

# JICA 事業における ジェンダー主流化のための 手引き

## 【環境管理】

## 環境管理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。環境管理分野でのジェンダー視点に立った取組は、多様なジェンダーの人々の人権を保障するとともに、環境管理に関する利用者、管理者、持続可能な社会の実現に寄与する社会の構成者としての女性の可能性を十分に活用することにより、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、環境管理分野におけるジェンダー課題、ジェンダー主流化の重要性、事業サイクルの各段階におけるジェンダー視点に立った取組方法を紹介するものである<sup>1</sup>。特に JICA の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 **廃棄物管理**：廃棄物管理の改善（管理能力の向上、技術改善、制度整備、行政・民間・住民の連携など）、循環型社会の実現
- ② **水環境・大気環境管理**：水質汚濁への対策、衛生サービス、下水・汚水処理の施設整備と運営能力強化、汚水処理・衛生施設へのアクセス・サービス普及、大気汚染への対策

### 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

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

➤ Step 3 : ジェンダー指標の設定 .....	21
➤ Step 4 : ジェンダーの視点に立った実施・モニタリング .....	23
➤ Step 5 : ジェンダーの視点に立った評価 .....	24
● 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。 .....	26

## 第1章 ジェンダー視点から見る環境管理分野の主な課題と要因

本章では、廃棄物管理と水環境・大気環境管理のそれぞれ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) 関連政策や事業計画に男女の異なる認識やニーズが正しく反映されていない
- (2) 新たな技術が導入される際に必要なジェンダー視点が必ずしも考慮されていない
- (3) 【廃棄物管理】性別役割分担が固定化され、女性の役割や労働（貢献）が認識されにくい
- (4) 【廃棄物管理】生計向上あるいは経済活動への女性の参画が限られている
- (5) 【廃棄物管理】性別役割分担意識により、特定の健康リスクがある
- (6) 【水環境管理】衛生施設への限られたアクセスにより、性暴力のリスクや適切な月経管理の難しさがある

### (1) 関連政策や事業計画に男女の異なる認識やニーズが正しく反映されていない

廃棄物管理や水環境・大気環境管理政策や事業計画などを策定する意思決定の場は、性別役割分担意識により男性中心であることが多く、女性のニーズや声が反映されていないことが多い。裨益者がジェンダーに関わらず恩恵を享受するためには、社会における男女間の役割・責任分担のほか、資源へのアクセス・コントロール、文化や宗教を背景とした制約条件などの障壁がジェンダーにより異なることを認識し、特に見逃されがちな女性のニーズを的確に把握する必要がある。例えば男性中心の意思決定者には、集荷の効率性の観点からのみで一カ所に家庭ごみを集め収集するシステム（ドロップ・オフ・ポイントシステム）が好まれるかもしれないが、女性は家事などの時間の制約のほか、特定の文化や宗教による外出制限を背景に戸別収集を好む可能性が考えられる。そうした認識の違いが的確に把握されないことにより、女性にとって不都合な状況がもたらされる可能性も想定される。

また、科学・技術・工学・数学（STEM）分野における女性の就業が限られ、女性技術者の数が圧倒的に少なく、公的機関や民間企業などの要職あるいは技術職の大半は男性が占めていることから、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の要因になっている。

### (2) 新たな技術が導入される際に必要なジェンダー視点が必ずしも考慮されていない

新たな技術を導入する際に、技術の内容や有効性、費用対効果などと同様に、ジェンダー視点に立った検討が十分に行われないことがある。それにより、例えば女性がそれまで従事していたごみの分別が技術の導入によって効率的に行われるようになり、得られていた現金収入が得られなくなったり、新たに導入された技術が男性にのみ使われる形で男女間の固定的役割分担がさらに強化されるなど、女性の社会経済活動に何らかの不利益がもたらされ得るほか、技術導入後に女性が必要な研修を受けられなかった（あるいは内容が理解できなかった）といった問題が起きるリスクがある。

### (3) 【廃棄物管理】性別役割分担意識が固定化され、女性の役割や労働（貢献）が認識されにくい

廃棄物管理では、下表に示すように、インフォーマルセクターや民間セクターを含めて、家庭や社会における固定的な性別役割分担意識が根強い傾向にある。

レベル/セクター	女性	男性
家庭・地域社会	- 家庭ごみの管理 - 無償のコミュニティ活動（清掃など）	-

政策	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 女性の参画は限定的</li> <li>- 地域レベルの社会活動のまとめ役（モンゴル）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 中央・地方政府の意思決定レベル</li> </ul>
フォーマル	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ごみ収集サービスの料金徴収（ネパール）</li> <li>- 道路の清掃（モンゴルでは男性の仕事に移行）</li> <li>- 小規模事業の事業主（堆肥、リサイクル資源を使ったクラフト製品/ネパール、リサイクル/モンゴル、ブータン）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- トラック運転手、廃棄物の積み下ろし</li> <li>- 最終処分場の管理・オペレーター</li> <li>- 機械等の保守などの技術者</li> <li>- 関連省庁・機関や民間企業の管理職</li> <li>- 社会起業家（ブータン）</li> </ul>
インフォーマル	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 最終処分場におけるごみ拾い（貧困層、移住者）</li> <li>- ごみ拾い（ネパール、ブータン）</li> <li>- 解体現場（ブータン）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ごみの回収（ネパール）</li> <li>- 道路のごみ拾い（路上生活者、モンゴル）</li> <li>- 買取・リサイクル業者</li> <li>- リサイクルショップ、解体業者（ブータン）</li> </ul>

出所：UNEP (2019) Gender and Waste Nexus: Experiences from Bhutan, Mongolia and Nepal を基に作成

家庭レベルでは、多くの家庭で家事やケア労働は女性が行うものとされ、家の中をきれいに保つのも女性の役割と考えられていることから、家庭ごみの管理も女性の役割とみなされるケースが多い。さらに、多くのコミュニティでは、女性が無償で地域の清掃、街路清掃、さらには廃棄物の一次収集を行っているが、そうした無償労働は、女性が担うべき家事労働の一部や延長、あるいはコミュニティの中で女性が担うべき役割として認識されることが多い。こうした役割・労働については、家族やコミュニティの構成員により当然視されていることから、家庭やコミュニティの衛生環境の維持において女性が貢献していることが正当に評価されないことが多い。

また、インフォーマルセクターにおけるリサイクル廃棄物の管理では、処分場で有価物を収集するウェイスト・ピッカー（waste picker）の中でも、男性が換金できる廃棄物を販売するのに対し、女性は換金できない廃棄物を処分する役割のみを担ったり、最も金銭的価値の高いものにはアクセスができないといったケースが多い。さらに意思決定に加わることが少ないことからこのような状況の是正が難しく、固定的な性別役割分担により女性が直接得られる経済的な利益は男性に比べて低くなる傾向にある。また、ウェイスト・ピッカーに関しては、行政や廃棄物処理場の管理ルールによっては生活の糧が失われる可能性もあり、そして一般に、女性は男性に比べて代替の生計手段を見つけることが困難であることも考慮する必要がある。

このように、家庭・地域社会における女性の貢献のほとんどが無償であるほか、インフォーマルセクターにおける女性の労働は可視化されず、相対的に価値が低くなりがちで、衛生環境の改善やリサイクルによる収入など、女性たちが本来果たしている社会経済的な貢献に対する対価が得られていない。さらに、政府や企業の意思決定レベルへの女性の参画が少ないことにより、こうした固定的な性別役割分担を解消するような政策・施策が策定されづらく、女性の役割・労働に対する正当な評価が得られにくいという状況が続いている。

なお、上述のような役割分担は、ジェンダー不平等な社会規範だけでなく、宗教や社会階層、民族などの複合的な要因によって定まってくる。例えば、南アジアの一部では、歴史的に廃棄物収集・処理や清掃労働を担ってきた下位の被差別カーストがある。このように、他の要因も含めた総合的な課題分析が必要となるケースがあることに留意する必要がある。

#### (4) 【廃棄物管理】生計向上あるいは経済活動への女性の参画が限られている

(3)で述べたように、リユースやリサイクルを含む廃棄物管理にかかる事業では、固定的な性別役割分担意識により、直接的に経済的な利益を生むような労働は男性が担うことが多く、女性

の経済活動への参加は限定的・賃金を得る機会からは排除されがちである。例えば、インフォーマルセクターや、地域社会で女性が担っている労働・活動が、フォーマル化されて賃金労働あるいは専門職として認められるようになると、それらは男性の仕事としてみなされ、男性に取って代わられる事態が起きている。あるいは、雇用形態や雇用条件などに顕著な男女格差がみられる傾向がある。さらに、女性はマイクロクレジットなどの借入れが限られていることなどから、男性と比べて廃棄物管理やリサイクルにかかる事業を自身で立ち上げることが難しい。

**(5) 【廃棄物管理】性別役割分担意識により、特定の健康リスクがある**

一般に男性の方が有害廃棄物などの危険物を扱う仕事に多く従事すると考えられている一方で、女性も例えばウェイト・ピッカーとして廃棄物処分場で有害廃棄物が混ざった廃棄物から有価物を収集するなど、肉体労働への従事は男性より少なくとも危険な労働に従事しているケースもある。このとき彼女らの子どもや乳幼児が有害廃棄物の近くにいることもあり、子どもへの影響も懸念される。また、女性が生体蓄積性化学物質に継続的に曝露されると、その後も化学物質が長く体内に留まり、母親から胎児・乳幼児へと移行する可能性がある<sup>1</sup>。

**(6) 【水環境管理】衛生施設への限られたアクセスにより、性暴力のリスクや適切な月経管理の難しさがある**

2020年時点で、世界の36億人が安全に管理されたトイレへのアクセスがなく、4.9億人は家や近所に利用できるトイレがないため、道端や草むらなどの野外排泄を余儀なくされており、そのうちの92%が農村部に居住している<sup>2</sup>。このように安全なトイレへのアクセスがない状況において、特に女性・女児の健康や安全、精神的負担に影響する要因として、①不衛生な状況にあることと、②プライバシーと尊厳を持って月経管理を行うのが難しいこと、③近隣家庭との共同トイレを利用したり、野外排泄をする際に、ジェンダーに基づく暴力（Sexual and Gender Based Violence: SGBV）の被害に遭うリスクがあることが挙げられる。さらに②とも関連して、学校に男女別トイレが整備されているかどうか、女児の継続的な就学を決定付ける重要な要因の一つとなっているにもかかわらず<sup>3</sup>、2016年時点で男女別トイレを備えた学校は世界の66%に過ぎず、12%の学校にはトイレはあるが男女別ではない、また23%の学校にトイレがないことが報告されている<sup>4</sup>。

## 第2章 環境管理分野におけるジェンダー主流化の重要性

前章で示した環境管理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 なぜ環境管理におけるジェンダー主流化が重要か

#### (1) 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、ジェンダー平等の推進と女性のエンパワメント促進に貢献する

廃棄物管理、水環境管理（主に衛生管理）、大気環境管理分野において、女性は家庭とコミュニティレベルの両方において、活動を推進する主体として重要な役割を担うことが期待される。しかし、多くの社会では、慣習的に認められてきた固定的な性別役割分担により女性の意思決定プロセスへの参画が限られており、その結果として、女性たちの考えが事業の意思決定に反映されにくい仕組みとなっている。意思決定過程への女性の参画を促進することにより、廃棄物管理、水環境管理（主に衛生管理）、大気環境管理分野の政策や事業に女性のニーズを的確に取り込むことは、受益者に平等に便益をもたらし、かつジェンダー不平等な社会の仕組みを助長することを防ぐ上でも極めて重要である。

また、女性が担っている労働が可視化されにくい状況をふまえ、それらの真の価値を再認識した上で、可能な限り事業を通じた男女格差の解消を目指し、女性の経済的エンパワメントの促進に寄与することが望ましい。廃棄物管理分野では、家庭あるいはコミュニティ内で従来から女性が行ってきた労働・活動は無償で担われていることが多いが、廃棄物の収集、処理やリサイクルを行う有償化されたシステムが導入され、これらのサービスに女性が従事することができれば、女性の収入獲得機会を創出することができる。

#### (2) 廃棄物管理、水環境、大気環境に関する環境改善により、女性・女児の生活の質が向上する

前章で述べたように、女性・女児は社会における固定的な性別役割分担により、肉体労働への従事は男性より少なくとも、有害廃棄物により接する形で危険な労働に従事していたり、衛生施設へのアクセスが限られていることにより、月経衛生管理が適切に行えずに体に負担がかかっていたり、男性・男児とは異なる特定の健康リスクを抱えている。廃棄物管理、水環境、大気環境に関する環境改善により、こうしたリスクが解消・軽減され、女性・女児の生活の質が向上することが期待される。

#### (3) 女性の経験や知識、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

廃棄物管理、水環境管理（主に衛生管理）、大気環境管理に関する女性の役割や労働内容は、社会における性別役割分担意識によって形作られるとともに、固定化されていることが多い。事業によっては、こうした男性とは異なった立場に置かれた女性の視点・役割・経験・知識を看過している可能性もあることから、これらの女性の視点などを踏まえた事業計画を立てることで、事業の効率性や効果を高めることができる可能性がある。例えば、多くの社会において、女性は家庭ごみの管理を担当することが多く、日常的にその処理にあたっている。このため、女性はコミュニティにおける身近な廃棄物処理にかかる課題をよく理解しており、適切な廃棄物集積場の設置場所などに関する有益な知見や情報を有している場合が多い。また3R推進のために、何が廃棄物で、どの廃棄物をどのように分類するか、廃棄物をどう削減するかなどを判断するにあたっては、各家庭で分別を実践する女性の豊富な知識と経験を活用することで、より効率的な廃棄物処理・管理にかかる政策、技術的解決策、実施方法を検討することができる<sup>5</sup>。また、女性に対する衛生管理に関する啓発は、女性がケア労働を担っている社会が多いことから、将来社会の衛生管理の責任を担うことになる子どもなど家族への波及効果が高いことも期待できる。村落部

では大気汚染の原因物質の大半が家庭、特に台所から発生しており、台所仕事の大半を担う女性が日常的に使用する場所であるため、女性にアプローチすることが事業効果を高めることに繋がる可能性もある。しかし一方で、女性の役割は、家庭やコミュニティにおける廃棄物の処理や家事労働・ケア労働である、といった、固定観念を助長しないことも重要である。

また、男女の異なるニーズを把握することも事業効果を高めることに有用である。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。

## 2-2 環境管理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

### 2-2-1 廃棄物管理

#### (1) バーゼル条約、ロッテルダム条約、ストックホルム条約<sup>ii</sup>

2012年7月、有害な化学物質及び廃棄物を規制し、これらが環境及び人の健康に与える影響を防ぐという共通の目的を持つ3条約（BRS条約）<sup>6</sup>の事務局内にジェンダータスクチームが設立され、BRS事務局内のジェンダー主流化の目標とアプローチが設定された。2019年に更新されたジェンダー行動計画<sup>7</sup>は、ジェンダー主流化を3つの条約およびそれらの事務局の活動の一部であると位置付け、以下の5つの目標のほか、それらを達成するための事務局の取組として、人事にかかるジェンダー平等や、ジェンダー課題にかかる研修や能力強化の実施、ジェンダー主流化にかかる活動についてのモニタリング・報告の実施、パートナー国による取組として、事業へのジェンダー活動の取込、啓発、能力強化などの実施を定めている。

#### 【目標】

- BRSの実施や活動におけるジェンダー平等にかかる課題に対するスタッフの理解の促進
- ジェンダー課題や関連活動の実施や進捗、成果を測るためのベースラインの設定
- 事務局の取組がジェンダー視点に立って計画・実施されることの担保
- 有害化学物質・廃棄物管理に関するジェンダー課題についての国・地域レベルの認識の促進
- スタッフによる持続的なワーク・ライフ・バランスの実現

#### (2) 水銀に関する水俣条約（水俣条約）

水銀に関する水俣条約は、一次採掘の禁止、水銀添加製品、製造工程、大気排出、水銀廃棄物などの水銀利用の幅広い過程において、人の健康や環境に対するリスクを低減するための包括的な規制を定めている。条約の前文には「被害を受けやすい人々、特に女性、児童並びに女性及び児童を介した将来の世代の水銀への曝露により、特に、開発途上国において生ずる健康上の懸念を認識し」とあり、さらに「附属書C零細及び小規模な金の採掘」では児童及び出産可能年齢の女性の水銀への曝露を懸念している。2021年1月、事務局は「水俣条約のジェンダーロードマップ（Gender road map of the Minamata Convention on Mercury）」を作成した。このロードマップは、ジェンダー分野で他の多国間環境合意や国連機関が行っている現在の取組を分析し、それぞれの活動でさらにジェンダーを主流化するために事務局、締約国、その他の利害関係者が行うべき優先行動を挙げている<sup>8</sup>。最も優先度の高い取組として、事務局におけるジェンダー作業部会の設置とジェンダー・フォーカル・ポイントの配置、ジェンダー・アクション・プランの策

<sup>ii</sup> バーゼル（Basel）条約「有害廃棄物の国境を越える移動及びその処分の規制に関するバーゼル条約 Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal」、ロッテルダム（Rotterdam）条約「国際貿易の対象となる特定の有害な化学物質及び駆除剤についての事前のかつ情報に基づく同意の手続に関するロッテルダム条約 The Rotterdam Convention on the Prior Informed Consent Procedure for Certain Hazardous Chemicals and Pesticides in International Trade」、ストックホルム（Stockholm）条約「残留性有機汚染物質に関するストックホルム条約 Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants」

定、（ジェンダー平等にかかる）行動規範とジェンダー差別撤廃のための方針の策定、ワークプランにおけるジェンダー活動の取込が掲げられている。

## 2-2-2 水環境・大気環境管理

### (1) UN-Water（国際連合水関連機関調整委員会）

水問題を管轄する単一の国連機関はなく、30 を超える国連機関と国際機関（メンバー）が「水と衛生プログラム」（Water, Sanitation and Hygiene (WASH) Program）を実施している。UN-Water は、水と衛生の問題に取り組んでいるこれらの国連機関と国際機関のプログラムや事業を調整し、メンバーとパートナー（Green Climate Fund、自然保護 NGO、業界団体など）の活動を包括的に取りまとめ、水と衛生を持続的に管理するために加盟国を支援している。UN-Water では、メンバーとパートナー向けに技術的アドバイスをとりまとめており、これは持続可能な開発目標（SDGs）の目標 6「安全な水とトイレを世界中に」の策定に貢献した。UN-Water は水問題に関して気候変動、自然災害、WASH などの 13 の重点項目を掲げており、その 1 つにジェンダーが含まれている<sup>9</sup>。

## 2-2-3 共通

### (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、環境管理分野の事業と関連性の高いものを以下に示す。特に、環境管理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 以外の環境管理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	3.3 2030 年までに、（中略）水系感染症に対処する。	（水系感染症にかかる指標設定なし）
	3.9 2030 年までに、大気、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。	3.9.1 家庭内および外部の大気汚染による死亡率 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

		3.9.3 意図的ではない汚染による死亡率
6. <b>すべての人々の</b> 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、 <b>すべての人々の</b> 、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、 <b>すべての人々の</b> 、適切かつ <b>平等な</b> 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。 <b>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。</b>	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
	6.3 2030年までに、汚染の減少、投棄廃絶と有害な化学物質の放出の最小化、未処理の排水の割合半減および安全な再利用により、水質を改善する。	6.3.1 安全に処理された家庭排水および産業排水の割合 6.3.2 良質な水質を持つ水域の割合
	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
11. <b>包摂的</b> で安全かつ強靱で持続可能な都市および人間居住を実現する	11.6 2030年までに、大気の質および一般・その他の廃棄物の管理に特別な注意を払うことも含め、都市の1人当たりの環境上の悪影響を軽減する。	11.6.1 発生した都市廃棄物全体のうち、収集され、管理された施設で処理された都市廃棄物の割合 11.6.2 都市部における微粒子物質の年平均レベル
12. 持続可能な生産消費形態を確保する	12.4 2020年までに、（中略）環境上適正な化学物質やすべての廃棄物の管理を実現し、人の健康や環境への悪影響を最小化するため、化学物質や廃棄物の大気、水、土壌への放出を大幅に削減する。	12.4.2 (a) 有害廃棄物の1人当たり発生量 (b) 処理された有害廃棄物の割合

\* 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) アジェンダ 21

1992年6月にブラジルで開催された「環境と開発に関する国連会議」（地球サミット）において、21世紀に向けて持続可能な開発を実現するための具体的な行動計画であるアジェンダ 21 が採択された。アジェンダ 21 は地球サミットで採択され「環境と開発に関するリオ宣言」で定められた諸原則を実行するための21世紀に向けての行動原則である。アジェンダ 21 は環境破壊を伴うさまざまな問題に対して行動を起こし、持続可能な社会へと変化させていくことを目標とした。

「第3章 主なグループの役割強化」の「24節 持続可能で平等な開発のための女性への世界的活動」で、すべての開発活動における女性の完全で平等かつ有益な参加を目指して国際条約などで規定されたプログラムの効果的な実施は、経済的および政治的意思決定への女性の積極的な関与が基盤となり、アジェンダ 21 の実施の成功にとって極めて重大であるとしている<sup>10</sup>。

## (3) 国連環境総会

2012年の国連持続可能な開発会議（リオ+20）において、UNEPの強化策として、それまで58か国の理事国で構成されていた管理理事会に代わり、すべての国が参加する国連環境総会（United Nations Environment Assembly : UNEA）を開催することとされ、2014年6月にナイロ

びで第1回会議が開催された<sup>11</sup>。2019年の第4回会議で「環境ガバナンスにおけるジェンダー平等と人権及び女性と少女のエンパワメントの促進に関する決議4/17」を採択し、UNEP事務局は2021年のUNEAで決議4/17の進捗状況の報告をしている。「組織レベルでのジェンダー主流化」「プログラムレベルでのジェンダー主流化」などの5つの項目での進捗を報告し、「プロジェクトマネージャーとスタッフの能力開発が、ジェンダーに対応するためのさらなる改善を行うための鍵である」「ジェンダーマーカーがUNEPプロジェクトの質を測定するための有用なベンチマークであることが証明され、SDG5をより適切に組み込むことを含め、ジェンダーマーカーをさらに改善する」こと、など5つの教訓を挙げている<sup>12</sup>。

#### (4) 国際会議における「環境と女性」に関する議論

1985年の第3回世界女性会議（ナイロビ会議）において環境におけるジェンダー視点の重要性が初めて提唱され、続く第4回世界女性会議（北京会議、1995年）では、環境が貧困や教育、健康などととも12の重大問題領域の1つとして掲げられた。同会議で採択された北京宣言では、環境と女性について以下のような内容が謳われている。

持続する経済発展、社会開発、環境保護および社会正義に基づく貧困の根絶は、経済社会開発への女性の関与および平等な機会ならびに人間中心の持続可能な開発の行為者および受益者双方としての女性および男性の完全かつ平等な参加を必要とする。（北京宣言第16条）

また、国連特別総会「女性2000年会議：21世紀に向けての男女平等・開発・平和」（2000年）では、女性が環境面でのリスクを大きく追っていること、環境管理にはジェンダー視点に立った政策・施策が不可欠であり、環境とジェンダーの関連性に対する各国政府や市民社会による認識をより高める必要性が確認された。

### 第3章 ジェンダー主流化の実践

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

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

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

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

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

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

ステップ1～5の詳細は次頁以降で紹介する。

## Step 1 社会・ジェンダー分析の実施

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

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

### 社会・ジェンダー分析のための調査項目・内容リスト

調査項目	調査内容
政策制度	
関連法政策におけるジェンダー課題の位置付け・取組状況	<input type="checkbox"/> 廃棄物管理、水環境・大気環境管理関連の法律・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廃棄物管理、水環境・大気環境管理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、廃棄物管理、水環境・大気環境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>
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	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、民間セクターなどの取組	
他ドナー、NGOなどの支援	<input type="checkbox"/> ジェンダー課題に対する支援（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
対象地域における現状と課題	
ジェンダー規範	<input type="checkbox"/> 女性の外出の自由の有無、外出可能な範囲
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・男女別）
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。
性別役割分担	
廃棄物管理	<b>【家庭・コミュニティ】</b> <input type="checkbox"/> 家庭の廃棄物管理の主体 <input type="checkbox"/> 家庭内の廃棄物処理を担う役割に関する固定観念の有無（女性の役割とされているか） <input type="checkbox"/> 地域の清掃や廃棄物の一次収集を担っている主体 <input type="checkbox"/> 地域の清掃や廃棄物の一次収集を女性の役割とする慣習や規範の有無 <input type="checkbox"/> 地域の清掃や廃棄物の一時収集に対する賃金支払いの有無 <b>【フォーマル・インフォーマル】</b> <input type="checkbox"/> 廃棄物管理（フォーマル・インフォーマル）における男女の役割 <input type="checkbox"/> 賃金や雇用条件におけるジェンダー・ギャップ、あればその違いとその理由 <input type="checkbox"/> 廃棄物管理に起因する健康リスクに関する男女差の有無、あればその内容・原因 <input type="checkbox"/> ウェイスト・ピッカーの有無、賃金、雇用条件（男女・年齢別） <input type="checkbox"/> ウェイスト・ピッカーのグループ内でのジェンダーによる役割の違いの有無（価値の高い廃棄物へのアクセスのギャップなど）  廃棄物管理の実態把握を進める過程で、児童労働、特に危険労働に従事している子どもたちがいることを発見した場合は、先方政府に早急にしかるべき対応を促す。
水環境管理（衛生）	<input type="checkbox"/> 家庭レベルでの衛生教育の有無、有の場合はその実施者
情報・知識	
廃棄物管理	<input type="checkbox"/> 廃棄物管理にかかる情報・知識（アクセスを含む）に関するジェンダー・ギャップ <input type="checkbox"/> 危険廃棄物にかかる情報・知識（アクセスを含む）に関するジェンダー・ギャップ
水環境管理	<input type="checkbox"/> 水環境に関する情報・知識（アクセスを含む）に関するジェンダー・ギャップ <input type="checkbox"/> 適切な衛生行動に関する情報・知識（アクセスを含む）に関するジェンダー・ギャップ
大気環境管理	<input type="checkbox"/> 大気環境に関する情報・知識（アクセスを含む）に関するジェンダー・ギャップ
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	
廃棄物管理	<input type="checkbox"/> 家庭内の意思決定への女性の関与度合い <input type="checkbox"/> コミュニティの集まりへの女性の参加の有無と女性の発言権 <input type="checkbox"/> 廃棄物関連企業の意味決定に対する女性の参画度合い、女性のニーズや便益の意思決定内容への反映度合い <input type="checkbox"/> ウェイスト・ピッカーのグループ内での意思決定層の内訳（ジェンダー別）
経済活動への参画	
廃棄物管理分野における女性の起業の状況	<input type="checkbox"/> 関連分野（リサイクルなど）で起業している起業家の数（ジェンダー別）、特に女性が起業しにくい理由（社会規範、金融への限られたアクセスなど）
支援ニーズ	
建設工事の際のジェンダー視点からの留意事項	<input type="checkbox"/> 女性の積極的な雇用は可能か（一定割合など） <input type="checkbox"/> 男女同一賃金適用の法的根拠 <input type="checkbox"/> 女性労働者への留意事項（例：男女別トイレや休憩所の設置）
住民移転の際のジェンダー視点からの留意事項	<input type="checkbox"/> 男女別の土地や資源の利用状況 <input type="checkbox"/> 男女別の生計手段および所得  施設建設などによって住民移転を伴う可能性が高い際には、補償の根拠となる土地所有権・使用权を誰が持っているのかを確認した上で、所有権を持たない女性世帯主家庭などへの補償をどのように行うかを検討しておく必要がある。
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・インタビュー・フォーカス・グループ・ディスカッションを含む）、現場観察や視察などの一般的な調査方法である。なお、ジェンダーに基づく役割・労働分担や資源へのアクセス・コントロールの状況など、ジェンダー関係をよりの確に把握するための「ジェンダー分析ツール」（参考資料参照）が各種開発されていることから、そうしたツールを用いて情報収集を行うことも有効である。その他、調査実施にあたっての留意点は以下のとおり。

- \* 男女それぞれから聞き取りを行い、ジェンダーに基づくそれぞれの認識の違いがないかを確認する。
- \* インタビューやディスカッションをグループで行う場合に、グループを男女混合とするかあるいは男女別とするかについては、その国・地域の文化慣習や社会規範、収集する情報の内容やその目的に応じて検討する。女性が男性の前で自分の意見を言うことが難しいと想定される場合は、男女別で聞き取りをすることが望ましい。一方、男女混合とする場合は、男女それぞれがどのような認識を持っているかをお互いに理解しながら議論を深める機会ともなりうる。
- \* 女兒・男児も異なるニーズや視点を持っていることもあるため、可能な限り把握に努める。

\* さらに、ジェンダーに基づく暴力（SGBV）などの機微に触れる内容については、グループではなく個別インタビューの形で、経験や専門性を有する現地 NGO のスタッフなどが聞き取りを行うことが望ましい。また、匿名性の担保や情報の取り扱いにも十分留意する。

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

- 固定的役割分担：ジェンダーに基づいた固定的な役割分担が存在しているか。
- アクセス：資源やサービスへのアクセスやそこから得られる便益にジェンダー格差があるか。
- コントロール：誰が資源やサービス、便益の管理・所有を行っているか（ジェンダーに基づく偏りがあるか）。
- 意思決定：意思決定過程への参画にジェンダーに基づく偏りがあるか。
- 組織能力：関係機関はジェンダー平等と女性のエンパワメント促進にかかる政策、経験、能力を備えているか。
- ジェンダーに基づく暴力（SGBV）：当該分野に関連する SGBV はあるか（例えば、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：危険廃棄物に関する知識の習得、施設の維持管理に関する研修、女性技術者の育成、意思決定過程への女性の参画促進など。

### (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：家庭・コミュニティレベルで女性が果たしている役割と貢献に関する啓発、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。

### (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：組織における幹部層の女性のクォータ制<sup>13</sup>導入、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、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廃棄物管理、水環境管理および大気環境管理関連の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	
環境管理分野関連の法令・政策に、ジェンダー課題への取組が位置付けられていない	<input type="checkbox"/> 環境管理関連法・政策にジェンダー課題への取組を位置付けるようC/Pを通じて立法・政策決定者に働きかけ
環境管理分野の状況を把握するためのデータや情報が男女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	<input type="checkbox"/> ベースライン調査などにおいて男女別データを政策（マクロ）レベルから村落・世帯（ミクロ）レベルまで収集 <input type="checkbox"/> 関連分野（農業・教育・保健分野など）の統計情報の確認

政府や実施機関の組織体制

<p>幹部や職員のジェンダー課題に関する意識が低い</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 幹部や職員向けジェンダー研修の実施（例：実施機関幹部と職員を対象とした都市給水・衛生に関するジェンダーについての意識・知識・スキル習得のための研修（ADB フィジー案件<sup>iii</sup>））</li> <li><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<sup>iv</sup>））</li> </ul> <p> 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、数値目標も設定しているケースが多い。</p> <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>
<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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 階層別向けジェンダー研修の実施</li> <li><input type="checkbox"/> ジェンダー主流化のための戦略・計画策定および予算の確保について C/P に働きかけ（例：実施機関におけるジェンダー平等推進およびモニタリングのためのジェンダー戦略の策定、実践のためのガイドライン・ツールの開発、事業におけるジェンダー主流化推進のための実施機関による予算確保（ADB フィジー案件））</li> </ul> <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>
<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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><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））</li> <li><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）</li> <li><input type="checkbox"/> 女性幹部・管理職の能力強化（例：財務、施設管理、技術、事業管理関連の研修参加者の 30%以上を女性とする（ADB フィジー案件））</li> <li><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や女性グループからの聞き取りの実施（例：すべてのコンサルテーションを女性が参加者の 30%以上となる形で実施（ADB フィジー案件））</li> </ul>
<p>女性技術職が少ない</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 女性技術者の雇用奨励、クォータ制の導入（例：実施機関が新たに雇用する技術職の 10%以上を女性に割り当て（ADB フィジー案件））</li> <li><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））</li> </ul>

<sup>iii</sup> ADB の都市給水・下水管理管理投資プログラム（Urban Water Supply and Wastewater Management Program）（フィジー、2016 年）を指す。詳細は、同事業概要（<https://www.adb.org/projects/49001-002/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-document/216536/49001-002-gap.pdf>）をそれぞれ参照のこと。

<sup>iv</sup> ADB の持続的給水・衛生セクター開発プログラム（Sustainable Water Supply and Sanitation Sector Development Program）（ジョージア、2021～2025 年）を指す。詳細は、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>）を参照のこと。

	<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））
ハラスメントや SGBV に対する対応が明確でない	<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（セクシュアル・ハラスメントを含む苦情処理メカニズムの設置と女性スタッフの配置（ADB フィジー案件）） <input type="checkbox"/> ハラスメントや SGBV 防止にかかる研修の実施
<b>性別役割分担</b>	
家庭やコミュニティにおける無償労働（廃棄物収集・清掃など）の提供が女性の役割であると認識されている。	<input type="checkbox"/> 女性の無償労働の有償化（例：家庭・コミュニティレベルにおける廃棄物収集や清掃など） <input type="checkbox"/> 有償化された労働への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 <input type="checkbox"/> 家庭内の家事分担と女性の貢献に関する政策立案者の理解促進
	 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。
（従事している労働によって）危険廃棄物や危険有害労働などに関する女性特有の健康リスクがある	<input type="checkbox"/> 防護対策（マスクやゴーグル、防護服など） <input type="checkbox"/> 廃棄物収集などに従事している地域住民（女性・男性）を対象とした、危険廃棄物や危険有害労働に関する研修・フォローアップ <input type="checkbox"/> 危険有害労働に対する政府の取締強化
フォーマルセクターの従事者数や雇用条件などにジェンダー格差がある	<input type="checkbox"/> 女性の雇用促進 <input type="checkbox"/> 賃金や雇用条件における男女格差の是正（例：男女の雇用に関する機会均等、雇用条件、同一労働同一賃金を含むジェンダー公正な雇用のあり方の提示（ADB フィジー案件））
インフォーマルセクターの女性が十分な収入を得られていない	<input type="checkbox"/> インフォーマルセクターにおける女性の労働に関する政府立案者の理解促進 <input type="checkbox"/> インフォーマルセクターの女性が労働に見合った収入を得るための補償あるいは経済活動の支援
<b>情報・知識</b>	
女性の経験や知識などが事業計画に反映されない	<input type="checkbox"/> 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
<b>意思決定への参画</b>	
女性がコミュニティレベルの意思決定に参画できない	<input type="checkbox"/> コミュニティの意思決定の場への男女双方の参画を促進 <input type="checkbox"/> 委員会などの代表やメンバーやリーダー層の一定割合を女性に割り当て
<b>ニーズ</b>	
安全なトイレへのアクセスが限られている	<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
女性のニーズに合った技術が導入されない	<input type="checkbox"/> 新技術を導入する際の判断基準に「女性への裨益」を追加 <input type="checkbox"/> 意思決定にジェンダー視点を反映できるようになるための女性幹部・管理職の能力強化（組織内に女性のニーズに合った技術開発・導入の重要性を浸透させるためのリーダーシップ研修など） <input type="checkbox"/> 女性技術者の雇用促進・能力強化
土地所有権のない女性（特に女性世帯主家庭）に補償がされない	<input type="checkbox"/> 世帯をベースとしない補償の給付 <input type="checkbox"/> 補償が得られない女性世帯主家庭に対する代替案としての生計向上支援
女性世帯主家庭を含む貧困家庭が利用料金を支払えない	<input type="checkbox"/> 女性世帯主家庭を含む貧困家庭向けの低料金の設定・導入
<b>建設工事時の取組</b>	
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 <input type="checkbox"/> 同一労働において、男女間で賃金差をつけない

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 男女別のトイレや休憩所、夜間照明等の設置によるプライバシーや安全性の確保</li> <li>➤ 上記について、コントラクターとの契約への記載</li> </ul>
工事実施時に周辺地域や工事従事者の女性が SGBV 等のトラブルに巻き込まれる	<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、エバイ（Ebeye）固形廃棄物管理プロジェクト（Ebeye Solid Waste Management Project）、マーシャル諸島、2021～2028 年

【案件概要】本事業は、エバイ島における①高温焼却炉と集積場の建設、②地方自治体による固形廃棄物管理施設の改良と交換、③持続的な固形廃棄物サービスを提供するための組織強化を通じた、持続的かつ効果的な固形廃棄物管理システムを構築するための借款事業である。

（参照 URL：<https://www.adb.org/projects/53082-001/main?msckid=82a0f776d0d611ec8e8f6f302577108d>）

##### 【ジェンダー視点に立った取組】

- 女性や女児の可能性を強化するための取組（Agency）
  - 女性スタッフを対象とした固形廃棄物管理、技術的役割に関する実地研修の実施
  - 地域住民の 80%（そのうち半数を女性）を対象とした 3R や廃棄物分別などに関する知識習得・啓発イベント
  - 対象地域的女子高校生の 80%を対象とした月経管理・衛生に関する研修
- 社会や人々の意識や行動変容に向けた取組（Relations）
  - 建設工事従事者に対する、性的搾取・女性に対するハラスメントなどの SGBV を防止するための啓発研修の実施
- 政策制度・組織体制の整備に向けた取組（Structure and systems）
  - 地方政府における固形廃棄物管理者などの管理職に関し、候補者の半数を女性にする
  - 固形廃棄物管理費用フレームワークにおける、すべての女性世帯主家庭を含む貧困家庭向けの低料金の設定・導入
  - ジェンダー視点に立った廃棄物収集・廃棄事業計画の策定・実施

（参照 URL：<https://www.adb.org/sites/default/files/project-documents/53082/53082-001-gap-en.pdf>）

#### 他ドナー取組事例② アジア開発銀行、タシケント州下水管理改善事業（Tashkent Province Sewerage Improvement Project）、ウズベキスタン、2022～2028 年

【案件概要】本事業は、タシケント州の 6 市・1 都市センターにおける下水サービスの改善と拡大、および農村部と 3 つの地区における下水処理サービスの分権化を目的とした借款事業である。（参照 URL：<https://www.adb.org/projects/52045-001/main>）

##### 【ジェンダー視点に立った取組】

- 女性や女児の可能性を強化するための取組（Agency）
  - 水と衛生（WASH）に関するキャンペーンとトレーナー研修を実施し、参加者の半数を女性とする。
  - 糞尿汚泥管理ユニットのスタッフの 3 割を女性とし、能力強化を図る。
  - 浄化槽の使い方に関する利用者向けマニュアルを作成し、全体の 14%を女性世帯主

世帯に配布する。

- **社会や人々の意識や行動変容に向けた取組 (Relations)**
  - 学校の教師を対象とした衛生改善をテーマとした研修を実施し、トレーナーの1割を男性とする。
- **政策制度・組織体制の整備に向けた取組 (Structure and systems)**
  - 100名の職員がジェンダーの視点に立った経営に関する能力を強化する。
  - ジェンダーの視点に立った人事方針（平等な雇用・昇給機会の提供）を策定する。
  - 業績に対して平等な賞与の支払いを行うためのモニタリング制度を導入する。

(参照 URL : <https://www.adb.org/sites/default/files/project-documents/52045/52045-001-gap-en.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
<b>【ジェンダー主流化のための取組】</b> <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 <b>【幹部・職員向けジェンダー研修】</b> <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） <b>【女性幹部】</b> <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） <b>【女性職員・技術者】</b> <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） <b>【職場環境】</b> <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 <b>【女性技術者の能力強化】</b> <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 <b>【職場における SGBV】</b> <input type="checkbox"/> 職場における SGBV の通報件数（タイプ別） <input type="checkbox"/> 職場における SGBV の発生件数（タイプ別） <input type="checkbox"/> SGBV に関する研修（実施回数、参加者数（ジェンダー別）） <input type="checkbox"/> SGBV に関する職員の理解度・意識の変化
役割分担
<b>【女性の技術研修への参加】</b> <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 <b>【コミュニティに対するジェンダー啓発研修】</b> <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） <b>【女性の雇用】</b> 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"/> 衛生委員会など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（状況・課題把握のための）ジェンダー別関連データの種類・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
事業評価・インパクト
<b>【女性への裨益】</b> <input type="checkbox"/> 事業裨益者のうち女性の人数・女性が占める割合 <input type="checkbox"/> (廃棄物管理) 家庭レベルの廃棄物処理に費やす時間 <input type="checkbox"/> (廃棄物管理・大気環境管理) 女性の健康状態の変化 <input type="checkbox"/> (水環境管理) 女性・女兒が安全に使える衛生施設の設置数 <b>【インパクト】</b> <input type="checkbox"/> 女性が家庭・コミュニティで果たしている役割についての住民の理解度の向上 <input type="checkbox"/> 女性の能力を評価する男女の数・割合の増加 <input type="checkbox"/> コミュニティでリーダーとして活動する女性の数・割合の増加 <input type="checkbox"/> (廃棄物管理) 創出された女性の雇用数・割合の増加 <input type="checkbox"/> (廃棄物管理) 男女間の収入格差の是正割合 <input type="checkbox"/> (廃棄物管理) 関連分野で起業した女性起業家の数

### インフラ整備にかかる指標

小分野	インフラ種別	指標例
廃棄物管理	廃棄物収集輸送車、コンテナ、 収集輸送車点検修理用機材一式	<input type="checkbox"/> 収集対象人口 (ジェンダー別)
	(リサイクル) 有価物回収施設	<input type="checkbox"/> 有価物持込によって得られた現金 (ジェンダー別)
水環境管理	下水処理施設	<input type="checkbox"/> 汚水処理人口 (ジェンダー別)
	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"/> トイレ利用時の安全性やプライバシーに関する女性・ 女兒の不安感

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

## Step 5 ジェンダーの視点に立った評価

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

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

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

### 評価において留意すべきジェンダー視点

評価6項目	留意すべきジェンダー視点
妥当性	<p>相手国の開発政策・開発ニーズ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ジェンダーの視点に立った活動が、ジェンダー平等推進政策あるいは廃棄物管理、水環境・大気環境管理分野の政策で掲げられた優先取組およびその内容に合致しているか。</li> </ul> <p>特別なニーズを持つ人々の包摂</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 受益者が特定のジェンダー・グループに偏っていないか。</li> <li>- 受益者の選定にあたり、女性や女兒グループからも情報収集したか。</li> </ul> <p>計画やアプローチの適切さ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 特定のジェンダー・グループを排除しない方法が取られたか。</li> <li>- 多様な受益者が活動に参加し、受益できる方法が取られたか。</li> <li>- 特定のジェンダー・グループの労働負担を増やさない方法が取られたか。</li> <li>- 事業実施中にモニタリングに基づいて、取組が修正されたか。</li> </ul>
整合性	<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"> <li>- ジェンダーの視点に立った活動が、国際的なイニシアティブの内容に合致しているか。</li> <li>- ジェンダーの視点に立った活動が、SDGs など国際目標の達成に貢献したか。</li> </ul>
効率性	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 女性・女兒の知識・経験、女性グループなどが活用されたか。</li> <li>- 本邦・第三国研修の参加者のジェンダー・バランスはどうか。</li> </ul>
有効性	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ジェンダーの視点に立った活動は当初の成果を達成したか。</li> <li>- ジェンダーの視点に立った活動は事業目的・成果の達成に貢献したか。</li> <li>- （建設された施設の）利用者の満足度（ジェンダー別）</li> </ul>
インパクト	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ジェンダーの視点に立った活動を実施したことによ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）。</li> <li>- ジェンダーの視点に立った取組を実施しなかったため、あるいは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）。</li> <li>- 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。</li> </ul>
持続性	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 女性・女兒が無理なく活動を継続することができるか。</li> <li>- 廃棄物管理、水環境・大気環境管理関連の取組に女性が継続的に参加し、事業効果の継続に貢献することができるか。</li> <li>- 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、廃棄物管理、水環境・大気環境管理関連の取組のための男女間の協力関係が継続するか。</li> <li>- 関係機関によるジェンダー主流化の取組が継続されるか。</li> <li>- 関係機関の意思決定における女性の参画が促進され続けるか。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 女性・女児の声が廃棄物管理、水環境・大気環境管理分野の政策・施策、制度に反映され続けるか。</li> <li>- ジェンダーの視点に立った取組が廃棄物管理、水環境・大気環境管理分野の政策・計画に反映されるか。</li> <li>- ジェンダーの視点に立った取組が廃棄物管理、水環境・大気環境管理分野の予算に反映されるか。</li> </ul>
--	--

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

## 参考資料

### 分野共通

- ADB. Gender and Development. <https://www.adb.org/what-we-do/themes/gender/main>
- ADB. (2013). Understanding and Applying Gender Mainstreaming Categories. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34131/files/tip-sheet-1-gender-mainstreaming-categories.pdf>
- ADB & Australian Aid. (2013). Tool kit on Gender Equality Results and indicators. <https://www.adb.org/documents/tool-kit-gender-equality-results-and-indicators>
- OXFAM. (2002). Gender Mainstreaming Tools: Questions and checklists to use across the programme management cycle. <https://policy-practice.oxfam.org/resources/gender-mainstreaming-tools-questions-and-checklists-to-use-across-the-programme-199089/>
- UN Women. (2022). Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/Handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results-en.pdf>
- UN Women. (2016). How to Manage Gender-Responsive Evaluation: Evaluation Handbook.
- World Bank. Gender Data Portal. <https://genderdata.worldbank.org/>

### 分野共通 (ジェンダー分析ツール)

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

### 環境管理分野

- ADB. (2006). Gender Checklist: Water Supply and Sanitation. <https://www.adb.org/publications/gender-checklist-water-supply-and-sanitation>
- IDB. (2013). Gender and Recycling: Tools for Project Design and Implementation. <https://publications.iadb.org/publications/english/document/Gender-and-Recycling-Tools-for-Project-Design-and-Implementation-Regional-Initiative-for-Inclusive-Recycling.pdf>
- International Environmental Technology Centre. Gender and Waste Management : Did you know...?. [https://www.ctc-n.org/sites/www.ctc-n.org/files/resources/gender\\_and\\_waste\\_management.pdf](https://www.ctc-n.org/sites/www.ctc-n.org/files/resources/gender_and_waste_management.pdf)
- SIDA. (1998). Waste disposal & equality between women and men. <https://www.oecd.org/dac/gender-development/1849277.pdf>
- UNEP. Gender Equality and the Environment: A Guide to UNEP's Work. <https://www.unep.org/explore-topics/gender/why-does-gender-matter>
- UNEP. (2019). Gender and Waste Nexus: Experiences from Bhutan, Mongolia and Nepal. <https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/29821/GaWN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- UNIDO. (2015). Guide on Gender Mainstreaming Environmental Management Projects. [https://www.unido.org/sites/default/files/2015-02/Gender\\_Environmental\\_Management\\_Projects\\_0.pdf](https://www.unido.org/sites/default/files/2015-02/Gender_Environmental_Management_Projects_0.pdf)

## 巻末脚注

- <sup>1</sup> Children and digital dumpsites: E-waste exposure and child health (WHO, 2021).  
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240023901> (閲覧 : 2021 年 12 月)  
Women disproportionately vulnerable to health risks from chemical and waste pollution (News Release by The BRS, March 2019). <http://www.brsmeas.org/?tabid=7965> (閲覧 : 2021 年 12 月)
- <sup>2</sup> Progress on household drinking water, sanitation and hygiene 2000-2020: Five years into the SDGs. Geneva. (World Health Organization (WHO) and the United Nations Children's Fund (UNICEF), 2021).  
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240030848> (閲覧 : 2021 年 12 月)
- <sup>3</sup> Inclusive learning: How WASH in schools empowers girls' education - Evidence for Action (unicef.org).  
<https://blogs.unicef.org/evidence-for-action/how-wash-in-schools-empowers-girls-education/> (閲覧 : 2021 年 12 月)
- <sup>4</sup> Drinking water, sanitation and hygiene in schools: Global baseline report 2018. New York. (United Nations Children's Fund (UNICEF) and World Health Organization, 2018). <https://data.unicef.org/resources/wash-in-schools/> (閲覧 : 2021 年 12 月)
- <sup>5</sup> (1) Global Waste Management Outlook (UNEP, 2015). <https://www.unep.org/resources/report/global-waste-management-outlook> (閲覧 : 2021 年 12 月)  
(2) プラスチック汚染の撲滅が、ジェンダー平等の実現につながる理由、(世界経済フォーラム)。  
<https://jp.weforum.org/agenda/2021/05/purasuchikku-no-ga-jenda-no-nitsunagaru/> (閲覧 : 2021 年 12 月)
- <sup>6</sup> 一定の有害廃棄物の国境を越える移動等の規制について国際的な枠組み及び手続等を規定したバーゼル条約 (1992 年)、有害な化学物質の適正な管理のための手続を規定したロッテルダム条約 (1998 年)、特に早急な対応が必要な残留性有機汚染物質 (Persistent Organic Pollutants : POPs) の排出を規制するためのストックホルム条約 (2001 年)。詳細は、外務省 : バーゼル条約  
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kankyo/jyoyaku/basel.html> (閲覧 : 2021 年 12 月)、外務省 : ロッテルダム条約 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kankyo/jyoyaku/rotterda.html> (閲覧 : 2021 年 12 月)、外務省 : ストックホルム条約 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kankyo/jyoyaku/pops.html> (閲覧 : 2021 年 12 月)
- <sup>7</sup> UN (2019) Updated Gender Action Plan of the Secretariat of the Basel, Rotterdam and Stockholm Conventions  
[https://www.google.co.jp/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjdvqaolbj2AhW\\_h1YBHtFWAskQFnoECAIQAAQ&url=http%3A%2F%2Fchm.pops.int%2FTheConvention%2FConferenceoftheParties%2FMeetings%2FCOP9%2Ftabid%2F7521%2Fctl%2FDownload%2Fmid%2F20311%2FDefault.aspx%3Fid%3D120%26ObjID%3D26725&usq=AOvVaw2fOk8Q0MnJIEZghdMFN5ep](https://www.google.co.jp/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjdvqaolbj2AhW_h1YBHtFWAskQFnoECAIQAAQ&url=http%3A%2F%2Fchm.pops.int%2FTheConvention%2FConferenceoftheParties%2FMeetings%2FCOP9%2Ftabid%2F7521%2Fctl%2FDownload%2Fmid%2F20311%2FDefault.aspx%3Fid%3D120%26ObjID%3D26725&usq=AOvVaw2fOk8Q0MnJIEZghdMFN5ep)
- <sup>8</sup> (1) 水銀に関する水俣条約 (和文) . <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000070111.pdf>  
(2) Gender equality and mercury (UNEP and Minamata Convention on Mercury, 2021).  
[https://www.mercuryconvention.org/sites/default/files/documents/2021-08/Gender\\_Equality\\_Mercury\\_May\\_2021.pdf](https://www.mercuryconvention.org/sites/default/files/documents/2021-08/Gender_Equality_Mercury_May_2021.pdf)  
(3) Mainstreaming gender - Matters for consideration or action by the Conference of the Parties: gender, (Minamata Convention on Mercury, July 2021).  
[https://www.mercuryconvention.org/sites/default/files/documents/working\\_document/4\\_22\\_Gender.English.pdf](https://www.mercuryconvention.org/sites/default/files/documents/working_document/4_22_Gender.English.pdf)
- <sup>9</sup> UN-Water <https://www.unwater.org/> (閲覧 : 2021 年 12 月)
- <sup>10</sup> Agenda 21: United Nations Conference on Environment & Development Rio de Janeiro, Brazil, 3 to 14 June 1992
- <sup>11</sup> 第 1 回 国連環境総会(UNEA)の結果について (お知らせ) (環境省)  
<http://www.env.go.jp/press/press.php?serial=18369> (閲覧 : 2022 年 1 月)
- <sup>12</sup> Progress in the implementation of resolution 4/17 on promoting gender equality and the human rights and empowerment of women and girls in environmental governance, Report of the Executive Director (UNEP, 2020).  
<https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/35135/Doc12-EnglishK2002860.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- <sup>13</sup> クオータ制とは、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・クオータとは、議会における男女間格差を是正することを目的とし、性別を基準に女性又は男女の比率を割り当てる制度である。(参照 : 内閣府ウェブサイト  
[https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/gaikou\\_research/2020/05.pdf](https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/gaikou_research/2020/05.pdf))