

JICA 事業における ジェンダー主流化のための 手引き

【教育】

教育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。教育分野においては、ジェンダー主流化を通じ、万人のための質の高い教育を実現するとともに、ジェンダー平等や女性・女児のエンパワメントの推進を、教育が対応すべき現在および将来のグローバルな社会課題¹の一つとして位置づけ、その課題解決のための支援の一層の強化を目指すものである。



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、教育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 **基礎教育の推進**：子どもの学びの改善、教科書・教材開発、コミュニティ協働・学校運営改善（みんなの学校）など
- ② **高等教育の推進**：STEM 教育、職業技術教育・訓練（TVET）、拠点大学強化など
- ③ **誰ひとり取り残さない教育**：女性や少女、貧困層、障害のある人々、少数民族、紛争や災害の被害者、不就学児童、非識字者など社会的・文化的に不利な人々への支援

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。.....9
- 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.....17
 - Step 3：ジェンダー指標の設定.....22
 - Step 4：ジェンダーの視点に立った実施・モニタリング.....24
 - Step 5：ジェンダーの視点に立った評価.....25
- 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。.....27

第1章 ジェンダー視点から見る教育分野の主な課題と要因

本章では、教育分野において把握しておくべき主なジェンダー課題を紹介する。基礎教育における課題として、(1)女児の教育へのアクセスの低さ、(2)女児の修了率の低さ、(3)カリキュラムなどにおけるジェンダー視点の欠如、(4)教員のジェンダー意識の低さ、(5)学校関連のジェンダーに基づく暴力（SRGBV）、高等教育における課題として、(1)大学院以上のレベルにおける顕著なジェンダー格差、(2)STEM 分野への女子の就学率の低さ、(3)教員やスタッフに占める女性の割合の少なさが挙げられる。また、誰ひとり取り残さない教育に関する課題として、(1)貧困層の識字率の低さ、(2)紛争影響国・地域における限られた学習機会、(3)新型コロナウイルス感染拡大の影響を挙げている。各課題の要因を含む詳細はそれぞれの項目で紹介する。

1-1 基礎教育

(1) 女児の教育へのアクセス（就学率）が低い

女子の教育へのアクセスは過去 25 年間で大幅に改善したものの²、世界には依然として 1.29 億人（初等 3,200 万人、前期中等 3,000 万人、後期中等 6,700 万人）の女児が不就学（out-of-school）の状況にあり³、多くの低所得国では初等、前期中等、後期中等すべてのレベルの就学状況に顕著なジェンダー格差がみられる^{4,5}。

こうした顕著な格差、あるいは女児の就学率が低い理由として、貧困、学校インフラの不足、劣悪な学習環境、ジェンダー規範・慣習、ジェンダーに基づく暴力、（特に紛争地域などにおける）脆弱性ⁱⁱなど、多岐にわたる要因が複雑に絡みあっていることが多い。

- 貧困家庭では特に男児の教育が優先されたり、保護者や地域社会が女児の就学に消極的であることが大きな阻害要因の一つとなっている。これは、「男性＝世帯主、女性＝家事・子育てをするもの」という性別役割分担に関する固定観念に基づいて、人々が「男子は将来世帯主として家族を養っていくために安定した収入を得る必要があり、そのために教育を受けることが重要である」と考えるのに対し、「女児はいずれ結婚して家庭に入るので、教育を受ける必要がない、あるいは勉強するよりも家事をきちんとこなせるようになった方がよい」などと考えるためである。
- 家庭内の意思決定や家計管理に関する男性優位のジェンダー関係のほか、保護者や地域住民の教育レベルや識字率が、女児を就学させるかどうかの判断に影響する。多くの世帯では男性が世帯主であり女性より教育レベルが高いため、女児の就学にかかる意思決定も男性が行い、女性（母親）は自分の意見を言うことができない。
- 学校が遠い、あるいは通学路が安全でないことも、保護者が特に年齢の低い女児を就学させたがらない理由となっている。
- 安全・安心な学習環境の確保（例：男女別トイレ、女子寮、ジェンダーに基づいた暴力の撲滅など）が、特に女子生徒の就学促進に大きく貢献する。特に女児にとっては、男女別トイレの有無が重大な就学阻害要因の一つとなるが、世界の 2 割の学校に男女別トイレがなく、335 万人の女子生徒が衛生的な月経対処を行うことができない状況にある⁶。

特に女児の就学が阻害されている場合、特定の社会・コミュニティ（あるいは家庭）において、どのようなジェンダーに起因する要因が存在するかを、慎重かつ丁寧に分析する必要がある。

(2) 女児の修了率が低い

就学率と同様、修了率についても過去 25 年間で全般的に女児の指標は改善しているが⁷、初等教育で男女ともに 59%、前期中等教育では女子 34%、男子 37%、後期中等教育では女子 19%、男子 25%（2010～2019 年）⁸と、男女ともにその水準は低く、中等教育レベル以上では顕著な

ⁱⁱ 紛争や災害時にどのように脆弱性が高まるかはジェンダーによって異なる。特に女性や女児は、平時と比べてよりジェンダー不平等あるいは阻害された立場や状況に置かれることから、その脆弱性はより高くなる。

男女格差がみられる。地域別にみると、サブサハラ・アフリカ諸国における初等教育修了率は、1995年から2019年の間に41%から66%まで改善したが、依然として男女格差が存在している、あるいは男女ともに修了率が低い国も存在している⁹。

中等教育レベル以上をみると、東アジア・大洋州地域、ラテンアメリカ・カリブ諸国地域、中等・北アフリカ地域において、女子が男子の修了率を上回っている¹⁰一方で、女子の修了率が低い国では初等教育よりもはるかに低い水準にあることが報告されている¹¹。こうした女子の低い修了率の要因として、貧困、家事の負担、ジェンダーに基づく暴力、児童婚、若年妊娠、生理時に適切な衛生管理ができないことで、学校を休みがちになり、授業についていけなくなった結果、落第・進学ができなくなることが挙げられる。

さらに、2000年以降の新型コロナウイルスの感染拡大とその前例のない混乱により、推定1,100万人の女児が休校（あるいは休学）後に学校に戻らずに退学すると警鐘が鳴らされている¹²。特に低所得国では、コロナ禍における女児の児童婚や若年妊娠、児童労働、家庭内暴力やその他のジェンダーに基づいた暴力などに関するリスクが増大し、12～17歳の女子の退学リスクがより高まることが想定される。

(3) カリキュラムや学習指導要領、シラバス、教科書、学習教材などにおけるジェンダー視点の欠如

教育の目的や教科内容、学習目標、教授法を示すカリキュラムがジェンダーの視点に立って策定されることは、教育におけるジェンダー平等を推進する上で極めて重要である。一方、カリキュラムが男女の役割分担などに関する伝統的なジェンダーの固定観念に基づいて作成されると、学習の場を通じて暗黙のうちに子どもたちに固定化されたジェンダー意識を植え付け、ひいては社会における既存のジェンダー不平等を助長しかねない点が指摘されている。授業におけるジェンダー・バイアスの例としては、生活技能の科目あるいは単元が性別役割分担に沿って男女別で実施される、歴史上の重要人物や科学技術者として男性のみが紹介される、物語やイラストレーションで常に家事をしているのは女性といった性別役割分担が描かれるといったことが挙げられる。そうした事態を避けるために、カリキュラムは、すべての教科においてジェンダーに留意した言葉遣い、イメージ、表現、学習プロセスを取り込むほか、特定の教科では単元の一つとしてジェンダー課題を扱う、ジェンダー視点に立った考え方や態度、能力を身につけるための学習経験を取り入れることなどが求められる。また、学習指導要領やシラバス、教科書、学習教材等についても、カリキュラムと同様にジェンダー視点を十分に意識して作成される必要がある。

カリキュラム等にジェンダー視点を取り込まれにくい要因としては、その策定あるいは改訂プロセスに関わる専門家のジェンダー・バランスが確保されていない、あるいはジェンダーの知見を有する人材が含まれていないこと、また策定指針にジェンダー課題が明確に位置づけられていないことなどが挙げられる。

(4) 教員が十分なジェンダー視点を有していない

上述のカリキュラムや教科書、また教授法におけるジェンダー視点の欠如に加えて、それらを用いて授業を行う教員自身が十分なジェンダー意識を有し、ジェンダー視点に立った授業を行うことができるかどうかも重要である。例えば、多くの教員は理数科分野は男子生徒の方が優れていると考え、授業の中で男子生徒を優遇する形で女子生徒にとって不利な学習環境を作り出していることが報告されている¹³。こうした実態は、教員養成課程や現職教員研修の中でジェンダーやジェンダー視点に立った授業に関するコマは扱われておらず、教員がそれらを学ぶ機会が限られていることに起因している。

(5) 女児・女性が学校関連のジェンダーに基づく暴力（School-related gender-based violence: SRGBV）の被害にあっている

多くの子どもたちが、ジェンダーに基づく社会規範や固定観念、不平等な力関係に基づいた形で、学校内あるいは周辺で起きるジェンダーに基づく暴力やその脅威に影響を受けている。学校関連で発生しているジェンダーに基づく暴力（SRGBV）は、言葉による暴力やいじめ、レイプやハラスメントを含む性暴力・身体的・心理的暴力に分類される。SRGBV は特定の文化や地理的条件、経済的階層にのみ存在するものではなく、社会に存在するジェンダー規範や固定観念と、ジェンダー不平等に起因する課題である。こうした暴力は、子どもたちの自尊心の低下や精神的な落ち込みなど、学びのプロセスや学習達成度に与える影響が大きいほか、学校が安全な場所ではないと感じることで欠席や中途退学の要因となる。さらに望まない若年妊娠や HIV／エイズなどの性病の伝染のリスクも指摘されている。

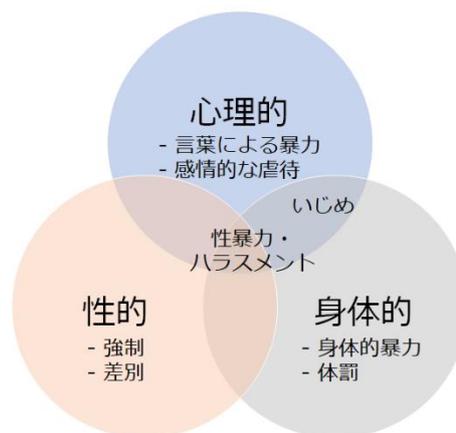


図 SRGBV の分類

出所：UN Women (2016) Global Guidance: School-Related Gender-Based Violence を元に作成

1-2 高等教育ⁱⁱⁱ

(1) 大学院以上のレベルにおける就学状況に顕著なジェンダー格差がある

高等教育における女子就学者数は、1995年～2018年の間に約3倍増加するなど、世界の全地域で著しい増加傾向にあり、その増加率は男子よりも高い¹⁴。高等教育の男女別就学率（2020年）をみると、女子43.2%、男子37.5%と女子の方が高くなっている¹⁵。一方で、UNESCOの調査¹⁶によると、卒業生における女子学生の割合が学士・修士課程では53%と半数を超えている一方で、博士課程では44%と低い水準にとどまっており、女子生徒の大多数は学部・修士レベルに在籍しており、博士課程レベルでは顕著なジェンダー・ギャップは存在していることがわかる。なお、サブサハラ・アフリカ地域については、修士課程レベルにおけるジェンダー格差指数が0.6～0.9と1を下回っており、他地域と比較して女子生徒の割合は低い¹⁷。

(2) STEM（科学・技術・工学・数学）分野への女子の進学率が低い

世界の3分の2の国では、工業、製造、建設、ICTなどに関連する分野に在籍する女子生徒の割合が25%以下にとどまっている¹⁸など、STEM分野の学部・学科に進学する女子生徒が圧倒的に少ないことが、高等教育における深刻なジェンダー課題の一つとなっている。教員が「男子は理系科目、女子は文系科目が得意」といったジェンダーに基づく固定観念をもっていると、教員は無意識にSTEMの授業で男子生徒を優遇する指導をしたり、STEM分野への進学を女子生徒に薦めなかったりと、女子生徒にとっては、理数科目を学ぶ際、不利な学習環境下で学習することにつながり、STEM分野への関心が阻害されやすい。それ以外の要因として、労働市場における「エンジニアは男性の仕事」といった性別役割分担に基づく固定観念の影響を受け、女子生徒自身の学習到達度やSTEMキャリア志向の低さ、自信やモチベーションの低さ（ジェンダー・バイアスの内面化）、女性の理数科教員が圧倒的に少ない、教科書等におけるジェンダー・バイアス、女性のロールモデルの欠如が挙げられる。

ⁱⁱⁱ 中等教育終了後、政府により高等教育機関と認定された大学等の教育機関において実施される教育・訓練・研究指導を指し、大学や大学院のみならず、2～3年間の短期の教育・訓練課程（ポリテクニク、短期大学、各種の技術専門学校等）や、通信教育等も含む。

(3) 教員やスタッフに占める女性の割合が少ない

高等教育レベルでは、教員や職員のジェンダー・バランスに偏りがみられるようになる。女性教員の割合（2019年）は、初等で66.7%、中等で54.3%だが、高等では43.1%と教育レベルが高くなるほど低くなる¹⁹。また、大学では、女性の採用、配置、昇進でジェンダー格差があることで、学長や学部長、教授職といったポストで女性割合が少ないことが課題の一つとなっている。

1-3 誰ひとり取り残さない教育

SDGsの理念である「誰ひとり取り残さない」社会を実現するためには、教育へのアクセスの実現が困難な状況にある「女性・女兒」、「少数民族」、「障害者」、「貧困層」、「LGBTQIA+^{iv}」などの人々への支援が不可欠である。なお、そうした人々はフォーマル教育を中心とした基礎教育機会へのアクセスが限られており、ノンフォーマル教育²⁰を通じて、彼らの「基礎的な学習ニーズ」が満たされ、エンパワーされることは、教育以外の開発課題解決のためにも不可欠である。特にジェンダーは、それ自体が特定の性にとって教育へのアクセスを阻害する重大な要因の一つであるが、貧困や社会階層、障害の有無、紛争や感染症拡大等非常事態の影響による脆弱性（vulnerability）といった他の条件と交差することにより、さらにその阻害の度合いが深刻化する点に留意が必要である。

(1) 貧困層の識字率における格差

就学状況が改善しつつある中でも、農村部や貧困層には一定の非識字の女性が存在する。世界59カ国の貧困女性（15～49歳）の非識字率は、富裕層の非識字率と比べて約4倍高く²¹、貧困層の女性・女兒は教育の機会からより阻害されている。また年齢層別にみると、若年層（15～24歳）の識字率（2019年）は、男性91%、女性93%と女性の方が高いが²²、成人（15歳以上）の識字率（2020年）は男性90.1%に対し、女性が83.3%となっており²³、識字におけるジェンダー格差は、若年層以上の年齢層で顕著であることがわかる。

(2) 紛争影響国・地域における女兒の学習機会がさらに限られている

近年、紛争影響国・地域における人道危機が複雑化し長期化している。そのような中で、教育を受けていない不就学者数は、女兒は男児の2.5倍に及ぶとされ²⁴、女兒を取り巻く状況はより厳しくなっている。また、紛争国・地域では2030年までに女兒が生涯を通じて受ける教育は平均8.5年間と限られ、5人に1人が簡単な文章でも読むことができず、さらに中等教育を修了できるのは3人に1人であると推定されている²⁵。さらに、紛争影響国や地域のほか、被災地や難民キャンプなどでは、性的暴行を含めた性とジェンダーに基づく暴力（SGBV）のリスクがより高まることが報告されている。

(3) 新型コロナウイルス感染症の影響でさらなる教育格差が拡大している

コロナ禍で多くの学校が休校となる中、タブレットなどを活用したオンライン授業や補習による学習の継続が推進され、特に女兒の学習機会を担保するものとして期待されている。一方で、地域社会によっては、女性・女兒によるデジタル・デバイスへのアクセスを「安全でない」、「モラルに反する」ものとして、利用を制限するジェンダー規範も存在している。そうしたデジタル・ジェンダー格差が、新たな形態の教育格差を生じさせる可能性がある。

^{iv} LGBTQIA+とは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クィア、インターセックス、アセクシャル、その他の性的指向・性自認・性表現・性の身体的特徴の人々の総称を指す。LGBTQIA+の人々は、当該社会のジェンダー規範や異性愛規範における多数派の人々とは異なる。総称で使用される言葉は「LGBT」「LGBTI」「LGBTQ」など様々な表記があり得るが、本手引きではOECDの表記に揃えて「LGBTQIA+」を使用する（参照：OECD、[Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls: Guidance for Development Partners](#)、閲覧：2022年12月13日）。

第2章 教育セクターにおけるジェンダー主流化の重要性

前章で示した教育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、教育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 なぜ教育セクターにおけるジェンダー主流化が重要か

教育を受ける権利は基本的人権であり、男女が平等に質の高い教育を受けることは、国際社会がその実現をコミットしている最重要開発課題の一つである。また女子教育の意義は、基礎的な学習ニーズの充足に加えて、知識や技能、社会性、ライフスキルなどの習得を通じて、自らの意思で人生を選択し、将来的に経済活動に参加する際の労働市場における付加価値を高めたり、変革の担い手（agents for change）として包摂的で多様な価値観が認められる社会の実現に貢献するとともに、コミュニティや社会、国のそれぞれのレベルの経済発展に貢献するなど多岐にわたる。さらに、教育におけるジェンダー平等の実現そのものが、ジェンダー平等な社会の実現に大きく寄与するものである。

(1) 最重要開発目標としての「教育におけるジェンダー平等の実現」に資する

教育を受ける権利はすべての人に保障された基本的人権であり（世界人権宣言第26条1項）、すべての子どもたちが「男女の区別なく」公平に質の高い教育を受けることは、SDG目標4で明確に掲げられているように、国際社会がその実現をコミットしている最重要開発課題である。

(2) 教育を通じた女性のエンパワメントを促進する

人々の脆弱性の一要因である非識字を克服したり、より高い賃金の職に就くための知識や技能を習得したり、様々な意思決定への関与が広がるなど、教育を受けることは、女性を含めたいわゆる「社会的弱者」のエンパワメントを促進するプロセスである。

(3) 教育におけるジェンダー主流化は、社会におけるジェンダー格差の解消につながる

世界人権宣言が「教育は、人格の完全な発展並びに人権および基本的自由の尊重の強化を目指さなければならない」（同上第2項）としているように、教育は平等な男女関係に基づいた格差のない社会構築のためのツールである。ジェンダー平等な社会を実現するために、変化の担い手となる女性・女兒に平等な教育機会を担保することは極めて重要である。

(4) 女子教育は、社会経済に正のインパクトをもたらす

女性・女兒が教育を受けると、健康や栄養に関する知識を得て子どもや家族がより健康になる、早婚が減る、子どもの数が減るといった家庭レベルでの変化のほか、フォーマルな労働市場への女性の参加促進や賃金上昇がもたらされる。世界銀行は、女性が12年間の教育課程を終えないことによる経済的な生涯損失は、国全体で150～300億ドルにのぼると算出しており、この金額は貧困からの脱却に大きく寄与しうる規模のものである²⁶。

2-2 教育セクターにおけるジェンダー平等実現に向けた国際潮流

(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、教育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。
- 5.3 未成年者の結婚、早期結婚、強制結婚および女性器切除など、あらゆる有害な慣行を撤廃する。
- 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.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 以外の教育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
4. すべての人々の包摂的かつ公正な質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を提供する	4.1 2030 年までに、すべての子どもが男女の区別なく、適切かつ効果的な学習成果をもたらす、無償かつ公正で質の高い初等教育および中等教育を終了できるようにする。	4.1.1 読解力と算数について、最低限の習熟度に達している子どもや若者の割合 (性別ごと) 4.1.2 修了率 (初等教育、前期中等教育、後期中等教育)
	4.3 2030 年までに、すべての人々が男女の区別なく、手の届く質の高い技術教育・職業教育および大学を含む高等教育への平等なアクセスを得られるようにする。	4.3.1 過去 12 カ月に学校教育や学校教育以外の教育に参加している若者または成人の割合 (性別ごと)
	4.4 2030 年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事および起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。	4.4.1 ICT スキルを有する若者や成人の割合 (スキルのタイプ別)
	4.5 2030 年までに、教育におけるジェンダー格差をなくし、障害者、先住民および脆弱な立場にある子どもなど、脆弱層があらゆるレベルの教育や職業訓練に平等にアクセスできるようにする	4.5.1 パリティ指数 (女性/男性、地方/都市、障害状況、先住民、紛争の影響を受けた者等の利用可能なデータ)

	る。	
	4.6 2030 年までに、すべての若者および大多数（男女ともに）の成人が、読み紙能力および基本的計算能力を身に付けられるようにする。	4.6.1 実用的な読み書き能力、基本的計算能力において、少なくとも決まったレベルを達成した所定の年齢層の人口割合（性別ごと）
	4.7 2030 年までに、持続可能な開発のための教育および持続可能なライフスタイル、人権、男女の平等、平和および非暴力文化の推進（中略）を通して、すべての学習者が、持続可能な開発を促進するために必要な知識および技能を習得できるようにする。	4.7.1 地球市民教育および持続可能な開発のための教育が主流化されているレベル
	4.a 子ども、障害およびジェンダーに配慮した教育施設を建設・改善し、すべての人々に安全で非暴力的、包摂的、効果的な学習環境を提供できるようにする。	4.a.1 基礎的サービスを提供している学校の割合
	4.c 2030 年までに、質の高い教員の数を大幅に増加させる。	4.c.1 最低限の資格を有する教員の割合

* 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) 「教育 2030」行動枠組み

「教育 2030」行動枠組み（Education for 2030 Framework for Action）は、SDGs の目標 4 をグローバル・地域・国のそれぞれのレベルで実施していくための行動枠組みとして、2015 年に採択された²⁷。SDGs の目標 4 の実現に向け、全体包括目標をと定め、すべての子どもや若者による教育へのアクセスの保障、教育における平等と包摂の保障（ジェンダー平等を含む）、十分な学習効果が得られる質の高い教育の保障、幅広い分野で柔軟な生涯学習の機会の提供を 2030 年の新たな行動枠組みとして設定するとともに、この目標の達成に向けた戦略的なアプローチやモニタリング枠組みも提供している²⁸。ジェンダー平等は「教育 2030」行動枠組みでも重視され、目標達成のための戦略アプローチとして、ジェンダー格差の解消、ジェンダーの視点に立った政策の策定、ジェンダー主流化の推進、ジェンダーに基づく差別の根絶などについて定めているほか、モニタリング指標にもジェンダー平等に関する指標が盛り込まれている。

(3) 「Gender at the Centre Initiative」(GCI) (G7 教育大臣会合)

2019 年、女子教育などを主題に開催された G7 教育大臣・開発大臣合同会合後、「ジェンダー平等に配慮した教育計画に関する付属文書」(Gender at the Centre Initiative: GCI) が発表された²⁹。GCI は、教育におけるジェンダー平等の取組には一定の進捗があったとしつつも、サハラ以南のアフリカをはじめ世界中で依然として深刻なジェンダー格差があるとの認識に立ち、ジェンダー平等に向けた取組の焦点を、教育へのアクセスに関する平等の確保といった視点から、より幅広い様々なジェンダー障壁への対応へと戦略的にシフトしていくべきと謳っている³⁰。GCI は、国連女子教育イニシアチブ (UNGEI) が調整役を務め、教育のためのグローバル・パートナーシップ (Global Partnership for Education: GPE)、UNICEF、UNESCO、市民社会との連携の下で推進されている。

(4) 女子教育に関する宣言

2021 年、G7 外務・開発大臣会合で発出された「G7 外務・開発大臣会合コミュニケ」では、ジェ

ンダーに関して、「あらゆる多様性において、ジェンダー平等並びに女性と女児の権利の促進及び保護に関する G7 の継続したグローバルなリーダーシップを再確認」すること、「新型コロナウイルスからのより良い回復に当たって、①女子教育、②女性のエンパワメント、③女性及び女児に対する暴力の終焉という3つの目標に焦点を当てることの重要性について認識」することが言及された³¹。

同コミュニケの附属文書「女子教育に関する宣言」では、SDGs の目標 4 のマイルストーン目標として、「2026 年までに、低所得国及び低中所得国において、更に 4,000 万人の女子を学校に通わせる」こと、「2026 年までに、低所得国及び低中所得国において、更に 2,000 万人の女子が 10 歳又は小学校修了までに読解力を身に付けさせる」ことを採択し、力を結集することを求めるとともに、2026 年の女子教育目標の実現に向けた政治的コミットメントを定めている。同コミットメントには、1) 包摂性、ジェンダー及び公平性に留意した補習及び加速教育イニシアティブの拡大、2) 包摂的で強じんな学校制度の再開、3) 早期の読み書き及び算数のプログラムの拡大、4) 包括的な性教育へのアクセスの向上と衛生設備へのアクセスの促進、5) 女子に対する STEM（科学、技術、工学及び数学）教育を含む TVET（技術的及び職業的な教育・訓練）を受けられる機会の増加が定められている³²。

(5) 教育のためのグローバル・パートナーシップ（GPE）

教育のためのグローバル・パートナーシップ（Global Partnership for Education: GPE）は、途上国の教育セクターを支援するための国際的なパートナーシップで、すべての子供たちに質の高い教育を提供するとのビジョンの下、初等教育への支援に焦点を当てつつ、初等教育後の教育支援、就学前教育、女子教育、紛争影響地域への教育支援を実施してきている³³。G8 教育タスク・フォースの提言を受けて、2002 年に世界銀行主導で設立された「ファスト・トラック・イニシアティブ」（FTI）から 2011 年に改称された³⁴。日本は 2008 年に加盟し、継続的な支援を提供している。GPE は、2025 年までの戦略計画「GPE2025」を定め、その中で 50 億ドルの増資により、最大 90 の途上国の教育制度改革を行い、ジェンダー平等をはじめ、インクルージョンや質と効率性の確保に向けた変革を大規模に進めるとしている。GPE2025 は、その目標（goal）を、公平で包括的でレジリエントな 21 世紀にふさわしい教育システムを通じた、教育へのアクセス、学習成果、ジェンダー平等の加速化と定め、ジェンダー視点に立った政策・計画策定を強化するとしている³⁵。

(6) 「教育を後回しにはできない基金」（Education Cannot Wait: ECW）

2016 年、世界人道サミットにおいて設立された「教育を後回しにはできない基金」（ECW）は、紛争や自然災害などの影響をうけている子どもや若者に対し質の高い教育の機会を提供するために、公的機関や民間セクターなどの幅広い支援と投資を調整・促進することを目的としている³⁶。長期的な教育支援ニーズへの対応として5つの優先分野を定めており、そのうちの一つに「公正とジェンダー平等」を挙げている。ここでは、女児や障害者を含む最も脆弱な立場に置かれた子供たちの誰も取り残さず、教育へのアクセスを提供するとしている。

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・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。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

1) 基礎教育^vの推進

調査項目	調査内容
政策制度	
関連法政策における基礎教育小分野に関連するジェンダー課題の位置付け・取組状況	<input type="checkbox"/> 基礎教育に関する法律、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政策における基礎教育小分野に関連するジェンダー課題の位置付け・取組状況  当該セクターの政策文書だけでなく、ジェンダー平等推進を主管する省庁・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に、基礎教育小分野に関連す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確認する。</u>
学校における暴力やハラスメントを禁止する法律の有無・内容	<input type="checkbox"/> 教育分野の法制度において、学校における暴力やハラスメントは明確に定義・禁止されているか、罰則は定められているか <input type="checkbox"/> ジェンダーに基づく暴力（SGBV）やハラスメントを禁止する法制度（罰則を含む）
政府や実施機関の組織体制	
実施機関によるジェンダー平等・女子教育指針のための取組・体制	<input type="checkbox"/> 実施機関はジェンダー平等あるいは女子教育の推進にどのように取り組んでいるか。 <input type="checkbox"/> 実施機関にジェンダー平等あるいは女子教育の担当部署あるいは担当者が配置されているか。どのような役割を担っているのか。  地方分権化の進捗に応じて、中央省庁のほか、地方の出先機関や地方自治体における教育担当部署、女子教育担当官からも情報を収集する。
実施機関によるジェンダー主流化の取組	<input type="checkbox"/> 実施機関はどのようにジェンダー主流化に取り組んでいるか。 <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>
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）
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"/> 女子教育あるいは基礎教育におけるジェンダー課題解決のための支援内容（アプローチの有無と内容）
就学アクセス	

^v 就学前教育、初等教育、前期中等教育およびノンフォーマル教育（宗教教育、地域社会教育、成人教育、識字教育など）を総じて基礎教育と称している。（JICA、基礎教育に対する効果的アプローチより）

<ul style="list-style-type: none"> 就学状況におけるジェンダー格差 コロナ禍における就学状況の変化 基礎教育へのアクセスの阻害要因 	<ul style="list-style-type: none"> 総就学率、純就学率、出席率、留年率、退学率、修了率、修了試験合格率、次レベル進学率、次レベル入学試験合格率にどのようなジェンダー格差があるか。そうした格差は、地域や民族、年齢等による違いはあるか。 コロナ禍で就学状況に変化はあったか。ジェンダー格差は拡大したか。 教育は無償か。負担額はどのくらいか。 基礎教育へのアクセスに影響を与える社会文化・経済状況およびジェンダー要因は何か。 <ul style="list-style-type: none"> 教育への支出にかかる家庭内での決定権は誰が持っているか。 男児の教育を優先する傾向はあるか。 女児の家事労働の負担・期待は大きいのか。 児童婚や早婚等の慣習はあるか。 <p> 就学率だけでは、実際に子どもたちが学校に通って勉強しているかを把握することはできないため、出席率や中途退学率などのデータについても入手・分析する。また、民族や年齢、障害の有無等による違いはないかも併せて確認することが重要。可能であれば、有識者、学校関係者や地域住民、子どもたちなどからも情報を収集する。</p>
学校施設	
<ul style="list-style-type: none"> 学校の距離 通学路の安全性 学校施設の状況 	<ul style="list-style-type: none"> 学校はコミュニティから通える距離にあるか。 通学路は女児・男児にとって安全か。 男女別学が望ましいとする社会規範等は存在するか。 適切な学習環境が整っているか（屋根、黒板、机・椅子、飲料水等） 男女別のトイレや更衣室等は設置されているか。男女別のトイレに加え、バリアフリートイレが設置されているか。 男女別の学生寮は設置されているか。（特に中等教育レベル） 女性教員用の安全な住宅は近くにあるか。 <p> 学校施設の利用状況を確認する際には、プライバシーに配慮して男女別に聞き取りを実施する。</p>
学習達成度	
学びや学習達成度の男女間の違いとその要因	<ul style="list-style-type: none"> 学びの状況に男女間の違いはあるか。その要因は何か。 学習達成度に男女間の違いはあるか。その要因は何か。
教員・教授法	
<ul style="list-style-type: none"> 教員配置 	<ul style="list-style-type: none"> 教員数にジェンダー格差はあるか。（有資格/無資格別、学年・教科別） 女子は女性教員からしか学べないとする社会規範・慣習等は存在するか。何才からその規範・慣習が適用されるか。
<ul style="list-style-type: none"> 教員の抱えている課題 	<ul style="list-style-type: none"> 教員研修への参加機会はジェンダーに関わらず平等に与えられているか。 女性教員が研修に参加しにくい状況はないか。 教員や職員の賃金、昇進、その他の待遇、労働・生活環境などにジェンダー格差はないか。 女性教員の安全は、学校内外において、確保されているか？（特に遠隔地の学校など）
<ul style="list-style-type: none"> ジェンダーの視点に立った教授法 教員のジェンダー意識 	<ul style="list-style-type: none"> ジェンダー視点に立った教授法やクラスマネジメントの手法が確立され、教室で実践されているか。 教員は（男女ともに）ジェンダーについて正しく理解しているか。 教員は（男女ともに）ジェンダーに基づくバイアスはないか。 教員がジェンダーやセクシュアル・ハラスメント等について学ぶ機会はあるか。（教員養成課程/現職教員研修）
カリキュラム・教科書	
<ul style="list-style-type: none"> ジェンダー平等等を学ぶ科目・単元 ジェンダーの視点に立ったカリキュラム、学習指導要領、学習教材 	<ul style="list-style-type: none"> ジェンダー平等や人権、セクシュアリティ、社会的包摂などについて学ぶ科目・単元はあるか。 教科書は、固定的な性別役割分担やジェンダーに関するステレオタイプを助長する内容を含んでいないか。 学習指導要領、教材に固定的な性別役割分担やジェンダーに関するステレオタイプを助長する内容を含んでいないか。 逆にジェンダー平等を推進する取組が含まれているか。 <p> カリキュラムや教科書のジェンダー分析にかかる手法・ツールについては、巻末の参考資料を参照のこと。</p>
学校運営	
<ul style="list-style-type: none"> 学校運営への参画 	<ul style="list-style-type: none"> 校長、副校長の男女比

	<input type="checkbox"/> 学校運営委員会やPTAの役員・メンバーの男女比 <input type="checkbox"/> 学校運営への女性教員や地域女性による参画 <input type="checkbox"/> 学校運営に関する意思決定に、女性の意見は反映されているか
<ul style="list-style-type: none"> 学校内外におけるジェンダーに基づく暴力（SGBV）・ハラスメントへの実態と取組 	<input type="checkbox"/> 学校内外におけるジェンダーに基づく暴力（SGBV）・ハラスメントの実態 <input type="checkbox"/> それらを防止する取組が行われているか  教室あるいは学校内での教員による体罰やハラスメント、生徒間のいじめや暴力・ハラスメントのほか、学校外でも教員による生徒（特に女子）へのハラスメントや、地域住民による女性教員に対するハラスメントなど、様々な形態のSGBVやハラスメントが存在する。

2) 高等教育^{vi}の推進

調査項目	調査内容
就学アクセス	
<ul style="list-style-type: none"> 就学状況におけるジェンダー格差 高等教育へのアクセスの阻害要因 	<input type="checkbox"/> 学部・専攻別の就学者数（大学、大学院、技術教育を含む）にジェンダー格差はあるか。 <input type="checkbox"/> 特に女子生徒が少ないのはどの学部・専攻か。それはなぜか。 <input type="checkbox"/> 特定のジェンダーに対するクォータ制を導入した学部・学科などはあるか。 <input type="checkbox"/> 女子の高等教育へのアクセスに影響を与える社会・ジェンダー要因は何か。
学校施設	
<ul style="list-style-type: none"> 学校施設の状況 	<input type="checkbox"/> 男女別の学生寮は設置されているか。 <input type="checkbox"/> 女子学生のニーズをふまえた施設整備はなされているか（トイレ、更衣室、保育所、休憩室等） <input type="checkbox"/> 女性教員・職員のニーズをふまえた施設整備はなされているか（教員宿舎、保育所、授乳室、休憩室、女性教員用のトイレ、等）
教員	
<ul style="list-style-type: none"> 教員配置 女性教員の抱えている課題 教員のジェンダー意識 	<input type="checkbox"/> 教員数に男女ギャップはあるか。役職・専門分野別、学長、副学長、学部長、学科長、教授・准教授などの男女比、学部と大学院の比較等） <input type="checkbox"/> 女性教員、研究者、職員の雇用需要はあるか。 <input type="checkbox"/> 女性教員、研究者、職員の雇用の際にクォータ制は導入されているか。 <input type="checkbox"/> 教員の養成・採用・育成の各段階におけるジェンダー視点に立った取組 <input type="checkbox"/> 女性教員に対する暴力・ハラスメントはあるか。 <input type="checkbox"/> 教員（男女ともに）にジェンダーに基づくバイアスはないか。 <input type="checkbox"/> 教員や職員の賃金、昇進、その他の待遇、労働・生活環境などにジェンダー格差はないか。
学校運営	
<ul style="list-style-type: none"> 学校運営への参画 	<input type="checkbox"/> 役員会や関連評議会等の役員・メンバーの男女比 <input type="checkbox"/> 学校運営に関する意思決定に、女性の意見は反映されているか
<ul style="list-style-type: none"> 学校内外におけるジェンダーに基づく暴力（SGBV）・ハラスメントへの実態と取組 	<input type="checkbox"/> 学校内外におけるジェンダーに基づく暴力（SGBV）・ハラスメントの実態 <input type="checkbox"/> それらを防止する取組が行われているか
ライフ・キャリア・カウンセリング	
<ul style="list-style-type: none"> 就職状況 	<input type="checkbox"/> 就職率にジェンダー格差はあるか。 <input type="checkbox"/> 卒業後の就職先の業種・職種（男女別）。 <input type="checkbox"/> 女性に対する雇用需要はあるか。特定のジェンダーの雇用に対する阻害要因は何か。  労働市場（フォーマル/インフォーマル）における女性の経済参加の状況や賃金・雇用条件におけるジェンダー格差の有無についての情報共有も併せて行う。
<ul style="list-style-type: none"> カウンセリング 	<input type="checkbox"/> 女子学生や女性教員に対するエンパワメントを意識したライフ・キャリア・カウンセリングが実施されているか。

^{vi} 中等教育修了後、政府により高等教育機関と認定された大学等の教育機関において実施される教育・訓練・研究指導であり、通常の大学や大学院のみならず2～3年間の短期の教育・訓練課程（ポリテクニク、短期大学、各種の技術専門学校等）や、情報通信技術を活用し広範な学生を対象とする通信教育等も含め、当該国の政府機関により高等教育と位置づけられるものすべてを指す。（JICA、開発課題に対する効果的アプローチ（高等教育）より）

	<input type="checkbox"/> 女性のメンターはいるか。 <input type="checkbox"/> ロールモデルとなる女性教員、研究者はいるか。
--	--

3) 誰ひとり取り残さない教育

調査項目	調査内容
ノンフォーマル教育 (NFE) <ul style="list-style-type: none"> • NFE への就学状況におけるジェンダー格差 • NFE へのアクセスの阻害要因 	<input type="checkbox"/> 当該地域における NFE の就学者数 (男女別)。 <input type="checkbox"/> 地域において、どのような女性や女兒が教育や学習の機会から排除されているか。それはなぜか。 <input type="checkbox"/> 学習機会から排除されている女性・女兒は、現在どのように生活・学習しているか。 <input type="checkbox"/> 女性・女兒は NFE に参加する時間があるか。 <input type="checkbox"/> 女性・女兒の NFE 参加に関し、家族やコミュニティから反対はないか。 <input type="checkbox"/> 女性・女兒が参加しやすい時間帯はあるか。参加しやすい場所はどこか。 <input type="checkbox"/> 男女間で異なる学習ニーズは何か。(識字、職業訓練等) <input type="checkbox"/> 女性・女兒のニーズに合った NFE プログラムが提供されているか。  労働市場 (フォーマル/インフォーマル) における女性の経済参加の状況や賃金・雇用条件におけるジェンダー格差の有無についての情報共有も併せて行う。
インクルーシブ教育 <ul style="list-style-type: none"> • インクルーシブ教育の実状 	<input type="checkbox"/> 男女間で異なる学習ニーズは何か。 <input type="checkbox"/> 学校内外におけるジェンダーに基づいた暴力・ハラスメントはないか。 <input type="checkbox"/> 避難民、(紛争、児童婚、経済的理由などで) 中途退学した少女、もと少年兵、非識字者、障害者、少数民族、移住労働者、高齢者、LGBTQIA+、その他の社会で脆弱な立場におかれた子どもや成人男女を対象とした多様な教育の機会が提供されているか。 <input type="checkbox"/> ICT 教育やオンライン学習の機会は、ジェンダーに関わらず提供されているか。

4) インフラ整備 (建設工事実施時)

調査項目	調査内容
<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。
<ul style="list-style-type: none"> • SGBV 等のリスク 	<input type="checkbox"/> 工事周辺地域や建設作業員の女性が SGBV 等に巻き込まれる可能性はないか。(建設資材の物流等でトラックの駐車場となる場所や市場等、地域住民との接触の場となり得るハイリスクな場所はどこか。トイレや建設労働者向けの居住スペース等に十分な夜間照明はついているか。)



【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。
- * 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、学校内外における SGBV およびハラスメント）

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：女子による理数科クラブ活動、女子生徒のニーズに合ったキャリア・カウンセリング、女性教員の能力強化、女子児童・生徒に対するリプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）に関する啓発・カウンセリングなど。

(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：地域コミュニティを対象とした女子教育促進のための啓発、STEM 分野における女性の活躍に関する理解促進、学校関係者や地域コミュニティに対する学校内外における SGBV やハラスメント防止のための啓発など。

(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：ジェンダー視点に立ったカリキュラムおよび教授法の開発、学校内における SGBV やハラスメント防止のための規則（罰則を含む）の策定など。

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)の事例として挙げた女子による理数科クラブ活動や女子生徒のニーズに合ったキャリア・カウンセリングは、女子児童・生徒が理数科目に関心を持ち、STEM 分野に進学する女子の学力や自信を高めるという観点から、女性の可能性（agency）を強化するための取組であるが、同時に(2)で示したように、（特に男性）教員や女子の家族、地域社会に対する STEM 分野における女性の活躍に関する理解促進を同時に図ることで、(1)の効果をより高めることが期待される。さらに、政府として理数科のカリキュラムや教授法をジェンダーの視点に立って見直すとともに、教員養成課程や現職教員研修において、適切な教授法をすべての教員が習得できるような制度を併せて構築することが求められる。

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	
基礎教育関連の法令・政策に、ジェンダー課題への取組が十分位置付けられていない	<input type="checkbox"/> ジェンダー視点に立った基礎教育政策・施策の適用
カリキュラムや教科書にジェンダー視点が十分に反映されていない	<input type="checkbox"/> ジェンダーの視点に立ったカリキュラム改訂（例：旧カリキュラムのジェンダー分析、学習目標へのジェンダー支援の入れ込み、新カリキュラムに関する教員研修（ADB モンゴル案件 ^{vii} ）） <input type="checkbox"/> 開発/改訂メンバーの男女構成  子どもたちの学びのプロセスがしっかりとジェンダー視点に立って行われているかを確認するためには、評価（試験）制度へのジェンダー視点の取り込みを併せて行う必要がある。（例：試験のためのシラバスや問題のジェンダー分析、試験官に対するジェンダー研修（ADB パキスタン案件 ^{viii} ））
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	<input type="checkbox"/> 幹部や職員向けジェンダー研修の実施  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。
学校内外における SGBV とハラスメントに対する対応が明確でない	<input type="checkbox"/> 学校内外における SGBV とハラスメントの予防・特定方法の明確化、関係者による実践 <input type="checkbox"/> 学校内外における SGBV とハラスメント事例に対応するメカニズムと手順の明確化（罰則を伴う規則の制定、ハラスメントに対応する委員会の設立、モニタリング、通報体制の構築、啓発） <input type="checkbox"/> 学校内外における SGBV とハラスメント防止にかかる研修の実施
【基礎教育】学校運営に女性の視点が取り込まれていない	<input type="checkbox"/> ジェンダーの視点に立った学校運営体制の構築、学校運営委員会やPTAの役員に女性枠を設ける
【高等教育】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	<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
【高等教育】女性研究者が少ない	<input type="checkbox"/> 女性研究者の雇用奨励、クォータ制の導入 <input type="checkbox"/> 女性研究者の能力強化 <input type="checkbox"/> 女性研究者にとって働きやすい職場環境・雇用条件の整備（託児施設、育児休暇など） <input type="checkbox"/> 女子生徒や女性研究者に対するキャリア・カウンセリング（ワーク・ライフ・バランスなど）
 クォータ制の導入や積極的な女性研究者やスタッフの雇用促進は、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。	
就学状況	
女子児童・生徒の就学率が低い	<input type="checkbox"/> 女子教育の重要性についての啓発活動 <input type="checkbox"/> 女子に対する奨学金やインセンティブの供与 <input type="checkbox"/> 女子教育を促進するようなインフラ整備 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 多くの人が使いやすい（成人男性基準ではない）家具や設備のサイズ、取付位置の設定 ➢ 男女別トイレやバリアフリートイレ、女子学生寮の建設

^{vii} Sustaining Access to and Quality of Education during Economic Difficulties のこと。詳細については、同事業のジェンダー・アクション・プラン(https://www.adb.org/sites/default/files/project-documents/50091/50091-002-gap-en_0.pdf)を参照のこと。

^{viii} 「シンド州中等教育改善事業」(Sindh Secondary Education Improvement Project) のこと。詳細については、同事業のジェンダー・アクション・プラン(<https://www.adb.org/sites/default/files/project-documents/51126/51126-002-gap-en.pdf>)を参照のこと。

	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 女子トイレへの生理用品の衛生管理設備設置（生理用品用ごみ箱や焼却炉の設置） ➢ セキュリティの観点から照明は明るく、死角がないような設計となるよう留意する。
	 保護者やコミュニティによる女子教育の重要性に対する意識が低い（抵抗がある）場合には、現地の状況に精通した有識者や NGO を活用した啓発活動の実施が有効である。
特に女子生徒が少ない学部・専攻がある	<input type="checkbox"/> 入学クォータ制度の導入 <input type="checkbox"/> 奨学金の優先割当 <input type="checkbox"/> 低コストな教育課程の提供 <input type="checkbox"/> 履修過程の柔軟化（パートタイムあるいは短期過程等） <input type="checkbox"/> ジェンダー視点に立った教育施設の整備・拡充
学習達成度や学びの状況に男女の違いがある（女子児童・生徒が授業についていけない）	<input type="checkbox"/> ジェンダー視点に立った教授法と学びの状況の把握 <input type="checkbox"/> 女子生徒の理解を阻むような問題点の抽出・改善 <input type="checkbox"/> 補習授業の実施 <input type="checkbox"/> 男女別のキャリア・カウンセリングの実施 <input type="checkbox"/> ジェンダー視点に立った教授法の開発・実践
	 女子児童・生徒の学習達成度が低い場合、児童・生徒の学習に対するモチベーションが低くなっている理由を確認する必要がある。
教員	
女性教員が少ない	<input type="checkbox"/> 女性教員の積極雇用（クォータ制の導入など） <input type="checkbox"/> 女性教員のキャリア形成支援制度の導入 <input type="checkbox"/> 女性教員にとって働きやすい職場環境の実現
教員のジェンダー意識が低い	<input type="checkbox"/> 教員研修にジェンダーに関する内容（ジェンダーとは、教育におけるジェンダー課題、ジェンダー平等の重要性、ジェンダー視点に立った教授法、SGBV、セクシュアリティ教育など）を組み込む
教員がジェンダーの視点に立った指導法を実践していない（できない）	<input type="checkbox"/> ジェンダー視点に立った指導法に関する教員研修を実施する <input type="checkbox"/> ジェンダー視点に立った授業観察ツールを作成する
女性教員の能力強化が十分に行われていない	<input type="checkbox"/> 研修実施にあたり、女性教員がアクセスしやすい開催場所・時間を設定する <input type="checkbox"/> 研修中に女性教員がグループワークや発表に積極的に参加できるように配慮する
建設工事時の取組	
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	<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"> ➢ 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
工事実施時に周辺地域や工事従事者の女性が性暴力等のトラブルに巻き込まれる	<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
ライフ・キャリア・カウンセリング（【高等教育】のみ追加で該当）	
女子学生の就職率が低い（企業が女子を採用しがらない）	<input type="checkbox"/> 女子学生に対するジェンダーの視点に立ったライフ・キャリア・カウンセリングの実施 <input type="checkbox"/> 女子学生への就職情報の優先的な提供 <input type="checkbox"/> 企業への働きかけ <input type="checkbox"/> メディア等を通じた啓発 <input type="checkbox"/> より公平で開かれた労働市場の形成
女性のエンパワメントを意識したライフ・キャリア・カウンセリングが実施されていない	<input type="checkbox"/> ジェンダー視点に立ったライフ・キャリア・カウンセリング実施のためのカウンセラーの能力強化 <input type="checkbox"/> カウンセラーの育成プログラムの設置・強化・普及
女性のロールモデルが少ない	<input type="checkbox"/> 女性のロールモデル育成・活用
ノンフォーマル教育（NFE）（【誰ひとり取り残さない教育】のみ追加で該当）	
女性のジェンダー・ニーズが広範、生涯にわたる（ライフサイ	<input type="checkbox"/> 保健や環境、ICTなど様々なトピックを研修に取り込む、ライフサイクルにあわせた研修内容にする。

クルごとに異なるニーズに対応できていない)	<input type="checkbox"/> 学校教育や社会教育で活用できる学習プログラムを開発する。 <input type="checkbox"/> 図書館や公民館、女性センター等の社会教育施設を設置し活用する。
貧困層の女性が多い	<input type="checkbox"/> 生計向上、就業・雇用、起業などに繋がるためのスキル習得研修の提供

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 ニジェール「住民参加型学校運営改善計画（みんなの学校プロジェクト）フェーズ 1&2」「みんなの学校：住民参加による教育開発プロジェクト」、2004～2010 年／2012～2016 年、技術協力

【案件概要】本事業は、教育の質とアクセスの改善のために、学校レベルでのリソースの適正な活用に向けた学校運営委員会（COGES）の能力強化を含む制度の確立を目指した事業である。（参照 URL：<https://www.jica.go.jp/oda/project/1102856/index.html>）

【ジェンダー視点に立った取組】

本事業で実施された女子就学促進キャンペーンの結果、小学校の入学登録児童の男女比が大きく改善したとされる。

- **社会や人々の意識や行動変容に向けた取組 (Relations)**
 - 女子就学キャンペーンとして、COGES を中心に住民総会での啓発や、家庭を個別訪問する形で女兒を就学させていない親・保護者の説得、車を使った巡回啓発などを通じた、地域社会の女子教育に対する理解促進
- **政策制度・組織体制の整備に向けた取組 (Structure and systems)**
 - 女子就学キャンペーンの実施主体である COGES に対する、COGES 連合（コミュニケーション単位で COGES をグループ化したもの）を通じた COGES 連合と市役所による側面支援制度の確立
 - 就学前教育の拡大を目的に COGES が運営主体となるコミュニティ幼稚園を設立

（参照 URL：<https://www.jica.go.jp/activities/issues/gender/practice/ku57pq00002he19r-att/20140905.pdf>）

他ドナー取組事例① アジア開発銀行、カンボジア「後期中等教育セクター開発プログラム（Upper Secondary Education Sector Development Program）」、2016 年

【案件概要】本事業（ローン）は、カンボジアの持続的な経済開発とその競争力強化のために、後期中等教育の有効性の向上を図るものである。教育開発の遅れた対象 7 州における活動を通じて、(1) 後期中等教育へのアクセス・教育の質の向上、(2) 教育サービス提供のための組織能力の強化を図り、その成果を中央レベルの教育改革に反映することを目指す。

（参照 URL：<https://www.adb.org/projects/47136-003/main>）

【ジェンダー視点に立った取組】

- (1) 女子生徒・女性教員のニーズに合ったインセンティブの供与（アクセスの改善）
 - 理数科の成績優秀者に対する 2 年間の奨学金供与（受給者の 60%を女子とする）
 - 女性教員に対する優先的な教員宿舎の提供（安全面のリスク調査の実施を含む）
 - ジェンダー視点に立ったコミュニケーション戦略の開発、地域コミュニティに対する後期中等教育の重要性に関する啓発キャンペーンの実施
- (2) ジェンダー視点に立ったカリキュラムと教師教育の改善（教育の質の向上）
 - ジェンダー視点に立った理数科カリキュラムの改訂
 - 教員養成課程および現職教員研修のカリキュラムの見直し
 - 女性理数科教員による教科（理数科）、ICT、キャリア・カウンセリングにかかる現職教員研修への参加（40%を女性教員とする）

(3) ジェンダー視点に立った計画管理およびサービス・デリバリーの強化（組織能力の強化）

- 男女別データ入手・分析のための EMIS 関連研修の改善
- 女性管理職の意思決定への参画促進のためのガイドライン策定
- STEM 教育推進のためのガイドライン改訂

(参照 URL : <https://www.adb.org/sites/default/files/project-document/198081/47136-003-gap.pdf>)

他ドナー取組事例② アジア開発銀行、タジキスタン「職業技術教育・訓練の強化 (Strengthening Technical and Vocation Education and Training (TVET))」、2016 年

【案件概要】本事業（ローン）は、(1) TVET 制度の質の改善、(2) 学習環境の改善、(3) 質の高い TVET プログラムへのアクセスの改善、(4) TVET 制度の運営管理能力の強化を通じた、労働市場のニーズに対応した質の高いフレキシブルな TVET サービスの提供を目指す。

(参照 URL : <https://www.adb.org/projects/46535-001/main>)

【ジェンダー視点に立った取組】

- ジェンダー視点に立ったカリキュラムや教材の見直し
- 実施機関スタッフや関連委員会などのメンバーに対するジェンダー研修の実施
- 「職能に基づく訓練」にかかる TVET 教員向け研修（35%以上を女性とする）
- コミュニティの啓発や企業への働きかけを通じた非伝統的職能分野への女子就学の促進
- 貧困層あるいは脆弱層の女子学生に対する就学支援プログラム
- 産業別諮問員会における女性メンバーの参画促進（20%以上を女性とする）

(参照 URL : <https://www.adb.org/sites/default/files/project-document/175450/46535-001-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"/> ジェンダーの視点が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） 【女性の雇用促進】 <input type="checkbox"/> 教員数（役職・専門分野別）（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 職員数（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 女性研究者の数・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教員・職員の満足度 【女性技術者の能力強化】 <input type="checkbox"/> 女性研究者向け技術研修（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 【学校内外のSGBVとハラスメント】 <input type="checkbox"/> 学校内外のSGBVとハラスメントの通報件数（タイプ別） <input type="checkbox"/> 学校内外のSGBVとハラスメントの発生件数（タイプ別） <input type="checkbox"/> 学校内外のSGBVとハラスメントに関する研修（実施回数、参加者数（ジェンダー別）） <input type="checkbox"/> 学校内外のSGBVとハラスメントに関する教員・職員の理解度・意識の変化
教員の能力強化
【教員の変化】 <input type="checkbox"/> 教員による研修参加率（男女別） <input type="checkbox"/> 教員による研修内容の理解度（男女別） <input type="checkbox"/> 教員による研修内容の実践度（男女別） <input type="checkbox"/> 教員の意識・意欲・能力の変化（男女別） （ジェンダー意識やジェンダーの視点に立った教授法に関する知識やスキルを含める） 【児童・生徒の変化】 <input type="checkbox"/> 初等・中等教育の修了率（男女別） <input type="checkbox"/> 初等・中等教育の進級率（男女別） <input type="checkbox"/> 初等・中等教育の残存率 ^{ix} （男女別） <input type="checkbox"/> 国家試験あるいは進級テストの結果（男女別） <input type="checkbox"/> （プロジェクト作成の）学力テストの結果（男女別） <input type="checkbox"/> 能動的に学習に取り組んだ生徒の割合（男女別）
学校運営の改善
<input type="checkbox"/> 学校運営委員会メンバーのジェンダー比

^{ix} 1学年で入学した児童が特定の学年まで到達する割合を示す。

<input type="checkbox"/> 学校活動計画策定会合の参加者数（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 学校活動計画の中で、ジェンダーに起因する課題の解決やジェンダー視点に立った活動の数・内容 <input type="checkbox"/> 新規に雇用された教員数（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 教員の出席率（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 活動に参加した保護者の数（ジェンダー別）
女子就学者の拡大（【高等教育】のみ追加で該当）
<input type="checkbox"/> 学部・専攻・学校別生徒数（男女比） <input type="checkbox"/> STEM分野の女子生徒数の推移 <input type="checkbox"/> 卒業生の就職率（男女比） <input type="checkbox"/> STEM分野に就職した女子生徒数の推移
ノンフォーマル教育（NFE）（【誰ひとり取り残さない教育】のみ追加で該当）
<input type="checkbox"/> 生徒数と出席率（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> NFE修了者数と修了率（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 識字率（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> （プロジェクト作成の）学力テストの結果（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> フォーマル教育に進学した子どもの数（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 収入や貯蓄の増加したNFE修了者の数（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 地域の活動や自助グループに参加するようになったNFE修了者の数（ジェンダー別）

インフラ整備にかかる指標

学校新設・増設	<input type="checkbox"/> 対象校における就学児童・生徒数（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 対象校における出席率（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 学習環境に対する児童・生徒の満足度（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 教育環境、学校運営環境、授業運営環境に対する校長・教員の評価（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 通学距離（時間）の短縮度合（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 学生寮利用率・満足度（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 教員宿舎利用率・満足度（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 就学率（ジェンダー別）
学校施設の増設・改修/建替	<input type="checkbox"/> （継続利用可能な/良好な環境の）教室で学ぶ児童・生徒数（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 1教室あたりの児童・生徒数（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 2部制・3部制授業を受ける生徒数（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 学習環境に対する児童・生徒の満足度（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 教育環境、学校運営環境、授業運営環境に対する校長・教員の評価（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 1クラスあたりの児童・生徒数（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 教員1人あたりの児童・生徒数（ジェンダー別）
教員養成校の新設・増設・改修/建替	<input type="checkbox"/> 協力対象施設で学べる学生数（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 協力対象校で養成される教員候補者（卒業者）数（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 学習環境に対する学生の満足度（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 教育環境、学校運営環境、授業運営環境に対する校長・教員の評価（ジェンダー別）
女子児童・生徒に配慮した施設整備*	<input type="checkbox"/> 対象校における児童・生徒に占める女子の割合 <input type="checkbox"/> （トイレ・衛生環境に対する）男女別児童・生徒満足度 <input type="checkbox"/> 女子寮利用率・満足度
建設工事時の指標	<input type="checkbox"/> 建設作業員に占める女性の割合 <input type="checkbox"/> 建設作業員による労働環境の満足度（ジェンダー別） <input type="checkbox"/> 建設作業員向けジェンダーと人権研修の回数 <input type="checkbox"/> 研修参加者数（ジェンダー別） <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） <input type="checkbox"/> 安全だと感じる女性の割合 <input type="checkbox"/> 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）

* 男女別トイレ、衛生的な水場、宿舎等を指す。

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実施・モニタリング上の留意点

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。 ● 家事・ケア労働を担う女性教員にも事業活動への参加が可能となるよう、活動の時間や場所に留意されているか確認する。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、または負の影響を最小限にとどめる方法を検討する。

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。

Step 5 ジェンダーの視点に立った評価

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。

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教育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、女性教員、女子生徒、地域女性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。 - 多様な受益者を対象に含む方法が取られたか。 - 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"> - 女性教員や女子生徒の知識・経験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初期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り正の間接的効果は発現したか。(例：STEM 教育を受ける女子学生が増えたことにより、正規雇用・専門職・高収入の職種に就業あるいは起業する女性の数の増加、女子生徒・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：就学阻害要因を特定する際に、貧困層や少数民族などについて留意しなかったため、特定の女兒のニーズに適切に対応することができず、さらなる教育格差が生じた。高等教育に進学する優秀な女子生徒が増えたことにより、特定の学部で一定の割合を男子生徒に割り当てるクォータが導入されたなど)。 - 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"> - 女兒・女性の就学に対する意欲が高まっているか。 - コミュニティや世帯内における女子教育の重要性や女兒・女性の能力に対する理解が深まっているか。 - 関係機関の意思決定における女性の参画が積極的に促進され、教育政策や施策、制度にジェンダーの視点を取り込まれるか。 - 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・女兒の声が教育政策・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教育政策・計画に反映されるか。 - ジェンダーの視点に立った取組が教育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/>

教育分野

- ADB. (2006). Gender Checklist; Education.
- Fiona Leach. (2003). Practising Gender Analysis in Education, Oxfam.
- UNESCO. (2020). Gender Report, A new generation: 25 years of efforts for gender equality in education, Global Education Monitoring Report.
- UNESCO. (2021). Women in higher education: has the female advantage put an end to gender inequalities?
- UNESCO, etc. (2015). Education 2030 (Incheon Declaration): Towards inclusive and equitable quality education and lifelong learning for all.
- UNESCO. (2015). A Guide for Gender Equality in Teacher Education Policy and Practices.
- UNESCO. (-). Mainstreaming Gender in Curricula and Teaching and learning materials.
- UNGEI. (2019). Gender-responsive education sector planning: A pathway to gender equality in education.
- UNICEF Regional Office for South Asia. (2018). Gender Toolkit: Integrating Gender in Programming for Every Child in South Asia. <https://www.unicef.org/rosa/sites/unicef.org/rosa/files/2018-12/Gender%20Toolkit%20Integrating%20Gender%20in%20Programming%20for%20Every%20Child%20UNICEF%20South%20Asia%202018.pdf>

巻末脚注

¹ JICA 教育協力ポジションペーパー（2015年）では、重点分野の一つに「社会や地球規模の課題解決に対応する教育」を掲げ、「環境、人権、民主主義、平和、多文化への理解など地球市民として必要な知識や理解を深め

るための学びの機会を拡大する」とある。(p.8)

² UNESCO (2020年) Gender Report, A New Generation: 25 Years Efforts for Gender Equality (Global Education Monitoring Report 2020)

³ UNICEF ホームページ (<https://www.unicef.org/education/girls-education>) (閲覧: 2021年11月3日)

⁴ UNICEF (2021年) The State of World Children 2021、p.231

⁵ 東アジア・大洋州地域の前期および後期中等、ラテンアメリカ・カリブ地域の初等および後期中等、南アジア地域の前期中等レベルでは、女子より男子の不就学者数の割合が高い。

⁶ UNESCO (2020年) Gender Report, A New Generation: 25 Years Efforts for Gender Equality (Global Education Monitoring Report 2020)

⁷ UNESCO (2021年) An Unfulfilled Promise: 12 years of education for every girl

⁸ UNICEF (2021年) The State of World Children 2021、p.231

⁹ UNESCO (2021年) An Unfulfilled Promise: 12 years of education for every girl

¹⁰ UNICEF (2021年) The State of World Children 2021、p.231

¹¹ UNESCO (2021年) An Unfulfilled Promise: 12 years of education for every girl

¹² UNESCO (2021年) Girls' Education and COVID-19: New Factsheet shows increased inequalities for the education of adolescent girls (<https://en.unesco.org/news/girls-education-and-covid-19-new-factsheet-shows-increased-inequalities-education-adolescent>) (閲覧: 2021年11月3日)

¹³ JICA 社会基盤・平和構築部ジェンダー平等・貧困削減推進 STEM 女子教育タスク、執務参考資料「STEM 教育への女子の参加促進に向けて～初中等理科教育支援における取り組みの可能性」

https://www.jica.go.jp/activities/issues/gender/ku57pq00002cucek-att/materials_01.pdf
(閲覧: 2022年4月30日)

¹⁴ UNESCO-IESALC (2021年) Women in higher education: has the female advantage put an end to gender inequalities?, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377182> (閲覧: 2022年4月30日)

¹⁵ 世界銀行オープンデータ (<https://data.worldbank.org/>) (閲覧: 2021年11月3日)

¹⁶ UNESCO-IESALC (2021年) Women in higher education: has the female advantage put an end to gender inequalities?, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377182> (閲覧: 2022年4月30日)

¹⁷ UNESCO-IESALC (2021年) Women in higher education: has the female advantage put an end to gender inequalities?, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377182> (閲覧: 2022年4月30日)

¹⁸ UNESCO (2020年) Gender Report, A New Generation: 25 Years Efforts for Gender Equality (Global Education Monitoring Report 2020)

¹⁹ 世界銀行オープンデータ (<https://data.worldbank.org/>) (閲覧: 2021年11月3日)

²⁰ 識字やライフスキルなど生活する上で最低限必要な基礎的知識の習得から、生計向上につながる技術や職業訓練活動、さらには学校教育への橋渡しの性格を持つ「同性プログラム」など、多岐にわたる。これらの特徴により、ノンフォーマル教育はフォーマル教育を補完し、個々人の基礎的な学習ニーズを満たす可能性を持っている。(JICA、2005年、調査研究『ノンフォーマル教育支援の拡充に向けて』より)

²¹ UNESCO (2020年) Gender Report, A New Generation: 25 Years Efforts for Gender Equality (Global Education Monitoring Report 2020)

²² UNICEF (2021年) The State of World Children 2021、p.231

²³ 世界銀行オープンデータ (<https://data.worldbank.org/>) (閲覧: 2021年11月3日)

²⁴ 世界銀行 (<https://www.worldbank.org/en/topic/girlseducation#1>)

²⁵ UNGEI (<https://www.ungei.org/what-we-do/gender-education-emergencies>)

²⁶ 世界銀行 (<https://www.worldbank.org/en/topic/girlseducation#1>)

²⁷ 外務省「万人のための質の高い教育」<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/bunya/education/index.html> (閲覧: 2022年3月13日)

²⁸ UNESCO Leading SDG 4 - Education 2030 <https://en.unesco.org/themes/education2030-sdg4> (閲覧: 2022年3月13日)

²⁹ 外務省報道発表資料「G7 開発大臣会合及び G7 教育大臣・開発大臣合同会合の開催」

https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4_007592.html (閲覧: 2022年3月13日)

³⁰ UNGEI Gender at the Centre Initiative <https://www.ungei.org/publication/gender-centre-initiative> (閲覧: 2022年3月13日)

³¹ 内閣府男女共同参画局「その他大臣会合 (ジェンダー関連)」

https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_g7g8/meeting.html (閲覧: 2022年3月13日)

³² 外務省「G7 外務・開発大臣会合」https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/pc/page6_000558.html (閲覧: 2022年3月13日)

³³ GPE ウェブサイト <https://www.globalpartnership.org/who-we-are/about-gpe> (閲覧: 2022年3月13日)

³⁴ 外務省「チャム・教育のためのグローバル・パートナーシップ (GPE) 副議長による鈴木外務大臣政務官表敬」https://www.mofa.go.jp/mofaj/ic/gic/page6_000374_00001.html (閲覧: 2022年3月13日)

³⁵ GPE ウェブサイト [https://www.globalpartnership.org/content/gpe-2025-strategic-plan p](https://www.globalpartnership.org/content/gpe-2025-strategic-plan-p) (閲覧 : 2022 年 3 月 13 日)

³⁶ Education Cannot Wait (ECW) ウェブサイト <https://www.educationcannotwait.org/about-us/> (閲覧 : 2022 年 3 月 13 日)