

JICA 事業における ジェンダー主流化のための 手引き

【水資源】

水資源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。水資源分野でのジェンダー視点に立った取組は、社会を構成する多様なジェンダーの人々の人権を保障するとともに、水と衛生に関する施設の利用者、管理者、家庭やコミュニティにおける衛生行動の推進者としての女性の知識や経験、ニーズを十分にふまえることにより、開発効果を促進してより持続性を高めることにつながる。



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、水資源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3つの小分野を中心に記す。

- ① **都市水道**：上下水整備、水道事業体の能力強化
- ② **村落給水・衛生**：給水の行政サービス、住民による運営・維持管理、衛生
- ③ **統合水資源管理**：地域の利害を調整し、合理的に水資源の持続的利用と保全を推進する責任主体の育成、協議体を形成・運営し、社会的合意形成に基づいて水資源をめぐる課題を解決していく体制の構築

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。6
- 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。11
 - Step 1：社会・ジェンダー分析の実施 12
 - 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 16
 - Step 3：ジェンダー指標の設定 20
 - Step 4：ジェンダーの視点に立った実施・モニタリング 22
 - 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水資源分野の主な課題と要因

本章では、水資源分野において把握しておくべき6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) 水資源関連の政策・計画や施策、技術開発、企業経営にジェンダーの視点が欠けているため、女性の便益や雇用、能力強化に注意が払われない。
- (2) 女性・女児の安全な水へのアクセスに関する機会費用が高い。
- (3) 女性・女児の健康リスクが高い。
- (4) 給水・衛生事業における意思決定に女性の意見が反映されにくい。
- (5) 運営・維持管理に関する技術を習得する女性の機会が限られている。
- (6) 統合水資源管理における女性の重要な役割が認識されていない。

(1) 水資源関連の政策・計画や施策、技術開発、企業経営にジェンダーの視点が欠けているため、女性の便益や雇用、能力強化に注意が払われない

多くの社会において、技術的・専門的なポストは男性が適しているという偏った性別役割分担に関する固定観念が根付いており、科学・技術・工学・数学（STEM）分野に進学する女子生徒の数が圧倒的に少なく、女性が専門性や技術を習得する機会が限られている。その結果、水資源関連の主管省庁や研究所、水道事業体など多くの公的機関や民間企業などの要職あるいは技術職の大半を男性が占めることが多く、水資源に関する政策・計画や施策、組織経営、技術開発に女性の意見が反映されにくく、女性の現状やニーズに十分な注意が払われない状況にある。こうした状況は、例えば水資源政策やその下で実施される事業、または新たに開発される技術が必ずしも女性に受益しないだけでなく、逆に女性の労働負荷を高めるといった形で、費用対効果の観点からも女性や社会全体に不利益をもたらすリスクがある。さらに、女性技術職が専門性やスキルを習得する機会が限られている、組織内でのジェンダー主流化が十分図られない、職員のジェンダー意識が低いといった課題も散見される。アジア開発銀行（ADB）によると、水・衛生事業の成功と持続性の度合いは、その事業においてどれだけジェンダー平等や女性の参画に資する取組がなされたかと密接な関係にあるとされている。言い換えれば、ジェンダー視点に立った取り組みを行うことにより、維持管理や調達、コスト回収、衛生に対する意識などを含む様々な指標において、水・衛生事業としての高い事業成果が得られる¹。

(2) 女性・女児の安全な水へのアクセスに関する機会費用が高い

水に関する女性と男性それぞれの役割と責任は、現金収入につながる生産活動を世帯主である男性の役割とし、再生産活動（出産、育児、家事）を女性の役割とするような既存の固定的な性別役割規範に基づいて割り当てられていることが多い。具体的には、無償の家事労働（調理、水汲み、薪集め、家族の世話）において中心的な役割を果たす女性が、通常は家庭用水の「収集者」であり、「使用者」であり、「管理者」であることが多い。特に水資源へのアクセスが限られ、井戸や川で水を汲む必要がある農村部や都市部の貧困地域では、多くの場合、女性や女児が水汲み労働を担っている。WHO/UNICEFによれば、2017年、家の敷地内に水道がない世帯の8割は女性や女児が水汲みを担っていたという^{2,3}。家族全員分の水を汲むためには1日に何度も家と水源を往復する場合も多く、水汲み労働にかかる時間は、徒歩での移動に加えて順番待ちの時間もある。英国 NGO の WaterAid は、全世界で女性や女児が水汲みに費やす時間の総計は1日に2億時間以上と推計している⁴。加えて、ユニセフによれば、5歳から14歳までの女児は、水汲みを含む無償の家事労働に、同年代の男子より40%多くの時間を費やしている。このように女性・女児が水汲みに多くの時間を費やすことにより、女児の就学が制限されたり、女性の収入創出が見込めるような生産活動が制限されたりするなど、機会費用の損失につながる。

(3) 女性・女児の健康リスクが高い

上述のように、多くの社会において女性・女児が主に従事している水汲み労働は、長い距離を重い水を担ぎ、多くの場合は未整備の道を徒歩で運ぶため、過度に身体への負担を与え、ケガや骨の変形

などのリスクも高い。また、洗濯は固定的な性別役割分担により女性の役割であることが多いが、そもそも家庭で使える水の量が限られることから、川や池などで洗濯をせざるを得ないことも多く、その場合、女性が蚊や寄生虫を媒介する病気に罹患するリスクもある。さらに、水汲みの道中や水汲み場で、性暴力などのジェンダーに基づく暴力（Sexual and Gender Based Violence: SGBV）被害に遭うリスクもある。

また、公衆衛生の観点から重要な設備としてトイレがあげられるが、農村部や都市部の貧困地域では、各家庭内だけでなくコミュニティ内にも利用できるトイレが整備されていないことが多い。トイレが未整備だったり、整備されていても維持管理が不十分だったり、あるいは男女別に分かれていない、設置場所が家から遠い、安全が確保されていないなどの事情がある場合、女性はトイレを使用する回数を少なくするために水を極力飲まないなど、健康に負の影響を与える行動をとらざるを得なくなる。また、学校に男女別のトイレがなかったり、適切な種類・数の月経用品へのアクセスがなかったりすることが、月経中の女兒が学校に通わなくなる原因にもなる。さらに、毎年 100 万人の女性が不衛生な環境での出産によって死亡しているほか、新生児死亡の 26%、妊産婦の 11%が感染症によって死亡している⁵ことにも水と衛生管理が関わっていると考えられる。これらの健康リスクに加えて、安全な場所にトイレが整備されていない場合やトイレの損壊によりプライバシーが保たれない場合には、セクシュアル・ハラスメントや性暴力などの SGBV の被害に遭うリスクも存在する。

(4) 給水・衛生事業における意思決定に女性の意見が反映されにくい

一般に、女性は家庭用水の確保や運搬、利用、管理、さらには家庭やコミュニティにおける衛生行動の推進について重要な役割を担っている。にもかかわらず、多くの社会において、給水・衛生事業における意思決定過程における女性の参加や発言の機会が限られており、女性のニーズや意見が反映されにくい状況にある。国連（UN-Water, 2021）によれば、農村部の衛生や水資源管理への女性の参加について、具体的に言及した法律や政策を持つ国は 50 カ国にも満たない⁶。例えば、女性は生活用水や家庭菜園のための水を必要とするが、男性は農業用水に対する優先順位が高いため、水汲み労働を含む女性の負担軽減につながる事業や技術の優先順位が下がり、安全な水や衛生の恩恵といった女性のニーズが満たされにくいという不利益が生じる。こうした状況は、コミュニティでの意思決定において重要事項を決めるのは男性であるというジェンダー規範や固定観念に起因している。

(5) 運営・維持管理に関する技術を習得する女性の機会が限られている

農村地域の給水事業では、住民による水管理委員会が給水インフラの運営・維持管理、料金徴収などを担うことが一般的である。しかし、同事業に付帯する研修への女性の参加が男性に比べ少ないことがある。このような状況は、「機械操作など高度な作業は男性が得意とする分野で、女性は単純な手作業を担当するものだ」とする偏見や社会規範、また女性が家の外で何かに参加する場合には夫の許可が必要と考えられる家父長制の規範が影響している場合がある。さらに、女性に読み書きは不要であるという社会規範に起因して、女性の識字率が低いことが女性の研修参加の阻害要因となっていることがある。

このように、伝統的な社会規範に基づく男女の役割分担を給水・衛生施設の維持管理にも所与のものとしてあてはめることや、男女がそれぞれどのような知識やスキルを習得すべきかまで区別することは、実際に日常的に施設を利用・管理し、状況によっては一部の維持管理にも関与している女性たちが必要な知識やスキルを習得できなくなるといった点で、適切な施設の維持管理の阻害要因となりうる。また、社会における固定的な性別役割分担やジェンダー規範に基づいて形成された「機械操作などの作業は男性の方が得意である」という考え方は、女性の機械や技術に対する関心を低め、産業技術分野への女性の進出が進まないことの要因の一つであり、社会的に望ましくない。

(6) 統合水資源管理における女性の重要な役割が認識されていない

統合水資源管理は、限られた水資源を有効に活用するために、科学的・技術的根拠に基づき、利害を調整し合理的に水資源の持続的利用と保全を推進する責任主体を育成する。また同時に、十分に機

能する協議体を形成・運営し、社会的合意形成に基づき水資源をめぐる課題を解決していく体制の構築を図るものである。このなかで、水を含む様々な自然資源の利用者・供給者・管理者である女性が、男性とともに主体的に関わっていくことは重要である。女性が自然資源をどのように利用し、その結果どのような影響を与えているのかを理解し事業に反映することは、統合水資源管理が目標とする「経済的・社会的福利を公平な方法で最大限にまで増大させる⁷」ことにつながる。水資源管理における男女の平等に関する重要性は、1977年に開催された国連水会議から認識され、今日まで取り組みが進んできたものの、重要事項を決めるのは男性であるというジェンダー規範や固定観念は依然として根強く、女性のニーズの反映や意思決定プロセスへの参画などが進んでいない（国際的取組については「2-2 水資源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」を参照）。こうした状況においては、(1)で述べた水資源政策にジェンダーの視点が欠けているためにもたらされる不利益と同様、女性の知識や経験を活用してない施策が、例えば水資源保全を行う際に女性が利用する自然資源にのみ制限がかかる形で女性の既存の便益を脅かし、男性だけに経済的便益がもたらされる形で水資源の分配や利用に関する合意形成がなされるなど、ジェンダー不平等をより促進することにつながる可能性も高い。

第2章 水資源分野におけるジェンダー主流化の重要性

前章で示した水資源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 なぜ水資源分野におけるジェンダー主流化が重要か

(1) 水と衛生に関する男女のニーズの違いを反映した事業計画とすることで、事業の効果が高まり持続性が確保される

前章で述べたように、水と衛生に関する男女の社会的役割が異なることにより、男女間の給水施設に対するニーズの違いがあることを理解し、それぞれのニーズをふまえた事業計画とすることは、受益者が等しくその事業の恩恵を享受し、持続的に施設・設備を利用し維持管理することができるようになるという観点から、事業の効果を高めることに貢献するものである。例えば、給水施設を整備するうえで性別役割分業による女性のニーズを考慮し、洗濯場を備えた共同水栓をできるだけ家の近くに設置することで、女性の水汲みに関する時間的・身体的負担を大幅に減少にすることができる。また、手押しではなく足踏みポンプを導入したり、水汲み場で容器を頭に載せたり背負ったりしやすくするための台を設置することにより、女性や子どもにとって使いやすさが増し、給水設備がより持続的に使われるようになる。トイレの設置については、プライバシーと安全性への留意が必要である一方、入口が人目につくところにあると女性・女児が日中は利用しないといった形で、事業効果が制限される可能性もある。

(2) 事業および意思決定過程への女性の積極的な参画促進により事業成果と持続性が高まる

上述のような女性・女児が直面している課題やニーズに対応するためには、意思決定過程への女性の参画が不可欠である。例えば、女性が水管理委員会に参加することで、利用者としての女性の声が事業に反映され、コミュニティ全員にとって利用しやすい施設・設備や適切な維持管理につながる。その際、水管理委員会のメンバーに女性を入れることをルール化するだけでは、実質的には女性が発言権を持たない構造のまま参加するのみとなるケースもあるため、リーダー層（議長、副議長、経理など）に必ず女性を入れるなどのルールを設けることも重要である。女性が水料金の管理などに携わることで、水資源管理運営の多様性が確保され、資金利用の透明性が向上するケースもある。

また、女性は給水施設の維持管理にかかる掃除やごみ拾いといった無償労働に従事している一方で、賃金が発生するポンプ修理工などの技術職は男性が担うという社会規範のため、維持管理に関する研修は男性のみが参加する可能性がある。しかしながら、給水施設の利用者である女性がこうした研修に男性と同様に参加するようになれば、施設の維持管理体制の強化が期待される。さらに、日常的に家計管理を担っている女性が施設の維持管理用資金を管理するようになれば、資金管理の透明性の向上、ひいては事業の持続性が向上することが期待される。

また、女性は水資源を含む自然資源管理や災害からのリスク削減などに関する伝統的な知識や、コミュニティ内の豊富なネットワークを有しており、女性の積極的な参画を促すことにより、統合水資源管理が目指す「生態系の持続発展性を失うことなく、経済的・社会的福利を公平な方法で最大限までに増大させる⁸⁾」ことへの貢献が期待される。

(3) 女性の家庭やコミュニティにおける意思決定への参画や経済的エンパワメントの促進に貢献する

(2)で述べた事業や意思決定過程への女性の積極的な参画を促進することにより、女性自身の自尊心や自信が醸成されるとともに、家族や地域住民による女性の貢献あるいは能力に対する認識も変わる。このように意見が反映されて家庭やコミュニティでの立場が変わることは、女性のエンパワメントの過程において重要であり、それがさらに家庭やコミュニティの変革に向けて良好な循環を生み出すことが期待できる。

また、水へのアクセスが改善することにより、女性が水汲みに費やしていた時間を生計向上活動などの経済活動に使うことができるようになることから、例えば給水事業において、女性が生計向上活動を始めるための技術指導や資金調達などの支援を併せて行うことにより、女性の経済的エンパワメントを推進することができる。また事業実施において、女性世帯主家庭や特別なニーズを抱える家庭を特定して経済的ニーズの把握やエンパワメント活動を行うことも、対象女性のエンパワメント推進に資する取組として重要である。

(4) 水や衛生施設へのアクセス改善によって女性・女児の生活の質が向上する

水汲み労働の負担が軽減することにより、多くの国において主にその労働を担っている女性・女児への負担が解消あるいは軽減され、以下のような効果が期待される。

- 水汲み労働による体への負担軽減
- 女子の就学率・出席率の改善
- 水汲みの途中で SGBV 被害に遭うリスクの減少
- 自由な時間が増えることによる生計向上活動への従事時間の増大や、水因性の感染症減少による家庭・コミュニティにおける看護ケアの負担軽減

また、衛生施設へのアクセスが改善することにより、以下の効果が期待される。

- 水浴びやトイレ使用時のプライバシーの確保
- トイレに行く回数を減らす必要がなくなることによる健康リスクの軽減
- 月経衛生管理の向上による体への負担軽減
- コミュニティ内共同トイレの利用や屋外排泄を行う際に SGBV などの被害に遭うリスクの減少
- (学校にトイレが設置されることによる) 女子の就学率・出席率の改善

上記(3), (4)で述べられている女性の水汲み労働の減少について、その点のみでは同事業がジェンダー平等に資すると言えるわけではないことに留意する必要がある。なぜなら、水汲み労働を含む無償の家事労働やケア労働の大半を女性が担っていること自体が、ジェンダー不平等な社会規範を背景としていと考えられるためである。また、例えば従来使用していた近場の水場があった場合、より衛生的で整備された給水施設へ足を運ぶようになることにより、移動距離の増加によって余暇時間が減少したり、SGBVの被害に遭う可能性が高まったりすることも考えられる。そのため、ジェンダー視点に立って事業地の実態を把握する調査の実施と、それに基づいたジェンダー平等や女性のエンパワメントのための具体的な啓発・トレーニングなどの取組が重要である。

2-2 水資源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、水資源分野の事業と関連性の高いものを以下に示す。特に、水資源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。
- 5.6 性と生殖に関する健康および権利への普遍的アクセスを確保する。
- 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 以外の水資源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	3.9 2030 年までに、水質汚染による死亡および疾病の件数を大幅に減少させる。	3.9.2 安全ではない水、安全ではない公衆衛生および衛生知識不足による死亡率
6. すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する	6.1 2030 年までに、すべての人々の、安全で安価な飲料水の普遍的かつ平等なアクセスを達成する。	6.1.1 安全に管理された飲料水サービスを利用する人口の割合
	6.2 2030 年までに、すべての人々の、適切かつ平等な下水施設・衛生施設へのアクセスを達成し、野外での排泄をなくす。女性および女子、ならびに脆弱な立場にある人々のニーズに特に注意を向ける。	6.2.1 (a) 安全に管理された公衆衛生サービスを利用する人口の割合 (b) 石けんや水のある手洗い場を利用する人口の割合
	6.4 2030 年までに、（中略）水不足に悩む人々の数を大幅に減少する。	6.4.1 水の利用効率の経時変化 6.4.2 水ストレスレベル
	6.5 2030 年までに、あらゆるレベルでの統合水資源管理を実施する。	6.5.1 統合水資源管理の度合い

* 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) 水と環境に関するダブリン宣言（1992 年）

「水と環境に関する国際会議」におけるダブリン宣言⁹の 4 つの原則のうちの 1 つでは、以下のように女性の固定的な性別役割から発生するニーズへの対応と女性の参画の必要性を打ち出している。

女性は、水の供給、管理、保全において中心的な役割を担っている。この水の供給者、使用者、そし

て生活環境の保全者として女性たちが果たしている極めて重要な役割は、これまで、水資源の開発や管理に関する政策や制度、意思決定過程へほとんど反映されてこなかった。水資源の開発や管理における女性の役割を認識し、政策や制度、意思決定過程に反映させるためには、女性たち自身が考える方法で、女性特有のニーズに取り組み、水資源プログラムにおいて意思決定や実施を含む全ての段階に女性が参画できるよう能力向上とエンパワメントを促進するための積極的な政策が必要である。

(3) 国連環境開発会議のリオ宣言（1992年）

環境と開発に関する国連環境開発会議（地球サミット）のリオ宣言の第20原則において、以下のよう

に女性の役割と参画の重要性が述べられている。
女性は、環境管理と開発において重要な役割を有する。そのため、女性たちの十分な参加は、持続可能な開発の達成のために必須である。

(4) 第4回世界女性会議（1995年）

行動綱領において、「女性と環境」に関する以下の3つの戦略目標が掲げられている。

- 1) あらゆるレベルの環境に関する意思決定に、女性を積極的に巻き込むこと
- 2) 持続可能な開発のための政策及び計画に、ジェンダーの関心事項と視点を組み入れること
- 3) 開発及び環境政策が女性に及ぼす影響を評価するために、国内・地域・国際レベルの仕組みを強化または創設すること

(5) アフリカの水分野におけるジェンダー主流化のための政策と戦略（2011年）

2011年、AMCOW（The African Minister's Council on Water）が「アフリカの水分野におけるジェンダー主流化のための政策と戦略」を発表し、全ての加盟国、加盟機関と水関連機関が達成すべきジェンダー主流化に関する7つの戦略目標が掲げられている。

- 1) ジェンダー主流化のための政策の支援と強化
- 2) ジェンダー主流化のための十分な人的・予算的措置
- 3) 水分野のプロジェクト実施におけるジェンダー視点に立った取組の計画と実施
- 4) ジェンダーに関する戦略的調査や運用状況に関する情報収集の実施、共有、利用
- 5) 全てのレベルにおけるジェンダー平等への取組を支援するための人的・組織的能力開発
- 6) 水分野におけるジェンダー主流化のための協力・協調のための仕組みの強化
- 7) 水分野におけるジェンダー平等への取組支援のためのモニタリング・評価システムと指標の開発と実施

(6) 国連によるジェンダーと水・衛生にかかる政策・分析概要（2006年）

国連の関連機関による連携タスクフォース（Task Force on Gender and Water: GWTF）などにより、2005～2015年の国際行動10年「生命のための水（water for life）」に向けた政策概要として、「ジェンダー、水と衛生」（Gender, Water and Sanitation）が発表された。同概要では、特に留意すべき課題として、水への公正なアクセス、公正な土地所有権の分配と水の生産的な活用、衛生施設へのアクセス、能力強化、意思決定への参画と公正性、資源の保護（先住民の視点）、資源の動員、民間セクターの参入と水の値段・権利、水にかかる争いと危機が挙げられている。そのうえで、中央政府、地方・自治体政府、コミュニティ・市民社会、支援ドナー・国際機関がそれぞれ取るべき行動がまとめられている。以下に、主なドナー・国際機関が取るべき行動をまとめる。

- 水管理のすべてのレベルにおいてジェンダー主流化を推進するロール・モデルとして、女性リーダー、特に環境と水分野の科学者や大臣の巻き込み
- 水・衛生分野におけるジェンダー主流化の推進（ジェンダー平等と女性のエンパワメント推進を掲げるジェンダー目標とのリンク）
- ジェンダー主流化にかかるグッド・プラクティスの収集と共有、規範とガイドラインの取りまとめ
- 水分野における、特別なニーズを持つ人々により焦点をあてた能力強化への投資

- 水分野におけるジェンダーの課題に関する情報発信のためのメディアの活用
- (ドナー機関の) ジェンダー担当官の能力強化
- 機関を超えた水とジェンダー分野担当者の知見共有のためのフレームワーク作り
- 国家および国際レベルにおける、ジェンダー視点に立った水政策フレームワークの策定・実施にかかる支援

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、調査すべき項目を記載している。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水資源分野のジェンダー課題の位置付け・取組状況	<input type="checkbox"/> 水資源分野の法律、政策、戦略、アクション・プランなどにおけるジェンダー関係および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政策における水資源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 <u>ジェンダー平等推進のための関連政策の中で、水資源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についても併せて確認する。</u>
水資源に関する法令・政策	<input type="checkbox"/> 水へのアクセスをすべての人に保障する法的仕組み <input type="checkbox"/> 関連政策・計画において、水管理委員会などにおける男女の参加促進、役割分担はどのように規定されているか <input type="checkbox"/> 関連政策・計画において、水の利用者・管理者としての女性の役割はどのように規定されているか <input type="checkbox"/> 関連政策・計画において、女性を含む利害関係者の意思決定への参画はどのように推進されているか
衛生に関する法令・政策	<input type="checkbox"/> 関連政策・計画において、衛生行動の推進における女性の役割はどのように規定されているか
統合的水資源管理に関する法令・政策	<input type="checkbox"/> 関連政策・計画において、統合的水資源管理への男女の参加促進、役割分担はどのように規定されているか
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。
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、 <u>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。</u> 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）
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、あればその内容
ハラスメントや SGBV 事案への対応	<input type="checkbox"/> 工事現場におけるハラスメントや SGBV 事案の把握・対処方法、通報ルートの有無
 対象となる実施機関については、地方分権化や民営化の進捗に応じて、中央監督省庁だけでなく、例えば関連施設のオペレーションや顧客サービスを担当す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	<input type="checkbox"/> 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
対象地域におけるアクセス状況と課題	
給水施設へのアクセスと課題	<input type="checkbox"/> 安全な水へのアクセス率（地域・ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 水の確保、運搬、利用、管理にかかるジェンダー別役割分担 <input type="checkbox"/> 水源までの距離、水汲みにかかる時間 <input type="checkbox"/> 水汲み時の安全面の課題（SGBV を含め、事故や負傷など） <input type="checkbox"/> 水因性感染症の罹患率（ジェンダー・年齢別）
衛生施設へのアクセスと課題	<input type="checkbox"/> 衛生施設へのアクセス率（地域・ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 家庭内におけるトイレ・手洗い場の設置・衛生状況（数・割合） <input type="checkbox"/> 屋外排泄を行う人の割合（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 既存のトイレの状態 <input type="checkbox"/> 離れた場所にあるトイレの利用あるいは屋外排泄時のプライバシーの保護、SGBV 被害のリスク、女性・女児の不安感 <input type="checkbox"/> 学校における男女別トイレ・手洗い場の設置・衛生状況（数・割合） <input type="checkbox"/> 学校における月経衛生に関する設備の状況（使用済み月経用品 BOX、シャワー、休憩室・月経用品の予備など） <input type="checkbox"/> 感染症の罹患率（ジェンダー・年齢別） <input type="checkbox"/> 近代的施設における出産の割合 <input type="checkbox"/> 妊産婦死亡率（不衛生な環境での出産と死亡率の関係） <input type="checkbox"/> 病院・産院でのトイレ・手洗い場の設置・衛生状況（数・割合）
性別役割分担	
水利用・管理	<input type="checkbox"/> 水利用にかかるジェンダー別役割（利用料の徴収など） <input type="checkbox"/> 給水施設の維持管理にかかるジェンダー別役割 <input type="checkbox"/> 上記の役割に関する男女間の偏り（いずれかへの過度な負担の有無）
衛生・啓発	<input type="checkbox"/> 衛生施設の維持管理にかかるジェンダー別役割 <input type="checkbox"/> 衛生行動の推進（啓発）にかかるジェンダー別役割 <input type="checkbox"/> 上記の役割に関する男女間の偏り（いずれかへの過度な負担の有無）
情報・知識	
水利用・管理	<input type="checkbox"/> 適切な水利用・管理に関する情報・知識（アクセス含む）におけるジェンダー・ギャップ
衛生・啓発	<input type="checkbox"/> 適切な衛生行動に関する情報・知識（アクセス含む）におけるジェンダー・ギャップ <input type="checkbox"/> 月経衛生管理に関する情報・知識（ジェンダー、年齢別） <input type="checkbox"/> 月経に関するスティグマや慣習の有無
能力強化	
研修への参加	<input type="checkbox"/> 研修やトレーニングへの参加率（ジェンダー、年齢別） <input type="checkbox"/> 技術研修における女性の参加状況 <input type="checkbox"/> 性別役割分担に基づいた研修への参加制限の有無
意思決定への参画	
給水	<input type="checkbox"/> 水管理委員会などにおける女性の参画状況（女性の委員長・委員の割合） <input type="checkbox"/> 参加が進んでいない場合の阻害要因
衛生	<input type="checkbox"/> 衛生施設の設置・維持管理などにかかる意思決定の場への女性の参画状況、参加が進んでいない場合の阻害要因

統合水資源管理	<input type="checkbox"/> 統合水資源管理にかかる意思決定の場への女性の参画状況、参加が進んでいない場合の阻害要因
その他関連情報	
教育水準	<input type="checkbox"/> 就学率・出席率（初等・中等教育レベル、男女別） <input type="checkbox"/> 識字率（年齢層、男女別） <input type="checkbox"/> STEM分野への就学数・割合（男女別）
労働参加	<input type="checkbox"/> 労働参加率・失業率（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> STEM分野への就業数・割合（ジェンダー別）
ジェンダーに基づく暴力（SGBV）	<input type="checkbox"/> 地域・コミュニティ内における SGBV の発生件数（場所、形態、加害者・被害者の年齢・ジェンダー別）
社会規範、慣習、その他社会的背景	<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"/> 女性の行動を制限する規範の有無と内容 <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"/> 女性世帯主家庭の数・割合 <input type="checkbox"/> 貧困層の数・割合（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> その他脆弱層（階層、民族、宗教、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、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	
給水施設	<input type="checkbox"/> 給水施設の設置場所 <input type="checkbox"/> 給水施設・設備の仕様  水汲み活動により過度な時間的・身体的負担を抱えている女性は、水のアクセス・質・量・施設の信頼性・必要な時間と労力などを考慮して水源を選択する。例えば、生活用水と農業用水を同一水栓から利用する場合、共同水栓の設置場所として、男性は畑の近くに、女性は家の近くに設置することを望む。洗濯場が併設されない場合、女性は洗濯用の水を運搬するよりも、川や湖などより遠くの水源地で洗濯することが多い。  水汲みにかかる時間の短縮はジェンダー不平等の解消に寄与するが、ジェンダー平等や女性のエンパワメントの推進につなげるためには、そうした時間を活用して女性が生計向上活動に取り組むための能力強化や金融アクセスの改善などの取組を併せて実施することが求められる。
衛生施設	<input type="checkbox"/> 衛生施設の設置場所・仕様 <input type="checkbox"/> 啓発活動の実施において参加しやすい時間・曜日・場所  女子は月経衛生管理のニーズがあり、月経用品へのアクセスや使用済みナプキンの処分、プライバシーの確保、着替えやシャワーなどの施設の整備といった視点が必要であり、これが抜け落ちると就学率や学業の継続に影響を及ぼすことがある。
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。



【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。
- * 女児・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、水汲み場が遠いことや、安全な場所にトイレがないことによる 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方策は何か。

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、村落給水・衛生事業の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）

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の変容を促していくための取組。

例：地域有力者や周囲の男性・女性を対象にしたジェンダー意識向上・理解促進の取組（研修やキャンペーンの実施など）、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：組織における幹部層の女性のクォータ制¹⁰導入、水資源分野の政策・施策への女性のニーズやジェンダー視点の取り込みなど。



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、上述の(1)の事例としてあげた村落給水・衛生事業の意思決定過程への女性の参画の促進は、それだけで女性の可能性（Agency）を高めることを目指す取組であるが、同時に(2)で示したように、地域の有力者や男性のジェンダー意識を向上し、給水や衛生に関して家庭やコミュニティレベルで女性が果たしている役割を認識し、そのうえで女性の参画の意義についての理解を得なければその実現は難しい、あるいは一時的に実現できたとしても持続性が担保されないことも想定される。また、女性の参画が促進されたことによる成果が確認されれば、それらが対象国における給水政策や衛生政策の中に取り入れられ、JICA 事業以外でもそうした取組が促進されていくことが期待される。

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	
水資源分野関連の法令・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	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ジェンダー視点に立った給水・衛生政策の適用（例：実施機関である水公社の政策に、給水・衛生設備へのアクセスがない、貧しい、脆弱な女性のニーズの把握と意思決定プロセスへの女性の参画を保証する内容の入れ込みや、それらを実施するためのアクション・プランの策定（ADB ジョージア案件ⁱⁱ））
政府や実施機関の組織体制	
幹部や職員のジェンダー課題に関する意識が低い	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 幹部や職員向けジェンダー研修の実施（例：水公社の幹部や職員の 80%がジェンダーと水衛生分野の開発課題について理解する（ADB ジョージア案件）） <input type="checkbox"/> 女性幹部を増やすためのクォータ制の導入（例：水公社の監査委員会メンバーの 30%を女性に割り当て（ADB ジョージア案件）） <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・プランの作成、ハラスメントや SGBV の対応などが挙げられる。</p>
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	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 階層別ジェンダー研修の実施（上述の取組例参照） <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 <p> 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。</p>
女性幹部や管理職が少なく、女性の声が組織の意思決定に反映されにくい	<ul style="list-style-type: none"> <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（例：女性幹部や管理職を増やすことを目的とした評価管理制度を含む人事計画の策定、ジェンダー別人事データベースの導入（ADB ジョージア案件）） <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（上述の取組例参照） <input type="checkbox"/> 女性幹部や管理職の能力強化（例：技術・財務・管理・リーダーシップスキル習得のための研修参加者の 30%以上を女性とする（ADB ジョージア案件）） <input type="checkbox"/> 女性の声を反映させるためのパブリック・コンサルテーションの実施（例：給水・衛生事業の計画策定、設計、運営・維持管理にかかるコンサルテーションを最低 2 回、女性が参加者の 30%以上となる形で実施（ADB ジョージア案件））
女性技術職が少ない	<ul style="list-style-type: none"> <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：女性技術者・スタッフの研修ニーズの特定、技術・財務・管理・リーダーシップスキル習得のための研修参加者の 30%以上を女性とする、コミュニケーションや情報技術（ICT）関連研修参加者の 50%以上を女性とする（ADB ジョージア案件）） <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：女性技術者やスタッフのネットワーキングイベントの実施（ADB ジョージア案件）） <input type="checkbox"/> 大学や職業訓練校と連携した女子学生の育成（例：STEM 分野の学部を卒業する学生のインターンシップ受入の 50%女子学生に割当、教育機関による女子学生の応募推奨（ADB ジョージア案件））
 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、上述のジョ	

ⁱⁱ 政策・制度および政府や実施機関の組織体制に関する取組例を提示する ADB ジョージア案件名とは、ADB がジョージアで実施している Sustainable Water Supply and Sanitation Sector Development Program（2021～2025 年）を指す。同事業概要（<https://www.adb.org/projects/51132-002/main>）と、同事業で作成されたジェンダー・アクション・プラン（<https://www.adb.org/sites/default/files/project-documents/51132/51132-002-gap-en.pdf>）については、それぞれ URL を参照のこと。

<p>ージア案件のように、ADB はこれら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。</p>	
<p>ハラスメントや SGBV に対する対応が明確でない</p>	<input type="checkbox"/> 職場におけるハラスメントと SGBV を予防・特定方法の明確化、スタッフによる実践 <input type="checkbox"/> ハラスメントや SGBV 事例に対応するメカニズムと手順の明確化 <input type="checkbox"/> ハラスメントや SGBV 防止にかかる研修の実施
<p>対象地域におけるアクセス状況と課題</p>	
<p>現状を把握するためのデータや情報がジェンダー別で収集されていないため、男女がおかれている状況の違いが把握できない</p>	<input type="checkbox"/> 事業に先立ち実施するベースライン調査などにおいてジェンダー別データを収集 <input type="checkbox"/> 対象地域のジェンダー状況を把握するためのデータ・情報収集
<p>給水・衛生に関するジェンダー課題が特定されていない、あるいは事業に取り込まれていない</p>	<input type="checkbox"/> パブリック・コンサルテーションを通じたジェンダー課題やニーズについての意見聴取 <input type="checkbox"/> パブリック・コンサルテーションへの女性の参加奨励
<p>役割分担</p>	
<p>施設の利用・維持管理にかかる男女の役割分担に偏りがある</p>	<input type="checkbox"/> 施設の利用・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"/> 技術研修や感染症に関する研修などへの女性の参加奨励 <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
<p>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</p>	<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  男女の役割分担や女性の役割などについてのジェンダー啓発は、男性グループによる男性に対する啓発も有効である。
<p>意思決定への参画</p>	
<p>女性のコミュニティにおける発言権が弱いことが多い</p>	<input type="checkbox"/> 水管理委員会や衛生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 <input type="checkbox"/> 男女の同席が困難な場合は女性だけの委員会を設置
<p>ニーズ</p>	
<p>施設の設置場所や仕様・デザインなどに関するニーズがジェンダー別で異なる、また女性のニーズが反映されにくい</p>	<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あるいはパブリック・コンサルテーションの実施 <input type="checkbox"/> 異なるジェンダー・ニーズをふまえた施設設置・設計計画の策定 <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  確認された女性のニーズに応じて、以下に挙げるような取り組みを給水・衛生設備の設置や設計計画に反映する。 【給水施設・設備】 <ul style="list-style-type: none"> - できるだけ家の近くに設置（遠くなる場合は、SGBV のリスクを念頭に電灯の設置や啓発活動などを併せて検討） - 足踏み式ポンプ（手押しポンプではなく） - （共同水栓の近くに）洗濯場の設置 - 水汲み容器を載せる台（頭に載せやすいように） - 分娩施設など衛生管理が重要な施設への接続 【衛生施設・設備】 <ul style="list-style-type: none"> - プライバシーと安全性に最大限に配慮しつつ、利便性も考慮（入口が目に付きやすいと特に日中は使われない）。 - Pour-flush トイレ（手桶を使う簡易水栓トイレ）は、女性の水汲み労働負担を増加させる可能性があることから、水汲み場所が近くにあるかどうかを併せて確認する。
<p>女性世帯主家庭や貧困層が利用料や維持管理料を支払うことが困難なケースがある</p>	<input type="checkbox"/> 女性世帯主家庭などの最貧困層に対する低料金の設定または補助金の支給
<p>建設工事時の取組</p>	
<p>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</p>	<input type="checkbox"/> 土木・建設工事従事者への女性の雇用奨励 <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"> ➢ 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
<p>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</p>	<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。

他ドナー取組事例① アジア開発銀行（ADB）による女性のリーダーシップ向上のための取組

【ジェンダー視点に立った取組】ADBがバングラデシュ、カンボジア、ジョージア、ラオス、ネパール、パキスタン、スリランカなどで実施している給水事業では、女性のリーダーシップ支援を目的とした割当制度（クォータ）と具体的な目標設定が事業の中に取り込まれている。例えばラオスの案件では、村開発委員会（Village Development Committee: VDC）メンバーの最低3割を女性にすることを掲げている。さらに、将来給水分野のエンジニアや技術者、環境エンジニアなどになることが期待される女子学生に対する奨学金とメンタリング・プログラムを高校で提供しているほか、水資源分野の意思決定に関わる女性のリーダーシップ向上のために、官民両セクターにおいて将来管理職になることが期待される女性専門家によるジェンダー・メンタリング・ネットワークを構築している。（参考資料：ADB (2014), Women, Water and Leadership, in ADB Policy Brief, No.24, <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/150953/women-water-and-leadership.pdf>)

他ドナー取組事例② アジア開発銀行、フィジー「都市給水・下水管理投資プログラム（Urban Water Supply and Wastewater Management Investment Program）」、2016年

【案件概要】本事業（ローン）は、フィジーの首都スバにおける持続的な発展と公衆衛生の改善のために、都市給水と下水処理サービスへのアクセスの改善を図るものである。3つの成果として、(1) 給水能力および安全な水へのアクセスの改善（給水）、(2) 廃水処理・管理能力の向上、(3) フィジー水道局の運営および持続的なサービスデリバリー能力の強化、が掲げられている。

（参照 URL： <https://www.adb.org/projects/49001-002/main>）

【ジェンダー視点に立った取組】

(1) 給水事業の実施

- 意思決定プロセスにおける女性の参画促進（計画チームメンバーの30%以上を女性にする）
- パブリック・コンサルテーションを通じた事業計画に関する女性の声の取り込み
- 女性世帯主世帯のニーズへの対応（給水人口の10%、水利用料補助）
- 建設業者向けオリエンテーションを通じた、ジェンダー格差のない雇用・雇用条件・賃金の設定、健全かつ安全に働くための施設整備（男女別の休憩スペースやトイレなど）

(2) 実施機関の能力強化

- 都市給水にかかるジェンダー課題に対する意識付け、および必要な知識とスキルを習得するための実施機関の管理職・スタッフ向けジェンダー研修の実施
- 組織内のジェンダー平等のための取組を推進・モニターするための戦略、ガイドライン策定
- 事業におけるジェンダー主流化促進のための予算確保
- セクシュアル・ハラスメントを含む苦情救済メカニズムにおける女性の配置（50%）
- 実施機関によるジェンダーの視点に立った人事方針の策定支援（女性の雇用、昇進）
- 財務、施設管理、技術、事業管理関連スキル習得のための研修への女性の参加（30%以上）

（参照 URL： <https://www.adb.org/sites/default/files/project-document/216536/49001-002-gap.pdf>）

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
<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） <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） <input type="checkbox"/> 策定されたジェンダー・アクション・プラン
政府や実施機関の組織体制
【ジェンダー主流化のための取組】 <input type="checkbox"/> ジェンダー主流化のための戦略・計画（内容） <input type="checkbox"/> ジェンダー主流化のための予算の増加 【幹部・職員向けジェンダー研修】 <input type="checkbox"/> 幹部・職員向けジェンダー研修の回数 <input type="checkbox"/> 研修参加者数（ジェンダー・年齢別） <input type="checkbox"/> 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） 【女性幹部】 <input type="checkbox"/> 女性幹部の数・割合の増加 <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） 【女性職員・技術者】 <input type="checkbox"/> 女性職員・技術者の数・割合の増加 <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） <input type="checkbox"/> 女性の積極的雇用のための人事方針（内容） 【職場環境】 <input type="checkbox"/> 女性退職者数の減少 <input type="checkbox"/> 職場環境に対する女性職員の満足度 【女性技術者の能力強化】 <input type="checkbox"/> 女性技術者向け技術研修（実施回数、参加者数） <input type="checkbox"/> 各種研修の参加状況（男女比） <input type="checkbox"/> 特定された女性技術者の研修ニーズ 【職場におけるハラスメントと SGBV】 <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） <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） <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）） <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
役割分担
【女性の技術研修への参加】 <input type="checkbox"/> 技術研修に参加した女性住民の数・割合の増加 <input type="checkbox"/> 女性が習得した技術 【コミュニティに対するジェンダー啓発研修】 <input type="checkbox"/> 研修の実施回数 <input type="checkbox"/> 研修参加者数（ジェンダー・年齢別） <input type="checkbox"/> 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） 【女性の雇用】 <input type="checkbox"/> プロジェクトによって雇用された女性の数・割合
意思決定への参画
<input type="checkbox"/> 水管理委員会や衛生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 <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）
関連データ
<input type="checkbox"/> 入手したジェンダー別データの種類・数

ニーズ
<input type="checkbox"/> 施設計画に取り込まれたジェンダー別のニーズ <input type="checkbox"/> ジェンダー別の満足度

インフラ整備にかかる指標

小分野	インフラ種別	指標例
都市給水	取水、貯水施設、給水装置、浄水施設、上水道施設、送配水施設、配水管、ポンプ施設	<input type="checkbox"/> 給水人口（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 安全に管理された飲料水サービスを利用している人口の割合（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 1人当たり給水量（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 水因性疾患の減少（ジェンダー・年齢別）
村落給水	井戸、ハンドポンプ、ポンプ、共同栓、高架水槽、井戸掘削関連機材	<input type="checkbox"/> 給水人口（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 安全に管理された飲料水サービスを利用している人口の割合（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 1人当たり給水量（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 水汲み時間の軽減（ジェンダー・年齢別） <input type="checkbox"/> 水汲みに要する距離 <input type="checkbox"/> 給水状況改善人口（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 水因性疾患の減少（ジェンダー・年齢別） <input type="checkbox"/> 就学率（ジェンダー別・年齢別） <input type="checkbox"/> 女性の就業率の増加 <input type="checkbox"/> 女性の水汲み時間が減少したことによる余暇時間の増加 <input type="checkbox"/> 水汲み時間が減少したことにより、新たに収入向上活動を始めた女性の数、新たに得られた収入 <input type="checkbox"/> 水汲みの道中や水汲み場における SGBV 発生件数
衛生施設	公共トイレ、手洗い場、手洗い用水の配管	<input type="checkbox"/> 受益者数（ジェンダー・年齢別） <input type="checkbox"/> 利用者数（ジェンダー・年齢別） <input type="checkbox"/> 屋外排泄を行う人の割合（ジェンダー・年齢別） <input type="checkbox"/> 水因性疾患の減少（ジェンダー・年齢別） <input type="checkbox"/> トイレ利用時の安全性やプライバシーに関する女性・女児の不安感 <input type="checkbox"/> 適切に月経衛生管理を行っている女性・女児の数・割合 <input type="checkbox"/> 共同トイレや屋外排泄時の SGBV 発生件数 <input type="checkbox"/> 学校生徒の衛生に対する意識（ジェンダー・年齢別） <input type="checkbox"/> 女子生徒の通学意欲 <input type="checkbox"/> 妊産婦死亡率（不衛生な環境での出産と死亡率の関係）

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、男性や地域住民の理解促進や女性の中の多様性にも留意する。

また、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に自重し、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。
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。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。 ● 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かつ発言しやすい環境作りを行う。 ● 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、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。 ● 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（研修への参加や就労の割合が男性に比べて低い、など）。 ● 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。 ● 研修等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。

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"> - 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水資源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。 特別なニーズを持つ人々の包摂 <ul style="list-style-type: none"> - 受益者が特定のジェンダー・グループに偏っていないか。 - 受益者の選定にあたり、女性や女兒グループからも情報収集したか。 計画やアプローチの適切さ <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	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"> - 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。 - 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。
効率性	<ul style="list-style-type: none"> - 女性・女兒の知識・経験、女性グループなどが活用されたか。 - 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。 - （建設された施設の）利用者の満足度（ジェンダー別）
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り正の間接的効果は発現したか（例：コミュニティにおける女性のリーダーシップ促進、女性・女兒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：女性・女兒の労働負担の増加、女性・女兒に対する家庭内暴力や SGBV の増加など）。 - 女性の経済・社会・政治参加に対する一般的な認識や実態に変化はみられたか。
持続性	<ul style="list-style-type: none"> - 女性・女兒が無理なく活動を継続することができるか。 - 水・衛生関連の取組に女性・女兒が継続的に参加し、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・女兒が果たしている役割とその貢献度合いが認知され、水・衛生関連の取組のための男女間の協力関係が継続するか。 - 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継続的に促進されるか。 - 女性・女兒の声が水資源分野の政策・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水資源分野の政策・計画に反映されるか。 - ジェンダーの視点に立った取組が水資源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/>

水資源分野

- ADB. (2006). Gender Checklist: Water Supply and Sanitation. <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/28735/gender-checklist-water.pdf>
- GIZ. Gender analysis checklist for water resource management and climate change within a programme or project cycle. https://gender-works.giz.de/?wpfb_dl=161
- OXFAM. Gender and WASH. <https://www.oxfamwash.org/en/communities/gender>
- UNESCO World Water Assessment Programme. (2019). Gender-Responsive Indicators for Water Assessment, monitoring and reporting.
- UN Water. (2006). Gender, Water and Sanitation: A Policy Brief. https://www.unwater.org/app/uploads/2017/05/1_unwpolbrief230606.pdf
- World Bank. (2016). Toolkit for Mainstreaming Gender in Water Operations. https://www.climateinvestmentfunds.org/sites/cif_enc/files/genderinwater_07_040416_web.pdf
- World Bank. Gender & Water and Sanitation Projects. <https://ppp.worldbank.org/public-private-partnership/ppp-sector/gender-impacts-ppps/mainstreaming-gender-sector-specific-materials/water/mainstreaming-gender>
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367971>
- JICA（2016年）「水とジェンダー～開発途上国の水と衛生、ジェンダー平等に向けて～」

巻末脚注

¹ ADB (2006) Gender Checklist: Water Supply and Sanitation

<https://www.adb.org/sites/default/files/publication/28735/gender-checklist-water.pdf>

² UN Women (2021) <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-6-clean-water-sanitation>

³ さらに、女性は男性の3倍の時間、こういった無償の育児・介護・家事労働に携わっており、農村部の女性、貧しい女性、幼い子どもがいる女性は、さらに家事労働に多くの時間を費やしているといわれている。UN Women (2019) Progress of the World's Women 2019-2020: Families in a Changing World. P.170.

⁴ WaterAid (2021) <https://www.wateraid.org/uk/the-crisis/tackling-inequality/girls-and-women>

⁵ WHO/UNICEF JWP (2021), “Water, sanitation, and hygiene in health care facilities: Practical steps to achieve universal access for quality care”. <https://www.unwater.org/publications/water-sanitation-and-hygiene-in-health-care-facilities-practical-steps-to-achieve-universal-access-for-quality-care/>

⁶ UN-Water (2021) <https://www.unwater.org/water-facts/gender/>

⁷ Global Water Partnership South Asia, (-), About IWRM

<https://www.gwp.org/en/gwp-SAS/ABOUT-GWP-SAS/WHY/About-IWRM/>

⁸ Global Water Partnership (2018) About IWRA

<https://www.gwp.org/en/gwp-SAS/ABOUT-GWP-SAS/WHY/About-IWRM/>

⁹ ダブリン宣言 (Dublin-Rio Principles) 原文

<https://www.gwp.org/contentassets/05190d0c938f47d1b254d6606ec6bb04/dublin-rio-principles.pdf>

¹⁰ 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の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り、主に3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)