

JICA 事業における ジェンダー主流化のための 手引き

【エネルギー】

エネルギー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。持続可能でクリーンなエネルギーへのアクセスは、女性・女兒を含む社会のあらゆる人々の暮らしを守り、持続可能な開発を促進するうえで極めて重要である。したがって、エネルギー分野における事業の実施においては、社会における多様な人々を取り巻く現状や課題・ニーズを把握し、それらに対応する視点や取組を事業に組み込むことが重要である。



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、エネルギー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¹。特に JICA の事業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 **電力アクセスの向上**：電力安定供給を目的とした電気事業体制を構築する事業や、電化人口増加を目的とした送配電ネットワーク強化の事業、両方の目的を視野に入れた再生可能エネルギーによるオフグリッド電力事業
- ② **エネルギー利用の低・脱炭素化促進**：再生可能エネルギーの導入と省エネルギー促進のための環境整備に向けた事業

¹ 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.....19
 - Step 4：ジェンダーの視点に立った実施・モニタリング.....21
 - Step 5：ジェンダーの視点に立った評価.....23
- 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。.....25

第1章 ジェンダー視点から見るエネルギー分野の主な課題と要因

本章では、エネルギー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) エネルギー計画やマスタープランにジェンダーの視点が反映されていない
- (2) エネルギー分野における女性の専門技術の習得や雇用機会が限定されている
- (3) 女性が安定したエネルギーにアクセスできず、家事労働の負担の増加や健康被害が生じている
- (4) 女性のエネルギーや関連リソースへのアクセスが限定的で経済活動への参画が限られている

(1) エネルギー計画やマスタープランにジェンダーの視点が反映されていない

電化計画や送配電網整備計画、設備投資計画など国の長期エネルギー計画の策定についてだけでなく、エネルギーシステム全体の低・脱炭素化に向けた省エネ・再エネマスタープランなどの政策決定や、エネルギー分野に属する企業のリーダーシップやガバナンスでも、性別役割分担意識によって多くの場合男性中心で、エネルギーの主要な利用者である女性のニーズや声が反映されていない傾向がある¹。エネルギー計画やマスタープランなどへ女性の主体的な参画がなくニーズが反映されていないことで、例えば、消費者の不正確な電力ニーズの特定と評価、アクセスが困難な価格設定、国レベルの電化や低・脱炭素に対する不適切で効果的でない政策対応・優先順位付け・資金調達、新たなジェンダー不平等や脆弱性の誘発、市民社会による抗議運動などの負の影響をもたらす可能性がある²。

(2) エネルギー分野における女性の専門技術の習得や雇用機会が限定されている

エネルギー分野は、女性の経済活動への参画が限られていること（後述）もあり、依然として男女共同参画が進んでいない分野の一つである³。例えば、雇用に関して、女性は世界の労働力の48%を占めているにもかかわらず、石油・ガス分野の労働力の22%、再生可能エネルギーの32%を占めるにとどまっている⁴。また、エネルギー分野（燃焼装置、エンジン、ポンプ、電力）に密接に関連する特許分類では、女性の申請数は全体の11%未満にとどまっている⁵。その理由の一つとして、性別役割分担意識により、科学・技術・工学・数学（STEM）教育分野に進学する女子学生数が少なく、女性がエネルギー関連の専門性やスキルを習得する機会が限られていることが挙げられる。また、電力公社などのエネルギー関連組織では、技術的・専門的なポストは男性が適しているというジェンダー規範が根付いていることも多い。女性が、根拠なく採用や賃金で差別されることもある。さらに、国によっては、法律によってエネルギー分野における女性の雇用を禁じていることもある。例えば、キルギスタンやロシアでは女性は電気工になることが禁じられており、エジプトでは電力事業で働くこと自体が禁じられている⁶。このような要因により女性のエンジニアや専門家が育たず、エネルギー分野に雇用される女性の数も限定されてしまう傾向がある。

(3) 女性が安定したエネルギーにアクセスできず、家事労働の負担の増加や健康被害が生じている

世帯やコミュニティレベルでは、意思決定の場への女性の参画が限られていることⁱⁱにより、使用する燃料の種類や購入するエネルギー量、選択する電化製品などに関し、家庭内インフラやエネルギー管理の体制は、通常、男性によって決められ、女性は、安定したエネルギーへのアクセスが限られるという不利益が生じている⁷。例えば、2011年にインドのグジャラート州で実施された調査によると、対象家庭の94%が電化されているにもかかわらず、女性は家庭内で電気を自由に使えず、対象家庭のうち調理や暖房のために薪を使っている家庭は65%である⁸。

このように、女性・女兒が安定したエネルギーにアクセスできないことにより、農村部や都市部の貧困地域の多くの女性は、薪や牛糞などの伝統的で非効率な燃料ⁱⁱⁱなど、生活に必要なエネルギーを獲得するための労働に多くの時間と労力を費やしている⁹。例えば、国連児童基金（UNICEF）は、5歳から14歳までの女兒は、同年代の男児と比較して、無償の家事や水・薪の収集に40%多くの時間を費やしていると指摘している¹⁰。また、前述のインドの調査は、女性は薪集めに1日あたり1時間20分を費やしている¹¹と報告している。

(4) 女性のエネルギーや関連リソースへのアクセスが限定的で経済活動への参入が限られている

女性は、男性に比べエネルギーへのアクセスが限られている¹²。エネルギーへのアクセスが限られていることにより、製品やサービスの改善、運用コストの削減などが望めず、収入を得るための機会が限定されている¹³。また、女性は、クリーンクッキングストーブやソーラーパネルなどのクリーンエネルギー・ソリューション事業への参画や、エネルギー施設の管理組合などへの参画が限られる傾向がある。例えば、オフグリッド電力事業で住民による管理組合を形成する際、性別役割分担意識により、管理組合に参加できないことが起き、女性のニーズが事業に反映されづらい状況が生まれる可能性がある。

また、女性は、地域特有の文化・伝統・慣習などの社会的な通念（ジェンダー規範・社会規範）^{iv}により、土地の所有権を持たないことが多い。土地は融資を受ける際の担保となるため、土地の所有権を持たない女性は、融資などの金融サービスを利用できず、新たな再生可能エネルギービジネスへの参入ができないなど、経済活動上の制約を大きく受ける傾向にある。

ⁱⁱ 意思決定権は、世帯内やコミュニティ内のエネルギーの用途や役割や利益配分を左右する点で重要である。しかし、エネルギー・ソリューションの選択や、エネルギー利用・管理に関する意思決定の場への女性の参画が限られている傾向がある。

ⁱⁱⁱ これらの燃料は室内の大気を汚染し、人々の健康被害や早期死亡をもたらし、早期死亡の推定値は、マalaria・結核などによる早期死亡の推定値よりも大きい値となっている。（参照：International Energy Agency (IEA) (2010) Energy poverty, How to make modern energy access universal? World Energy Outlook 2010, <https://www.osti.gov/etdeweb/servlets/purl/21605357>）（閲覧：2022年4月13日）

^{iv} 社会的な通念は、社会生活を営むうえで守らなければならないとされているルールであるが、男性の視点に基づいて形成されていることが多い。例えば、女性は、公式・非公式に多くの土地所有制度・慣習において差別を受け、男性に比べて土地などの資源をコントロールすることが困難である。

第2章 エネルギー分野におけるジェンダー主流化の重要性

前章で示したエネルギー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 なぜエネルギー分野におけるジェンダー主流化が重要か

(1) ジェンダー平等な取組は、女性の生活・健康の向上につながる

性別を問わず安価で安定的なエネルギーへのアクセスを保障することは、女性・女児の生活や健康を向上させることができる。生活向上に関して、例えば、自宅で無償の家事労働に従事する女性・女児がエネルギーにアクセスできることで、クリーンクッキング技術の活用や電気を利用した水の煮沸などを可能にし、家事労働の負担を削減できる¹⁴。また、労働負担の削減のみならず時間の確保にも貢献し、就学や就労の増加、中途退学や解雇の減少^v、女性の収入創出などにつながる可能性がある。さらに、健康向上に関しては、薪などの燃料を探すために長距離を徒歩で移動する必要がなくなり、女性の健康リスクの軽減につながる。薪などの調理による室内空気汚染を原因とした気管支炎や白内障、視力低下などの健康リスクの軽減も期待できる。

(2) 女性のエネルギーへのアクセス向上は、女性の経済的エンパワメントを促す

エネルギーへの女性のアクセスを拡大することは、女性の経済的エンパワメントにつながる。例えば、ニカラグアの研究では、安定した電力へのアクセスによって、照明や近代的な調理器具の活用といった形で、家事労働をより効率的に行えるようになり、農村女性の家庭外での就労を23%増加させたことが報告されている¹⁵。

また、女性がエネルギーの仕事に就くことで、エネルギー供給チェーンの効率性が向上する。女性は、男性とは異なる社会的ネットワークを有している傾向があり、それを通じて、男性では手の届きにくい家庭にもアクセスすることができる¹⁶。

さらに、女性の収入が増加すると、女性は収入の90%（男性は30~40%）を家族やコミュニティに再投資する¹⁷ことや、世帯の中で食費や子どもの教育費に費やす割合が増えるという報告もあり¹⁸、世帯全体の健康や生活の質の向上が図られる可能性がある。エネルギー分野におけるジェンダー主流化は、世界人口の半数を占める女性の所得を引き上げることを通じて、人々が豊かな生活を送ることができる健全な社会を実現したり、国レベルの経済的効果^{vi}や開発効果を高めたりするうえでも重要な取組である。

(3) エネルギー分野における女性の参画促進やアクセス改善、女性の知識や経験を有効活用することで、包摂的で持続可能な社会を実現できる

多くの社会では、女性は性別役割分担意識により、薪の収集など伝統的なエネルギーの収集や伝統的なエネルギーを使用した調理を担うなど、家庭内のエネルギー主要な利用者であり、エネルギー利用に関する様々な知識や経験を有している。しかし、エネルギーの利用・管理に関する意思決定プロセスへの女性の参画が制限されているために、女性の知識や経験が有効活用されて

^v 例えば、ブラジルでは電力にアクセスがある農村に住んでいる女児は、そうでない女児と比べて、18歳までに初等教育を完了する確率が59%高くなっているという報告がある。（参照：UNDP-GGCA (2016) Gender and Climate Change: Gender and Sustainable Energy, <https://www.undp.org/publications/gender-and-sustainable-energy>）（閲覧：2022年2月16日）

^{vi} 世界銀行が141カ国を対象に行った調査によると、男性に比べて女性は収入が少なく、人的資本の豊かさ（その国の成人市民の将来の収入の価値）の数値も低い。この不平等により、世界全体で160.2兆米ドルの人的資本の富が失われているとの報告がある。（参照：World Bank Group (2019) Women in Water Utilities, Breaking Barriers <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32319/140993.pdf>）（閲覧：2022年1月11日）

いないことが多い。すべての人々が手頃な価格でエネルギーや資源を安定的に利用できるようにするためには、女性のエネルギー計画や管理プロセスへの参画促進を通じて、男女双方の知識や経験を有効活用することが必要である。

また、女性と男性ではエネルギーニーズが異なり、エネルギーの使い方も異なる。そのため、すべての人々の安定的な電力へのアクセスを向上し、再生可能エネルギーの導入と省エネルギーの促進を図るために、男女の違いや格差を認識し、ジェンダーの視点に立った長期エネルギー計画や、省エネ・再エネマスタープランの策定を行うことが重要である¹⁹。女性の意思決定プロセスへの参画やエネルギーへのアクセス向上を通じて、女性の能力を最大限発揮できる社会を実現することは、多くの国が抱えるエネルギー問題の解決や、エネルギー資源の持続的な活用に貢献できるだけでなく、より包摂的な社会の構築や持続可能な開発に貢献できる可能性がある。

2-2 エネルギー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

(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（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、エネルギー分野の事業と関連性の高いものを以下に示す。特に、エネルギー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。
- 5.4 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.a 女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、ならびに各国法に従い、オーナーシップ及び土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。
- 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 以外のエネルギー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次表のとおり。

目標	ターゲット	グローバル指標
目標 7：すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する	7.b 2030 年までに、各々の支援プログラムに沿って開発途上国、特に後発開発途上国及び小島嶼開発途上国、内陸開発途上国のすべての人々に現代的で持続可能なエネルギーサービスを提供できるよう、インフラ拡大と技術向上を行う。	7.b.1 発展途上国における再生可能エネルギー生産能力（1 人当たりのワット数）
目標 12：持続可能な生産消費形態を確保する	12.c 開発途上国の特別なニーズや状況を十分考慮し、貧困層やコミュニティ	12.c.1 GDP に対する化石燃料補助金（生産・消費）の割合

	イを保護する形で開発に関する悪影響を最小限にとどめつつ、税制改正や、有害な補助金が存在する場合はその環境への影響を考慮してその段階的廃止などを通じ、各国の状況に応じて、市場のひずみを除去することで、浪費的な消費を奨励する、化石燃料に対する非効率な補助金を合理化する。	
目標 13：気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる	13.b 後発開発途上国及び小島嶼開発途上国において、 女性や青年、地方及び社会的に疎外されたコミュニティ に焦点を当てることを含め、気候変動関連の効果的な計画策定と管理のための能力を向上するメカニズムを推進する。	13.b.1 国連気候変動枠組条約事務局に報告されている国が決定する貢献、長期戦略、国内適応計画及び適応報告書を有する後発開発途上国及び小島嶼開発途上国の数

* 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) 万人のための持続可能なエネルギーイニシアティブ（2011年）と国際組織 SEforALL

「万人のための持続可能なエネルギー」（Sustainable Energy for All: SE4All）イニシアティブは、2011年9月、「エネルギーはすべての国の経済開発の根幹にある」として立ち上げられた。SE4Allは、2030年までに、①近代的エネルギーへの普遍的アクセス達成、②世界全体でのエネルギー効率の改善ペースの倍増、③世界全体での再生可能エネルギーのシェア倍増、の3つを目標として掲げている²⁰。

このSE4Allイニシアティブ目標達成のための国際的な組織として、2016年にSEforALLが設立された。SEforALLは、国連や政府、民間企業、金融機関、市民社会、慈善団体などと連携し、気候変動に関するパリ協定^{vii}に沿って、すべての人が自らの可能性を発揮できる新たな機会をもたらすクリーンエネルギーへの移行を実現するために活動している²¹。また、ジェンダー平等、社会的包摂、女性のエンパワメントに取り組む45以上の団体による自主的なパートナーシップ「People-Centered Accelerator」の事務局を務め、以下のようなジェンダーの視点に立った取組を行っている²²。

- エネルギー部門におけるジェンダーの視点に立った社会的包摂のための民間および公的資金調達を支援する。
- あらゆるレベルの持続可能なエネルギー解決策への女性の参画を進め、エネルギー転換の中心にジェンダー平等を組み入れる。
- ジェンダー関連の幅広いステークホルダーの連携を強化する。

(3) 国際再生可能エネルギー機関

国際再生可能エネルギー機関（International Renewable Energy Agency: IRENA）は2011年に設立され、世界における再生可能エネルギー（太陽、風力、バイオマス、地熱、水力、海洋利用など）の普及や、持続可能な利用の促進を目的とした国際機関である。再生可能エネルギー利用の分析・把握・体系化、政策上の助言の提供、加盟国の能力開発支援などを主な活動としている²³。2018年にはエネルギー分野に属する企業や研究機関を対象にジェンダー主流化に関する大規模な調査を実施しており、再生可能エネルギーの普及に向けてエネルギー分野全体のジェンダー主流化の必要性を主張している²⁴。

^{vii} 2015年のCOP21で採択されたパリ協定では、気候変動対策におけるジェンダー平等と女性のエンパワメントの重要性が前文に明記されている。

(4) 国際的ネットワーク「ENERGIA」

ENERGIA は 1996 年に設立された、アフリカとアジアで活動する組織や専門家の国際的なネットワークである。「開発における重要な権利として、女性も男性も持続可能なエネルギーサービスへの平等なアクセスとコントロールを持つ」ことを共通ビジョンとし、主に、女性主導の零細企業を通じたエネルギーサービスの提供、エネルギー政策やプログラムにおけるジェンダー主流化の推進・技術協力、エネルギー分野における投資効果を高めるためのエビデンスの提供、ネットワークを通じたジェンダーとエネルギーに関連する問題の認識と知識の向上を支援している

viii。

viii ENERGIA は、健康、ジェンダーの平等、エネルギーアクセスに関する SDGs の目標 3、5、7 の形成に貢献し、調理用エネルギーと室内空気汚染を SDGs の指標の一部として含めることに貢献し、目標 7 技術諮問グループの共同議長として、同目標の進捗状況と他の SDGs との相互リンクのレビューも行っている。（参照：<https://www.energia.org/>）（閲覧：2022年2月13日）

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。特に、案件終了までのすべてのステップを念頭に置きつつ、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に実践すべきことは、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のか、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。同リストは、本分野の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	
<ul style="list-style-type: none"> エネルギーとジェンダー関連の法律・制度・政策 関連政策・計画上のジェンダー平等と女性のエンパワメントの位置づけ 	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー関連の法律・制度でジェンダー視点に立った項目・内容はあるか（例：エネルギー管理組合などにおける男女の参加促進、エネルギーの利用者・管理者としての女性の役割、女性を含む利害関係者の意思決定への参画など） エネルギー分野の政策・計画においてジェンダー平等と女性のエンパワメントの推進はどのように位置づけられているか ジェンダー平等や女性の権利を保障する法律（例：男女共同参画社会基本法など）やジェンダー主流化の政策にはどのようなものがあるか、エネルギーに関する項目・内容はあるか 慣習法（土地所有・相続、世帯主の権限、移動の自由など）で、ジェンダー及びその他の属性（民族・障害など）を基にした差別や偏見など、不平等な内容はあるか 労働法において、女性の積極的雇用（女性雇用の一定割合など）、男女同一賃金適用に関する規定はあるか
 成文法でジェンダー平等の権利が記載されていても、慣習法に基づく差別の可能性があることにも留意する必要がある。	
組織体制	
<ul style="list-style-type: none"> 意思決定体制への女性の参画度合い 意思決定者のジェンダー啓発研修参加経験 関係者のジェンダーに関する理解度 ジェンダー担当者の有無 ジェンダー主流化の取組・グッドプラクティス 	<ul style="list-style-type: none"> 実施機関のジェンダー別職員（一般・技術・管理職）の数・割合はどうなっているか 女性職員を増やすための手段は取られているか、どのような手段が取られているか、どのような成果をあげているか 採用基準はジェンダー平等であるか 実施機関の意思決定に女性はどの程度参画しているか 実施機関にジェンダー担当者はいるか、いる場合はどのような役割となっているか ジェンダー平等と女性のエンパワメントの啓発研修の参加者のジェンダー別の人数・割合はどうなっているか 実施機関で、意思決定者はジェンダー平等と女性のエンパワメントの啓発研修に参加した経験があるか ジェンダー啓発研修参加者や関係者のジェンダー理解度はどの程度か（例：研修後の理解度やジェンダー意識に関するテスト結果、業務における研修の学びの活用・行動変容・他者への学びの共有のグッドプラクティスなど） 実施機関や地方出先機関でジェンダー主流化の取組はあるか、ある場合はどのような内容か

多様なステークホルダー（連携）	
<ul style="list-style-type: none"> ジェンダー所管省庁・関連の機関（女性省など）の有無 ジェンダー所管官庁、国際・地域機関、NGO などの連携可能性 	<ul style="list-style-type: none"> ジェンダー平等と女性のエンパワメントを推進する役割を担う機関（女性省など）はあるか、ある場合にはどのような政策や戦略、行動計画を有しているか ジェンダー所管官庁との連携はあるか、ある場合にはどのような内容の連携か エネルギー分野で取組を行う国際機関〔世界銀行、アジア開発銀行（ADB）、国際再生可能エネルギー機関（IRENA）など〕や二国間援助機関〔米国国際開発庁（USAID）、外務・英連邦・開発省（FCDO）など〕、市民団体（国際 NGO、政策提言団体など）、学術機関、財団、民間企業（社会的企業、金融機関など）があるか、ある場合は実施機関や関連省庁とどのような連携をしているのか、その中でジェンダー視点に立った連携はあるか ジェンダーの視点に立った取組を行う国連機関〔国連女性機関（UN Women）、国連人口基金（UNFPA）など〕や二国間援助機関（USAID、FCDO など）、市民団体（女性グループ、権利擁護団体など）、民間企業（社会的企業、金融機関など）があるか、ある場合は実施機関や関連省庁とどのような連携をしているのか、その中でエネルギー分野での連携はあるか
 関連省庁・地方出先機関や、国際機関、二国間援助機関、現地の状況に詳しい有識者や NGO 関係者、現地のキーパーソン（女性グループのリーダー、コミュニティ・リーダー、組合長、宗教的リーダーなど）や女性・男性当事者などからヒアリングを行い、対象国・地域におけるジェンダー概況、特に女性たちが置かれている現状や課題、その要因について理解を深めることが大切である。	
 エネルギーに関するジェンダー情報は、世界銀行のエネルギー分野管理支援プログラム（ESMAP）のウェブサイト ²⁵ 、IRENA のウェブサイト ²⁶ 、ENERGIA のウェブサイト ²⁷ などが参考になる。	
基礎情報	
<ul style="list-style-type: none"> ジェンダー別人口分布 教育、就労・経済活動に関するジェンダー別指標 	<ul style="list-style-type: none"> ジェンダー別の人口分布 エネルギーへのアクセスに対して脆弱なグループ（女性世帯主、高齢者、障害者、インフォーマルな居住地に住む人々、移住労働者など）の人口分布 就学率・識字率（ジェンダー別） STEM 教育の就学率（ジェンダー別） 就業率、失業率（ジェンダー別）
性別役割分担	
<ul style="list-style-type: none"> ジェンダー別の役割分担・行動パターン 燃料確保など無償の家事労働におけるジェンダー別の役割分担 燃料やエネルギーを利用した経済活動への参画におけるジェンダー格差 	<ul style="list-style-type: none"> 無償の家事労働や育児、高齢者・障害者・病人などの無償のケア労働はだれが担っているのか 世帯内で活用している既存の伝統的なエネルギー資源（薪、家畜の糞など）は、だれがどのように収集しているか、ジェンダー別で違いはあるか それを担っていることによる健康へのリスク（屋内で薪を使って調理することによる健康への被害など）はあるか 世帯内で活用しているエネルギーやクリーンエネルギー（電気、ガス、太陽光、風力、水力、地熱など）はジェンダー別でアクセスや利用状況は異なるか 電力への女性のアクセスが限られていること（家事の負担が増えること、夜電気を使えないことなど）で就学（学業）・就労への影響はあるか 経済活動において、既存の燃料やエネルギーはどのように利用されているか、だれがどのような活動（調理、暖房、教育、娯楽など）にどのような燃料やエネルギーを活用しているか、ジェンダー別で違いはあるか
 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、置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。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事前に把握することが重要である。	
リソースへのアクセス	
<ul style="list-style-type: none"> エネルギーやクリーンエネルギーへの女性のアクセス エネルギー関連のリソース（情報、活動、金融サービスなど）への女性のアクセス 	<ul style="list-style-type: none"> 女性はエネルギーやクリーンエネルギーにアクセスできているか、アクセスできていない場合はなぜか エネルギーやクリーンエネルギーの利用料金は世帯にとってアクセス可能な価格帯に設定されているか、特に貧困世帯や女性世帯主世帯にとってアクセス可能な価格帯に設定されているか、これらの世帯を対象にした支援（補助金など）はあるか 女性は、エネルギー関連の地域活動（セミナー、研修など）を通じて、エネルギーやクリーンエネルギーの情報にアクセスできているか（例：電力や発電事業者の情報、省エネや再エネを支援するエネルギー管理システムの情報など） 女性は、エネルギー関連の経済活動のための融資などの金融サービスにアクセスできているか

	<input type="checkbox"/> 女性起業家への資金提供を行う際の基準や条件は、男性起業家と比べて不利な状況になっていないか（例：女性は担保となる土地を所有できないことで融資を受けられないなど）
女性の参画と意思決定	
<ul style="list-style-type: none"> エネルギー分野における女性の参画と意思決定 	<input type="checkbox"/> 地域や世帯内で、エネルギー計画の策定や管理に女性が主体的に参画しているか、参画している場合に女性はどのような役割を担っているか、参画していない場合はその理由は何か <input type="checkbox"/> エネルギー計画の策定や管理に女性の意見が反映される仕組みがあるか、あるとすればどのような仕組みか、実際過去にどのような意見が反映されたか（例：計画策定段階における女性グループ代表の参画に関する規定、エネルギー管理組合メンバーの女性割合に関する規定など） <input type="checkbox"/> 女性は、エネルギー関連の活動（研修・セミナーなど）に参加できているか、参加できていない場合はなぜか <input type="checkbox"/> 地域社会で、エネルギーやクリーンエネルギーのソリューション（ソーラーパネルやクリーンストーブなど）を導入する場合、意思決定の場に世帯内のだれが参画しているか、女性の発言権はあるか <input type="checkbox"/> 世帯内で、エネルギーやクリーンエネルギーの利用・管理方法はだれが決めているのか <input type="checkbox"/> エネルギー関連の地域の集まりに女性はどのくらい参加し、女性の発言権はどのくらいあるか
建設作業現場の状況（インフラ整備のみ）	
<ul style="list-style-type: none"> 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施設が男性用のみ、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。
<ul style="list-style-type: none"> 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。



【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・インフォーマント・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的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、薪などの燃料を探すために長距離を移動することによる SGBV のリスク）。

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：クリーンエネルギー研修への女性の参加促進、エネルギー管理者などのリーダー養成、エネルギー事業活動への女性の参加促進など。

(2) 社会や人々の意識や行動変容に向けた取組（Relations）

家族や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：エネルギー管理組合の関係者、女性の家族を含む周囲の男性・女性、コミュニティの有力者などを対象にした意識向上・理解促進の取組（話し合いや研修、啓発活動の実施）、影響力のある男性リーダーと協働による男性を対象にした意識向上・理解促進のキャンペーンの実施など。

(3) 政策制度の整備や組織体制の変革に向けた取組（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：女性のエネルギーへのアクセスを促進する視点に立った制度の改定、女性行政官や技術者の増加を促進する政策の策定や組織体制の改善、組織における幹部層の女性のクォータ^{ix}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、再生可能エネルギーを計画・導入する意思決定プロセスへの女性の参画に限られ、ジェンダー視点が十分に取込まれていないことから、女性リーダー養成研修などを通じて女性が意思決定に参画できるよう可能性を高める。その際には、女性の能力強化と同時に、意思決定グループの他のメンバー（主に男性）や、女性の家族や地域コミュニティなどに対して、ジェンダー平等と女性の参画の重要性を啓発し、意思決定グループに女性が積極的に参画することに対する忌避感や反発を減らし、さらには積極的な受け入れを促すことが同時に必要である。また、これらの取組により一時的に女性の参画が促進されたとしても、そうした状況が持続しないことも想定されるため、意思決定グループのメンバー選定に女性のクォータ制などのルールを導入するなど、制度面からも女性の参画を担保することが重要である。このように3つの観点からそれぞれジェンダー視点に立った取組を実施することにより、意思決定プロセスに持続的に女性の声やニーズが反映されるようになることを目指す。

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。

^{ix} 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、性別を基準に女性または男女の比率を割り当てる制度である。（参照：内閣府ウェブサイト https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/gaikou_research/2020/05.pdf）（閲覧：2022年1月11日）

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）
政策・制度	
<ul style="list-style-type: none"> エネルギー分野の政策・計画に、ジェンダー平等と女性のエンパワメントの推進が位置づけられていない。 	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー分野の実施機関・関連機関・地方出先機関などのジェンダー意識や行動の変容に向けた取組として、ジェンダー平等と女性のエンパワメントに関する啓発や研修を実施する（例：本邦・第三国研修を通じた日本や他国の政策・計画・好事例の紹介）。 女性（女性グループや女性世帯主など含む）や貧困層、障害者、LGBTI など多様な人々を含む地域社会・NGO・企業を対象に、エネルギー政策・計画に関するパブリック・コンサルテーションを行う。 女性省や女性グループとともにジェンダー平等や女性のエンパワメントの取組に関心・意欲のある男性グループと協力し、エネルギー分野内の責任の所在やモニタリング責任者を明確化したジェンダー・アクション・プランを策定・実施・モニタリングする。
	<p>政策や制度への働きかけにおいては、実行可能性の観点から予算の確保が重要であり、相手国政府内や関係省庁の財政状況や予算化の可能性を十分に把握し、予算配分について協議する必要がある。</p>
	<p>研修への女性の参画人数や割合といった定量的な指標を立てるのは簡単ではないが、事業の規模や想定される効果を基に考える。その際、事業対象国や対象地域近隣で実施された事業の報告があれば、参考にするるとよい。</p>
組織体制	
<ul style="list-style-type: none"> エネルギー分野において、ジェンダー平等と女性のエンパワメントを推進する体制・環境が整備されていない。 女性がエネルギーに関する専門性やスキルを習得する教育・雇用機会が限られている。 	<ul style="list-style-type: none"> 中央・地方レベルで、ジェンダー平等と女性のエンパワメントの推進体制を構築する（例：実施機関・関連機関・女性省・地方出先機関・女性グループ・NGO・地域社会などのフォーカルパーソンや代表者などで構成されるワーキンググループやタスクフォースの形成、ジェンダー担当者の配置など）。 研修やワーキンググループの活動を通じて、ジェンダー視点に立った雇用・昇進条件や職場環境の整備を推進する（例：職場における男女別のトイレやバリアフリートイレ・休憩室・着替えスペースの整備・提供、行動規範の策定、セクシュアル・ハラスメントに関する啓発の実施、電気工などエネルギーサービス提供者の技術的・専門的なポストへの女性の雇用促進、職場研修の実施、従業員や管理職に占める女性割合の設定など）。
性別役割分担	
<ul style="list-style-type: none"> 燃料などのエネルギー資源の調達などの無償の家事とケア労働は女性の役割とされており、時間的・身体的な負担が大きい。 	<ul style="list-style-type: none"> コミュニティレベルでジェンダー平等と女性のエンパワメントの啓発研修を実施する。 女性グループとともにジェンダー平等や女性のエンパワメントの取組に関心・意欲のある男性グループと協力し、地域コミュニティに対し、ジェンダー平等や女性の重要な役割について啓発を行う。 女性省などと協力し、女性への差別や生産活動への参画を制限している政策や制度の改善を支援する。
	<p>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・プランの策定、ハラスメントや SGBV の対応などが挙げられる。</p>
	<p>女性の重要な役割に関する啓発は、ジェンダー平等や女性のエンパワメントの推進に意欲的な男性グループの協力を得て、男性による男性に対する啓発も有効である。</p>

リソースへのアクセス	
<ul style="list-style-type: none"> 女性は、エネルギーやクリーンエネルギーにアクセスできていない。 女性は、エネルギー関連のリソース（情報、活動、金融サービスなど）へのアクセスが限定的なため、エネルギー関連の社会・経済活動に参画できていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性のエネルギーやクリーンエネルギーへのアクセス改善を促進させるため、セミナーや研修を実施する。 オフグリッド電力事業など住民・組合により管理されているエネルギーは貧困世帯にとってアクセス可能か、活用可能な価格帯に設定されているかなど話し合いの場（ワークショップ、ワーキンググループなど）を設ける。 啓発活動やメディアを通じて、男性や地域のリーダーの意識改革・行動変容を促す。 女性のエネルギー利用を可能にする公的サービス（補助金などの貧困削減政策や社会保障制度、起業家支援など）への女性のアクセス改善を支援する。 移動手段や情報収集手段がない女性に対して地域でサポートする仕組みをつくる（例：女性グループやジェンダー平等や女性のエンパワメントの推進に関心・意欲のある男性グループが女性に情報を共有する仕組みや、移動・情報入手手段の貸出や共同利用の仕組みをつくる）。 エネルギー利用による女性の収入を伴う経済活動を強化する（以下は一例）。 <ul style="list-style-type: none"> エネルギー関連の女性起業家などとの交流・意見交換の場を設ける。女性のロールモデルのキャリアパスや取組などの情報を共有する。 マイクロファイナンスや金融リテラシーの研修を事業に組み入れ、マイクロファイナンス事業者と連携して女性に融資する。 女性省や女性グループとともにジェンダー平等や女性のエンパワメントの取組に関心・意欲のある男性グループと協力し、女性への貸付を阻害する土地所有の制度・慣習の改善を支援する（啓発など）。
女性の参画と意思決定	
<ul style="list-style-type: none"> 地域や世帯内では、エネルギー管理や収入の用途は男性が決定していることが多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域において、エネルギー管理者や組合、世帯主を対象としたジェンダー啓発研修や啓発を通じて、エネルギー事業の設計・開発・実施のすべての段階において男女共同参画による意思決定を促す。 エネルギー関連の取組（研修、セミナー、組合、事業など）を実施する際に、男女の割合を設定するなど、対象者が特定のジェンダーに偏らないようにする。 女性のエネルギー関連組合への参加を促進する（例：女性グループや女性が参加する自助グループの設立・強化、オフグリッド電力管理組合関係者へのジェンダー啓発研修、ジェンダー平等や女性のエンパワメントに関心・意欲のある男性グループとの協力など）。 地域において、女性のエネルギー管理者を配置する（男女の割合を設定するなど、管理者が特定のジェンダーに偏らないようにする）。 啓発活動やメディアを通じて、男性や地域のリーダーの意識改革・行動変容を促す。 世帯内で、女性のニーズを反映したエネルギー管理やエネルギー事業から得た収入の管理を促す。
建設工事時の取組	
<ul style="list-style-type: none"> 建設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 	<ul style="list-style-type: none"> 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） 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"> 同一労働において、男女間で賃金差をつけない 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 上記について、コントラクターとの契約への記載
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 工事現場の安全管理、ジェンダー平等と人権教育の徹底 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 の取組事例① グアテマラ「クリーンエネルギーによる北部村落生産活動促進計画」、2010 年度、無償資金協力

【案件概要】本事業は、対象地域住民の電力へのアクセスの向上や生計向上を目的として、マイクロ水力発電施設と配電施設の整備に併せて、同発電所の運営維持管理や電力を利用した生産活動促進のための技術的支援を行った事業である²⁸。

【ジェンダーの視点に立った取組】

● 電化を通じた女性の生計向上

本事業では、女性グループを対象に、電力を利用した生計向上のための技術支援を行った。女性グループは養鶏、養豚、トウモロコシ栽培・製粉などから生産活動を選び、知識・ノウハウを習得することでグループでの収入を得ることが可能となった。冷蔵庫などの電化製品や電灯の使用を通じて、女性の家事労働の負担も軽減された。

● 啓発を通じたコミュニティのジェンダー理解促進と意識改革

本事業では、対象地域での再生可能エネルギーによる電化支援を通じて、女性のエンパワメントに関する啓発を行い、住民との信頼関係を構築している現地の NGO と協力しながらジェンダー視点に立った取組を行った。女性のエンパワメントの必要性が男性住民に浸透したことにより、大半の男性は女性が従事する本事業の生産活動に協力した。収入の向上という生産活動の成果を目の当たりにすることで、女性の能力や女性グループによる活動への男性の理解も進み、女性のみならず男性の意識改革にもつながった。

他ドナーの取組事例② アジア開発銀行、ブータン、山岳地帯のクリーンエネルギー開発を目的にしたの 2 つの事業

・「ブータン地方電気技術者養成プログラム」（BRETP）、2006 年

・「農村再生可能エネルギー開発プロジェクト」（RREDP）、2010 年

【案件概要】これらの連動した事業は、ブータンの山岳地帯の村落を対象とした太陽光発電によるオフグリッド電化と再生可能エネルギー利用の持続可能な仕組みづくりを支援した事業である²⁹。

【ジェンダーの視点に立った取組】

● クリーンエネルギー技術の習得と設置を通じた健康改善

BRETP では、対象村落の 35 人の女性が、インドで開発された持続可能な農村電化のための技術（ソーラーパネルの設置と維持管理）を習得するため、インドにおける半年間の研修実施を支援した。その結果、研修修了 3 カ月後には、研修を受けた女性により、46 の村落において合計 504 世帯にソーラーパネルが設置された。それまで薪や灯油を活用し煙害による女性の健康被害があったが、クリーンエネルギーの導入により、住民の健康面に改善がみられた^x。

● ジェンダー行動計画を通じたジェンダー主流化推進のための取組

BRETP の成果を持続させるため、RREDP では再生可能エネルギーシステムの保守サー

^x BRETP のオフグリッド電化の取組を通じて、対象地域では、例えば子どもがロウソクではなく電気の灯りで勉強できるようになったこと、夜間でも収入を伴う民芸品制作などの生産活動ができるようになり収入が増加したこと、安定した電力供給で保健所サービスの質が向上したことなどのインパクトがみられた。

ビスを提供するための組織体制の改善や仕組みづくりを支援した。RREDPでは、ジェンダ－行動計画（GAP）を策定し、GAPには、例えばブータン電力公社の研修プログラム参加者の40%は女性とする、家庭用バイオガスプラントの建設、運営、維持管理に参画する人々のうち40%は女性とするなどの指標が取り入れられた。また、学校において女子学生がエネルギー分野を志すためのプログラムの開発、インターンシップや実習プログラムの開発、エネルギーを活用した生計機会の提供促進など、エネルギー分野のプログラムや政策へのジェンダ－視点に立った取組も加えられた³⁰。

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

政策・制度	<ul style="list-style-type: none"> ジェンダー啓発研修・啓発・本邦・第三国研修・パブリック・コンサルテーションの開催回数、参加した異なるジェンダー別の人数・割合（貧困層・女性世帯主世帯・障害のある女性などの参加者数・割合を含む）、及び理解度・満足度 ジェンダー視点に立って策定されたエネルギー政策、計画、ガイドラインなどの数 ジェンダー・アクション・プランの有無 ジェンダー視点に立った活動、成果、指標、目標、予算などを組み込んだ相手国政府のエネルギー関連のプロジェクトの数、及びプロジェクトの評価結果 ジェンダー視点に立ったモニタリング・評価の回数、及びモニタリング・評価結果
組織体制	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー分野におけるジェンダー平等や女性のエンパワメントを推進するワーキンググループやタスクフォースの有無、メンバーとリーダーのジェンダー別の人数・割合 エネルギー担当省庁・機関のジェンダー別職員・管理職の数・割合、クォータ制の有無 エネルギー担当省庁・機関の雇用・昇進条件、職場環境 養成されたエネルギーサービス提供者のジェンダー別の人数・割合 女性グループ、女性が参画する自助グループ・管理組合、ジェンダー平等や女性のエンパワメントの推進に関心・意欲のある男性グループの有無、メンバーとリーダーのジェンダー別の人数・割合
性別役割分担	<ul style="list-style-type: none"> 特定の人にだけ負担がかからないよう男女間での分担や意識・行動の変革を促すために実施された研修や啓発の数、参加者のジェンダー別による人数・割合、及び理解度・満足度 その後、モニタリング・評価で、意識・行動変容があった（無償の家事とケア労働などの負荷が男女で分担されたなど）と回答したジェンダー別の人数・割合 世帯内や地域内で、エネルギーの管理において以前と比べてより大きな役割を担うようになったジェンダー別の人数・割合
リソースへのアクセス	<p>【エネルギーへのアクセス】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新たに電力にアクセスできるようになったジェンダー別の人数・割合、及び満足度 新たにクリーンエネルギー・ソリューション（ソーラーパネルやクリーンストーブなど）へアクセスできるようになったジェンダー別の人数・割合、及び満足度 伝統的なエネルギー（薪、家畜の糞など）の使用頻度 <p>【エネルギー関連のリソース（研修、情報、金融サービス、教育、経済活動など）へのアクセス】</p> <ul style="list-style-type: none"> エネルギー関連の活動やサービス（研修、セミナー、エネルギーユーザー教育プログラム、エネルギー関連の管理組合など）にアクセスできるジェンダー別の人数・割合 エネルギー関連活動のために、移動手段や携帯電話などの情報収集手段を自由に使用できるジェンダー別の人数・割合 移動手段や情報収集手段がない女性に対して地域でサポートする仕組みの有無と内容 電力やクリーンエネルギーにアクセスするために補助金や融資を受けることができたジェンダー別の人数・割合 <p>【アクセス改善によるインパクト】</p> <ul style="list-style-type: none"> エネルギーへのアクセス改善の結果、無償の家事とケア労働が軽減したことで、学校に行けるようになったジェンダー別の人数・割合、経済活動を始めることができたジェンダー別の人数・割合
女性の参画と意思決定	

- エネルギー関連活動や事業の設計・開発・実施に携わった責任者・リーダーのジェンダー別の人数・割合
- モニタリング・評価で、エネルギー関連活動や事業の設計・開発・実施において女性の意見が取り入れられたと回答したジェンダー別の人数・割合、意見の内容
- エネルギー管理者のジェンダー別の人数・割合
- 世帯内でエネルギーや収入の使い道を決定できる女性の有無
- エネルギー管理・利用計画策定の協議に携わった女性グループや、ジェンダー平等や女性のエンパワメントの推進に関心・意欲のある男性グループの有無・数、及び協議・連携内容

インパクト

【性別役割分担】

- 夫などパートナーに尊重されていると感じる女性の数・割合
- 女性の能力を評価するジェンダー別の人数・割合

【リソースへのアクセス】

- 収入格差のジェンダー別是正割合
- 借入れができたジェンダー別の人数・割合
- 少額貯蓄貸付グループのメンバーやリーダーであるジェンダー別の人数・割合
- 自分名義の銀行口座を持つ、または新たに銀行口座を開いたジェンダー別の人数・割合

【女性の参画と意思決定】

- エネルギー以外の分野において男女共同参画による意思決定の仕組みができた地域や世帯の数・割合
- 女性の意見やニーズを吸い上げる仕組みの改善状況
- モニタリング・評価で、町、市場、家族や親戚の集まり、保健施設、会合などに以前より行きやすくなったと回答したジェンダー別の人数・割合
- 地域コミュニティ活動の参加者やリーダーに占めるジェンダー別の人数・割合
- 地域コミュニティ活動に積極的に参加していると答えたジェンダー別の人数・割合
- 女性が主導しているコミュニティ活動の数・割合
- 参加者に占める女性の割合が目標を達成した市民フォーラムの数・割合
- ジェンダー別の進学率
- 事業に雇用できたジェンダー別の人数・割合
- 職場におけるジェンダー課題に関するワークショップの数・割合

【公共施設】

- 電灯を導入した公共施設の数・割合、ジェンダー別のユーザーの数・割合
- ワクチン・薬品保存用冷蔵庫、滅菌・殺菌処理機材などの電気を使用する機材を導入した保健センターの数・割合、ジェンダー別のユーザーの数・割合

【健康】

- 電化やクリーンエネルギーがもたらした家庭の環境改善による健康改善状況（ジェンダー別の呼吸器疾患などの罹患率）

【安全と暴力】

- 事業の結果減少した女性に対する家庭内暴力の数・割合
- SGBVの発生数・割合

建設工事時の指標

- 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）

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、当該女性の周囲の男性や地域住民の理解促進、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"> ● 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。 ● 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。 ● 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。 ● 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自重し、相互に注意喚起し合う。 ● 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。 ● 必要に応じ、国際・現地のジェンダー専門家を配置する。 ● エネルギー関連の計画策定時に女性グループとともに、ジェンダー平等と女性のエンパワメントの推進に関心・意欲のある男性グループとの協議・連携を促す。 ● 移手段や情報収集手段がない女性他公平な参加を阻害されている人々に対して地域でサポートする仕組みをつくる（例：女性グループやジェンダー平等と女性のエンパワメントの推進に関心・意欲のある男性グループが、女性に情報を共有する仕組みや、移手段の貸出や共同利用の仕組みをつくる）。
活動・取組の実施	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。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。 ● 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。 ● 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くかつ発言しやすい環境づくりを行う。 ● 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、置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。 ● 男児や男性、地域住民の巻き込みと理解促進を図る（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）。
モニタリング	<ul style="list-style-type: none"> ● 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（例：研修への参加、女性の就労について

	<p>割合が男性に比べて低いなど)。</p> <ul style="list-style-type: none">● 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。● 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。● 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（正：女性の省エネ意識が向上することによって、家庭内全体での意識が強まった、負：女性の再生可能エネルギー導入に関する活動などへの参加によって、女性が家を留守にすることを望まない男性からの家庭内暴力が増加した、など）。
--	--

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	<p>相手国の開発政策・開発ニーズ</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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当該分野の政策で掲げられた優先取組とその内容に合致しているか。 <p>特別なニーズを持つ人々の包摂</p> <ul style="list-style-type: none"> - 受益者が特定の性・グループに偏っていないか。 - 受益者の選定にあたり、女性や女性グループからも情報収集したか。 - 女性世帯主世帯、障害のある女性、高齢の女性などの参加を推進したか。 <p>計画やアプローチの適切さ</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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。 - 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。 - 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。 - 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。
整合性	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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（SE4All など）に合致しているか。 - ジェンダーの視点に立った活動が、SDGs など国際目標（目標 7：エネルギーをみんなにそしてクリーンに）の達成に貢献したか。
効率性	<ul style="list-style-type: none"> - 女性の知識・経験、女性グループなどが活用されたか（例：女性グループを活用した技術情報の伝達などの工夫がされたか）。 - 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。
有効性	<ul style="list-style-type: none"> - 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。 - 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。
インパクト	<ul style="list-style-type: none"> - 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は発現したか（例：女性のリーダーシップ、あらゆる意思決定過程への平等な参画、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）。 - 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、ジェンダー分析が不十分だったために負の間接的効果は発現していないか（例：伝統的なエネルギーの使用による女性の呼吸器疾患などの増加、女性に対する家庭内暴力や SGBV の増加など）。
持続性	<ul style="list-style-type: none"> - 女性・女児が無理なく活動を継続することができるか。 - エネルギー関連の取組に女性・女児が継続的に参加し、事業効果の継続に貢献することができるか。 - コミュニティや世帯内で女性・女児が果たしている役割とその貢献度合いが認知され、エネルギー関連の取組のための男女間の協力関係が継続するか。

	<ul style="list-style-type: none"> - 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。 - 関係機関の意思決定における女性の参画が促進され続けるか。 - 女性・女児の声がエネルギー分野の政策・施策、制度に反映され続けるか。 - ジェンダーの視点に立った取組がエネルギー分野の政策・計画に反映されるか。 - ジェンダーの視点に立った取組がエネルギー分野の予算に反映されるか。
--	---

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/>

エネルギー分野

- ADB. (2012). Gender Tool Kit: Energy -Going Beyond the Meter. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33650/files/gender-toolkit-energy.pdf>
- ADB. (2014). Gender and Climate Finance Policy Brief. <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/42881/climate-finance-work-women.pdf>
- ADB. (2018). Tip Sheet: Gender-Inclusive Approaches in the Energy Sector. <https://www.adb.org/documents/tip-sheet-gender-inclusive-approaches-energy>
- World Bank-ESMAP. (2018). Getting to Gender Equality in Energy Infrastructure: Lessons from Electricity Generation, Transmission and Distribution Projects, Technical Report 012/18. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29259>
- FAO. (2018). Tacking Climate Change Through Rural Women's Empowerment. <https://www.fao.org/3/CA0178EN/ca0178en.pdf>
- Inter-American Development Bank: IDB. (2014). Gender and renewable Energy: Wind, Solar, Geothermal and Hydroelectric Energy. https://www.climateinvestmentfunds.org/sites/cif_enc/files/knowledge-documents/idb_englishgetdocument.pdf
- UNDP-GGCA. (2016). Gender and Climate Change: Gender and Sustainable Energy. <https://www.undp.org/publications/gender-and-sustainable-energy>

- UNIDO. (2014). Guide on Gender Mainstreaming: Energy and Climate Change in Projects.
https://www.unido.org/sites/default/files/2015-01/Guide_on_Gender_Mainstreaming_ECC_0.pdf
- ESMAP の SDG 7 トラッキングサイト : <https://trackingsdg7.esmap.org/>
- ENERGIA のサイト : <https://www.energia.org/>
- IEA のジェンダー関連サイト : <https://www.iea.org/topics/energy-and-gender>
- IRENA のサイト : <https://www.irena.org/>
- WHO の室内空気汚染関連サイト :
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/household-air-pollution-and-health>

巻末脚注

- ¹ UNECE のサイト, Bridging gender disparities will be key to energy sector transition and post-COVID-19 socioeconomic recovery, 24 January 2022, <https://unece.org/media/Gender/press/364526> (閲覧 : 2022 年 4 月 20 日)
- ² SIDA (1998) ,Energy policy & equality between women and men, <https://www.oecd.org/dac/gender-development/1849338.pdf> (閲覧 : 2022 年 4 月 20 日)
- ³ 国際エネルギー機関 (IEA) のサイト、Energy and gender, A critical issue in energy sector employment and energy access <https://www.iea.org/topics/energy-and-gender> (閲覧 : 2022 年 2 月 16 日)
- ⁴ International Institute for Sustainable Development (IISD) サイト IRENA Reports that Strengthening Women's Roles in Renewable Energy is Key to Achieving Multiple SDGs 17 January 2019 <https://sdg.iisd.org/news/irena-reports-that-strengthening-womens-roles-in-renewable-energy-is-key-to-achieving-multiple-sdgs/> (閲覧 : 2022 年 3 月 8 日)
- ⁵ 国際エネルギー機関 (IEA) のサイト、Energy and gender, A critical issue in energy sector employment and energy access
- ⁶ World Bank-ESMAP (2018) Getting to gender equality in energy infrastructure, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/639571516604624407/pdf/122887-REVISED-GenderEquality-Report-WEB-2-2-18.pdf> (閲覧 : 2022 年 3 月 12 日)
- ⁷ ADB (2012) Gender Tool Kit: Energy -Going Beyond the Meter, <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33650/files/gender-toolkit-energy.pdf> (閲覧 : 2022 年 2 月 16 日)
- ⁸ ADB 2012
- ⁹ UN Women (2019) Progress of the World's Women 2019-2020: Families in a Changing World, <https://arabstates.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Arab%20States/Attachments/Publications/2020/01/Family%20Report/Family%20Flagship%20Full%20Report%20EN.pdf> (閲覧 : 2022 年 2 月 16 日)
- ¹⁰ UNICEF のサイト, Girls spend 160 million more hours than boys doing household chores everyday, 7 October 2016, <https://www.unicef.org/press-releases/girls-spend-160-million-more-hours-boys-doing-household-chores-everyday#:~:text=NEW%20YORK%2C%207%20October%2C%202016%20%E2%80%93%20Girls%20between,International%20Day%20of%20the%20Girl%20on%2011%20October> (閲覧 : 2022 年 2 月 16 日)
- ¹¹ ADB 2012
- ¹² ENERGIA のサイト, <https://www.energia.org/case-gender-perspective-energy-access/> (閲覧 : 2022 年 4 月 13 日)
- ¹³ ENERGIA のサイト, <https://www.energia.org/case-gender-perspective-energy-access/> (閲覧 : 2022 年 4 月 13 日)
- ¹⁴ ENERGIA のサイト <https://www.energia.org/what-we-do/why-gender-and-energy/> (閲覧 : 2022 年 2 月 13 日)
- ¹⁵ Deloitte University Press (2015) Women, Energy, and Economic Empowerment <https://www.theatlantic.com/sponsored/deloitte-shifts/women-energy-and-economic-empowerment/261/> (閲覧 : 2022 年 3 月 8 日)
- ¹⁶ ENERGIA のサイト, <https://www.energia.org/case-gender-perspective-energy-access/> (閲覧 : 2022 年 4 月 13 日)
- ¹⁷ ENERGIA のサイト, <https://www.energia.org/case-gender-perspective-energy-access/> (閲覧 : 2022 年 4 月 13 日)
- ¹⁸ Amanda Beaujon Marin and Anne T. Kuriakose (2017) Gender and Sustainable Forest Management: Entry Points for Design and Implementation, https://www.climateinvestmentfunds.org/sites/cif_enc/files/knowledge-documents/gender_and_sustainable_forest_management.pdf (閲覧 : 2022 年 1 月 11 日)
- ¹⁹ ENERGIA のサイト, New Energy Ecosystem Can Aggravate Existing Inequalities If Gender Gap Is Not Addressed, 3rd December 2021, <https://www.energia.org/new-energy-ecosystem-can-aggravate-existing-inequalities-if-gender-gap-is-not-addressed/> (閲覧 : 2022 年 4 月 20 日)
- ²⁰ 外務省のサイト https://www.mofa.go.jp/mofaj/ic/ge/page3_000954.html (閲覧 : 2022 年 3 月 9 日)
- ²¹ SEforALL のサイト <https://www.seforall.org/who-we-are> (閲覧 : 2022 年 2 月 16 日)
- ²² SEforALL のサイト <https://www.seforall.org/people-centered-accelerator> (閲覧 : 2022 年 2 月 16 日)
- ²³ 外務省のサイト <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/energy/irena/gaiyo.html> (閲覧 : 2022 年 2 月 16 日)

-
- ²⁴ IRENA, Gender Equality for an Inclusive Energy Transition, 2019 ; Gender Equality for an Inclusive Energy Transition: Women Leading the Way in Solar Energy, <https://www.irena.org/events/2021/Mar/Gender-Equality-for-an-Inclusive-Energy-Transition> (閲覧 : 2022 年 2 月 16 日)
- ²⁵ 世界銀行の ESMAP のサイト <https://www.esmap.org> (閲覧 : 2022 年 2 月 13 日)
- ²⁶ IRENA のサイト <https://www.irena.org> (閲覧 : 2022 年 2 月 16 日)
- ²⁷ ENERGIA のサイト <https://www.energia.org/> (閲覧 : 2022 年 2 月 13 日)
- ²⁸ JICA 「2015 年度外部事後評価報告書、無償資金協力「クリーンエネルギーによる北部村落生産活動促進計画」2016 年 12 月。 <https://openjicareport.jica.go.jp/pdf/1000034408.pdf> (閲覧 : 2022 年 2 月 16 日)
- ²⁹ ADB (2012) Gender Tool Kit: Energy -Going Beyond the Meter, <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33650/files/gender-toolkit-energy.pdf> (閲覧 : 2022 年 2 月 16 日)
- ³⁰ ADB (2021) Validation Report, The Kingdom of Bhutan: Rural Renewable Energy Development Project, <https://www.adb.org/sites/default/files/evaluation-document/679101/files/pvr-g0228.pdf> (閲覧 : 2022 年 5 月 12 日)