <li><input type="checkbox"/> 職場におけるハラスメントと SGBV の発生件数（タイプ別）</li> <li><input type="checkbox"/> ハラスメントと SGBV に関する研修（実施回数、参加者数（ジェンダー別））</li> <li><input type="checkbox"/> ハラスメントと SGBV に関する職員の理解度・意識の変化</li> </ul> </li> </ul>
<b>役割分担</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>【女性の技術研修への参加】 <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 技術研修に参加した女性住民の数・割合の増加</li> <li><input type="checkbox"/> 女性が習得した技術</li> </ul> </li> <li>【女性の雇用】 <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> プロジェクトによって雇用された女性の数・割合</li> </ul> </li> </ul>
<b>意思決定への参画</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 道路運営委員会における女性メンバー、リーダー層の数・割合の増加</li> <li><input type="checkbox"/> 女性の積極的参画のためのクオータの割合（計画・実績）</li> <li><input type="checkbox"/> 事業計画に取り込まれたジェンダー別ニーズ</li> <li><input type="checkbox"/> ジェンダー別のインフラ満足度</li> </ul>

インフラ整備（建設工事）

- 建設作業員に占める女性の割合
- 建設作業員による労働環境の満足度（ジェンダー別）
- 建設作業員向けジェンダーと人権研修の回数
- 研修参加者数（ジェンダー別）
- 研修後のジェンダー意識の変化（事前・事後のアンケート結果比較など）
- SEAHの防止と対応にかかるコントラクターとの契約有無
- 男女同一労働同一賃金（※同一労働にもかかわらず、賃金格差の問題がある場合のみ有効）

なお、インフラ整備にかかる指標については、特に資金協力事業の開発課題別指標例で挙げられている指標のうち、可能な限りジェンダー別にデータ収集・分析を行うほか（例：都市公共交通のバス整備にかかる利用者数や公共交通使用率）、上述の指標例を参考に、ジェンダー平等や女性のエンパワメントの視点からも、運用・効果指標および効果指標を検討する。

## Step 4 ジェンダーの視点に立った実施・モニタリング

取組を実施するにあたり、ステップ1で把握したジェンダーに基づく現状（男女が置かれている現状）や課題・ニーズに留意した対応を行う。例えば、実施体制においては、カウンターパートやプロジェクトスタッフのジェンダー・バランス、ジェンダー意識、ハラスメントへの対応などを行う。取組の実施時は、女性の参加や意思決定への参画を促進するための対応を行うほか、地域社会の男性や住民の理解促進、また、女性の中の多様性にも留意する。

さらにモニタリングでは、活動の実施状況（男女の参加状況を含む）や期待される成果の発現状況を、ジェンダー別のデータやステップ3で設定したジェンダー指標を用いて把握する。新たなジェンダー課題が特定された場合には、事業のスコープや活動の進捗状況をふまえ、その課題解決のためにどのような取組が有効か、そうした取組を事業の中に内包化することができるかどうかを検討し、必要に応じてPDM・POなどの事業計画に反映することが望ましい。

下表に、実施やモニタリング上の留意事項を示す。

### ジェンダーの視点に立った活動上の留意点

分類	留意点
実施体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 特定の理由がある場合を除き、C/Pのジェンダー・バランスを確認し、偏りがあればバランスをとるための方策を検討する。</li> <li>● C/P、プロジェクトスタッフ、日本人専門家を対象に、事前および実施中にジェンダー研修を実施する。研修時にジェンダーに対する理解・認識が不足していることがわかったら、継続的に意識向上を図る方法を検討する。</li> <li>● プロジェクトスタッフの雇用にあたっては、セクシュアル・ハラスメントや受益者に対する性的搾取などの禁止条項を明確に伝え、承諾書に署名してもらう。</li> <li>● 日本人専門家は、対象国・地域の文化・慣習を十分に理解するとともに、国際協力現場での性的搾取・虐待・ハラスメントへの意識を高め、無意識に差別的な言動をとることがないように自重し、相互に注意喚起し合う。</li> <li>● 関係者が利用できる相談窓口・経路を設定し、SGBVやハラスメントに対応する。</li> <li>● 必要に応じ、国際・現地のジェンダー専門家を配置する。</li> </ul>
活動・取組の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 家事・ケア労働で多忙な女性が参加しやすいよう実施時間や場所を設定する。また、特定の人・グループの労働や責任などの負担を増やさないように留意する。</li> <li>● 女性の識字率が低い場合などは、研修や技術指導を通じた情報やスキルの伝え方を工夫し（文字ではなくイラストや写真を使った説明、グループによる学びなど）、情報やスキルを必要とする人が研修に出ているか、参加状況を継続的に確認する。</li> <li>● 意思決定過程に必ず女性が参画し、女性の声が反映されるように、メンバー構成や会議の進め方など、より女性が参加しやすかつ発言しやすい環境作りを行う。</li> <li>● 女性も年齢、社会階層、民族、障害の有無、教育レベル、家族・世帯形態などによって、おかれている状況や直面している課題、ニーズ、開発事業から受ける影響が異なることから、女性の中の多様性にも留意する。</li> <li>● 男児や男性、地域住民の巻き込みと理解促進を図る。</li> <li>● 事業対象地のジェンダー規範・差別が強い場合は、影響力を持つコミュニティ・リーダーや宗教指導者などの理解や協力が特に重要となる。</li> </ul>
モニタリング	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業活動への参加や事業による受益が正当な理由もなく男女のどちらかに偏っているときは原因・要因を特定して必要な対応を検討する。（研修への参加や就労の割合が男性に比べて低い、など）。</li> <li>● 家事・ケア労働で多忙な女性が活動に参加しやすいよう、活動の時間や場所を設定しているか確認する。活動の参加が特定の人・グループの負担を増やしていないかも確認する。</li> <li>● 研修などの理解や実践に男女差がみられる場合は、その要因を特定して対応する。</li> <li>● 計画段階で想定されていなかった正負の影響がないか、ある場合は正の影響を拡大する方法、負の影響を最小限にとどめる方法を検討する。</li> </ul>

## Step 5 ジェンダーの視点に立った評価

評価段階では、従来の事業評価の枠組み（事後評価）や評価手法（DAC6 項目評価）に沿って、事業全体を評価する中で、ジェンダーの視点に立った取組の実績と実施プロセス、成果、インパクトを確認する。成果やインパクトは既に発現しているもの、あるいは発現の兆しがみられるものを含む。取組の成果の発現に、男女（多様な属性の男女含む）間で差異があったか、それぞれにどのような差異があり、その要因が何かを分析することにも留意する。

評価調査時は、対象地域のジェンダー格差やジェンダー規範などを考慮のうえ、定量調査であれ定性調査であれ、可能な限りジェンダー別のデータ・情報を収集し分析を行うことに留意する。調査対象者のジェンダー・バランスや属性に留意し、聞き取り時には内容に応じて性別で分けてグループを構成する。評価に際しては、評価チームのジェンダー・バランスにも留意する必要がある。

以下は、評価 6 項目に沿って評価を行う際の特に留意すべきジェンダー視点である。

### 評価において留意すべきジェンダー視点

評価 6 項目	留意すべきジェンダー視点
妥当性	相手国の開発政策・開発ニーズ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ジェンダーの視点に立った活動が、ジェンダー平等推進政策あるいは運輸交通分野の政策で掲げられた優先取組およびその内容に合致しているか。</li> </ul> 特別なニーズを持つ人々の包摂 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 受益者が特定のジェンダー・グループに偏っていないか。</li> <li>- 受益者の選定にあたり、女性や女兒グループからも情報収集したか。</li> </ul> 計画やアプローチの適切さ <ul style="list-style-type: none"> <li>- 特定のジェンダー・グループを排除しない方法が取られたか。</li> <li>- 多様な受益者が活動に参加し、受益できる方法が取られたか。</li> <li>- 特定のジェンダー・グループの労働負担を増やさない方法が取られたか。</li> <li>- 事業実施中にモニタリングに基づいて、取組が修正されたか。</li> </ul>
整合性	SDGs など国際目標やイニシアティブ、国際的な規範や基準との整合性 <ul style="list-style-type: none"> <li>- ジェンダーの視点に立った活動が、国際的なイニシアティブの内容に合致しているか。</li> <li>- ジェンダーの視点に立った活動が、SDGs など国際目標の達成に貢献したか。</li> </ul>
効率性	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 女性の知識・経験、女性グループなどが活用されたか。</li> <li>- 本邦・第三国研修の参加者のジェンダー・バランスはどうか。</li> </ul>
有効性	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ジェンダーの視点に立った活動は当初の成果を達成したか。</li> <li>- ジェンダーの視点に立った活動は事業目的・成果の達成に貢献したか。</li> <li>- （建設された施設の）利用者の満足度（男女別）</li> </ul>
インパクト	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ジェンダーの視点に立った活動を実施したことによる正の間接的効果の発現状況（例：女性のリーダーシップ、行政への働きかけによる制度の改正、女性の意見を吸い上げる仕組みの改善、女性に対する家庭内暴力や SGBV の減少など）。</li> <li>- ジェンダーの視点に立った取組を実施しなかったため、あるいは、不十分なジェンダー分析による、マイナスのインパクトの発現状況（例：女性の労働負担の増加、女性に対する家庭内暴力や SGBV の増加など）。</li> </ul>
持続性	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 女性が無理なく活動を継続することができるか。</li> <li>- 女性が継続的に取組に参加し、事業効果の継続に貢献することができるか。</li> <li>- 関係機関によるジェンダー主流化の取組が継続されるか。</li> <li>- 関係機関の意思決定における女性の参画が継続的に促進されるか。</li> <li>- 女性・女兒の声が運輸交通分野の政策・施策、制度に反映され続けるか。</li> <li>- ジェンダーの視点に立った取組が運輸交通分野の政策・計画に反映されるか。</li> <li>- ジェンダーの視点に立った取組が運輸交通分野の予算に反映されるか。</li> </ul>

有効性（成果）やインパクト、持続性については、agency、relations、structure and systems の 3 つの側面（ステップ 2 参照）から、ジェンダーの視点に立った取組や工夫がジェンダー平等や女性のエンパワメントの推進にどのように貢献したかを明らかにする。具体的には、agency は取組の実施によって女性は何ができるようになったか（女性自身の能力のみならず、女性を取り巻く外部環境の変化も含む）、relations は取組の働きかけによって関係者や地域社会のジェンダー意識や関係性がどのように変化したか、structure and systems は取組がどのように政策や制度、実施機関の事業方針・計画などに取り込まれたか、組織においてジェンダー平等がどう推進されたかなどを確認する。逆に、何らかの負のインパクトがみられた際には、将来の案件形成への教訓として可能な限り事例を抽出する。



## 参考資料

### 分野共通

- ADB. Gender and Development. <https://www.adb.org/what-we-do/themes/gender/main>
- ADB. (2013). Understanding and Applying Gender Mainstreaming Categories. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34131/files/tip-sheet-1-gender-mainstreaming-categories.pdf>
- ADB & Australian Aid. (2013). Tool kit on Gender Equality Results and indicators. <https://www.adb.org/documents/tool-kit-gender-equality-results-and-indicators>
- OXFAM. (2002). Gender Mainstreaming Tools: Questions and checklists to use across the programme management cycle. <https://policy-practice.oxfam.org/resources/gender-mainstreaming-tools-questions-and-checklists-to-use-across-the-programme-199089/>
- 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>
- UN Women. (2016). How to Manage Gender-Responsive Evaluation: Evaluation Handbook.
- World Bank. Gender Data Portal. <https://genderdata.worldbank.org/>

### 分野共通（ジェンダー分析ツール）

- OXFAM. (2014). Quick Guide to Gender Analysis. <https://policy-practice.oxfam.org/resources/quick-guide-to-gender-analysis-312432/>
- OXFAM. (1999). A Guide to Gender-Analysis Frameworks. <https://policy-practice.oxfam.org/resources/a-guide-to-gender-analysis-frameworks-115397/>

### 運輸交通分野

- ADB. (2013). Gender Tool Kit: Transport. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33901/files/gender-tool-kit-transport.pdf>
- International Transport Forum. (2021). Transport Innovation for Sustainable Development: A Gender Perspective. <https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/transport-innovation-sustainable-development-gender.pdf>
- International Transport Forum. (2020). The Gender Dimension of the Transport Workforce. <https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/gender-dimension-transport-workforce.pdf>
- International Transport Forum. (2019). Transport Connectivity: A Gender Perspective. <https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/transport-connectivity-gender-perspective.pdf>
- International Transport Forum. (2018). Women's Safety and Security: A Public Transport Priority. [https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/womens-safety-security\\_0.pdf](https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/womens-safety-security_0.pdf)
- International Transport Forum. (2018). Understanding Urban Travel Behaviour by Gender for Efficient and Equitable Transport Policies. <https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/urban-travel-behaviour-gender.pdf>
- International Transport Forum. (2011). Gender and Transport. <https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/dp201111.pdf>
- Sustainable Mobility for All. (2019). Global Roadmap of Action Toward Sustainable Mobility, Paper 3, Gender.

<https://thedocs.worldbank.org/en/doc/229591571411011551-0090022019/original/GenderGlobalRoadmapofAction.pdf>

- UN Women. (2020). COVID-19 and Ensuring Safe Transport with and for Women and Girls. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Brief-COVID-19-and-ensuring-safe-transport-with-and-for-women-and-girls-en.pdf>
- World Bank. (2013). Gender and Public Transport: Kathmandu, Nepal. (国別ジェンダー調査例)  
<https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/SAR/nepal/Gender-and-Public-Transport-in-Nepal-Report.pdf>
- World Bank. (2010). Mainstreaming Gender in Road Transport: Operational Guidance for World Bank Staff.  
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/669831468330934298/pdf/569540NWP0Tran10Box353751B01PUBLIC1.pdf>

## 巻末脚注

- <sup>1</sup> World Bank (2010) Mainstreaming Gender in Road Transport: Operational Guidance for World Bank Staff. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/17455/569540NWP0Tran10Box353751B01PUBLI C1.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (閲覧 : 2021 年 2 月 6 日)
- <sup>2</sup> United Nations Economic and Social Council (2008) Report to the United Nations Economic Commission for Europe Executive Committee on the Implementation of the Priorities of the UNECE Reform for Strengthening some Activities of the Committee: The Inland Transport Committee and Gender Issues in Transport, in ECE/TRANS/2009/7 <https://unece.org/DAM/trans/doc/2009/itc/ECE-TRANS-2009-07e.pdf> (閲覧 : 2022 年 3 月 1 日)
- <sup>3</sup> USAID (2016) Gender-Based Violence on Public Transportation: A Review of Evidence and Existing Solutions [https://urban-links.org/wp-content/uploads/GBV-on-Transportation\\_6-26-2020\\_updated\\_DM.pdf](https://urban-links.org/wp-content/uploads/GBV-on-Transportation_6-26-2020_updated_DM.pdf) (閲覧 : 2022 年 2 月 15 日)
- <sup>4</sup> UN Women (2020) COVID-19 and Ensuring Safe Transport with and for Women and Girls. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Brief-COVID-19-and-ensuring-safe-transport-with-and-for-women-and-girls-en.pdf> (閲覧 : 2022 年 2 月 8 日)
- <sup>5</sup> テレサ・ライト博士 (2018) 公共交通産業の女性労働者に対する仕事の未来の影響 <https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/Future%20of%20Work%20Executive%20Summary%20Japanese.pdf> (閲覧 : 2022 年 2 月 7 日)
- <sup>6</sup> Global Women's Network for the Energy Transition (2019) 5 Principles for Women and Transport <https://www.globalwomensnet.org/empowering-women-in-transportation/> (閲覧 : 2022 年 3 月 1 日)
- <sup>7</sup> International Transport Forum (2020) The Gender Dimension of the Transport Workforce. <https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/gender-dimension-transport-workforce.pdf> (閲覧 : 2022 年 2 月 8 日)
- <sup>8</sup> JETRO (2018) おしえて！知りたい！途上国と社会 [https://www.ide.go.jp/Japanese/IDEsquare/Column/ISQ000007/ISQ000007\\_004.html](https://www.ide.go.jp/Japanese/IDEsquare/Column/ISQ000007/ISQ000007_004.html) (閲覧 : 2022 年 2 月 7 日)
- <sup>9</sup> The World Bank (2016) Preventing Violence Against Women in Transport Systems. <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2016/03/08/preventing-violence-against-women-in-transport-systems> (閲覧 : 2022 年 2 月 7 日)
- <sup>10</sup> Ostry et al. (2018) Economic Gains From Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence. <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/10/09/Economic-Gains-From-Gender-Inclusion-New-Mechanisms-New-Evidence-45543> (閲覧 : 2022 年 2 月 8 日)
- <sup>11</sup> Fraszczyk and Piip (2019) A review of transport organisations for female professionals and their impacts on the transport sector workforce. [https://www.researchgate.net/publication/337045488\\_A\\_review\\_of\\_transport\\_organisations\\_for\\_female\\_professionals\\_and\\_their\\_impacts\\_on\\_the\\_transport\\_sector\\_workforce](https://www.researchgate.net/publication/337045488_A_review_of_transport_organisations_for_female_professionals_and_their_impacts_on_the_transport_sector_workforce) (閲覧 : 2022 年 2 月 8 日)
- <sup>12</sup> Kronsell, Rosqvist and Hiselius, (2016) Achieving Climate Objectives in Transport Policy by Including Women and Challenging Gender Norms – the Swedish case. <https://portal.research.lu.se/en/publications/achieving-climate-objectives-in-transport-policy-by-including-wom> (閲覧 : 2022 年 2 月 8 日)
- <sup>13</sup> テレサ・ライト博士 (2018) 公共交通産業の女性労働者に対する仕事の未来の影響 <https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/Future%20of%20Work%20Executive%20Summary%20Japanese.pdf> (閲覧 : 2022 年 2 月 7 日)
- <sup>14</sup> ILO (2013) WOMEN IN THE TRANSPORT SECTOR [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms\\_234882.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_234882.pdf) (閲覧 : 2022 年 2 月 8 日)
- <sup>15</sup> Sustainable Mobility for All (Sum4All) [sum4all.org](https://sum4all.org) (閲覧 : 2022 年 2 月 8 日)
- <sup>16</sup> Sustainable Mobility for All (2019) GLOBAL ROADMAP OF ACTION Toward Sustainable Mobility Gender. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/229591571411011551-0090022019/original/GenderGlobalRoadmapofAction.pdf> (閲覧 : 2022 年 2 月 8 日)
- <sup>17</sup> 経済成長、持続的な環境、社会的包摂（ソーシャル・インクルージョン）に関する交通の役割についての理解を深め、輸送に関する政策課題を議論、交渉し、交通政策の意思決定者と市民社会との交流促進を目的とし、各国の交通担当大臣による年次サミットを開催しているが、政治的には独立した形で経済協力開発機構(OECD)に統合されている。
- <sup>18</sup> ITF work on Gender in Transport, <https://www.itf-oecd.org/itf-work-gender-transport> (閲覧 : 2022 年 4 月 20 日)

---

<sup>19</sup> International Transport Forum (2021) Transport Innovation for Sustainable Development A Gender Perspective.

<https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/transport-innovation-sustainable-development-gender.pdf>（閲覧：2022年2月8日）

<sup>20</sup> 質の高いインフラ投資に関する G20 原則（外務省仮訳）

[https://www.mof.go.jp/policy/international\\_policy/convention/g20/annex2.pdf](https://www.mof.go.jp/policy/international_policy/convention/g20/annex2.pdf)（閲覧：2022年5月17日）

<sup>21</sup> クォータ制とは、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなど割り当てを行うことにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる手法の一つ。例えば、政治分野におけるジェンダー・クォータとは、議会における男女間格差を是正することを目的とし、性別を基準に女性又は男女の比率を割り当てる制度である。主に以下の三つに分類される。（参照：内閣府ウェブサイト [https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/gaikou\\_research/2020/05.pdf](https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/gaikou_research/2020/05.pdf)）