

JICA 事業における ジェンダー主流化のための 手引き

【民間セクター開発】

民間セクター開発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。民間セクター開発分野においては、女性を含む様々なジェンダーの人々の人権を保障し、すべての事業者、労働者、消費者の能力開発を促進する。そして、すべての人がその可能性をフルに発揮できる社会の構築、産業やビジネス環境の整備を促進する。よって、ジェンダー主流化は競争力のある民間セクター開発に貢献することが期待される。



ジェンダーとは、社会的・文化的に構築された性別を指す。私たちの多くの社会は、人間を生物学的な要素に基づいて「男性」と「女性」に分類するだけでなく、それぞれに特定の価値を与え、それぞれの役割や行動を固定化してきている。このように、生物学的な「性別」だけではなく、「男だから」「女だから」と、ある性別を特定の役割に結び付けたり、ある行動の原因をその人の性別に求めたりするような考え方に基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、民間開発セクター分野におけるジェンダー課題、ジェンダー主流化の重要性、事業サイクルの各段階におけるジェンダー視点に立った取組方法を紹介するものである¹。特に JICA の事業戦略や優先取組課題に基づき、以下の3つの小分野を中心に内容を記す。

- ① **起業家・企業育成**：カイゼンなどの企業の生産管理能力・経営管理力、新規事業・新商品開発力の向上や起業を技術的に支援する体制を構築し、途上国企業の成長を支援する。併せて、企業の金融アクセスを向上するとともに、先進国企業（メーカー、金融機関）との連携、新技術・ICTの活用を積極的に行い、企業の成長を加速化させる。
- ② **投資促進・産業振興**：途上国政府によるビジネス環境整備を支援しつつ、政府部門によるより積極的な投資促進・産業振興施策の立案・実施支援に取り組む。また、スタートアップ支援を含む現地企業の成長・イノベーションを促進し、産業の多角化・高度化を図る。その際、日本企業の技術・経験や、日本人材開発センター、経済特区開発を基盤とする投資促進・産業振興の拠点などの JICA の協力アセットを活用、現地・日本企業間のリンケージの強化に取り組む。
- ③ **持続可能な観光開発**：雇用・GDP への貢献が高く、今後も急速に成長することが予測される観光産業について、正のインパクトを最大限引き出し、負のインパクトを制御するための「持続可能な観光開発」に向けた取組を総合的に支援する。

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。.....7
- 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。.....12
 - Step 1：社会・ジェンダー分析の実施.....13
 - 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.....18
 - Step 3：ジェンダー指標の設定.....23
 - Step 4：ジェンダーの視点に立った実施・モニタリング.....26
 - Step 5：ジェンダーの視点に立った評価.....28
- 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。.....30

第1章 ジェンダーの視点から見る民間セクター開発分野の主な課題と要因

本章では、民間セクター開発分野において把握しておくべき7つの主なジェンダー課題を紹介する。まず、(1) で分野全体に共通する政策レベルの支援とジェンダーの関係を取り上げ、続いて(2) 女性起業家・企業経営者のビジネス環境、(3) 女性の意思決定、(4) 女性の教育・研修機会、(5) 女性の雇用、(6) 観光産業の課題、(7) 職場でのジェンダーに基づく暴力(SGBV)、を取り上げる。

(1) 経済・産業関連の政策にジェンダー視点を取り込まれていない

産業振興政策、中小企業振興政策、ビジネス基盤整備などの民間セクター開発関連の政策・制度とジェンダー課題は一見、関係が薄いようにもみえる。しかし、政策はいかなる個人にも影響を与えるものである。そしてその影響は性別により必ずしも一様ではない。例えば、各種ビジネスの許認可手続きが煩雑であるほど、家事などの無償労働と両立しなければならない女性にとって時間的負担が障害となり、認可を受けないままインフォーマル・セクターにとどまる可能性がある¹。また、東南アジア中心に海外直接投資を促進した結果、衣類や電子機器などの輸出指向工業化が進み途上国で大工場が稼働して女性の雇用が大幅に増加した。その一方、これらの工場は多くの女性を非熟練労働のために雇用し、女性は低賃金労働に従事している。産業の高度化に伴い、訓練機会の少ない女性が職を失い、男性が雇用機会を得るという例もある²。女性事業主が多いベトナムの中小企業セクターでは、仕入れVAT(付加価値税)が男性事業主の多いセクターよりも高かった例もある³。男性に比べて女性のインターネットへのアクセスやICTスキルが不足している場合、同じシステムであっても男性と女性が同じように活用することができない可能性があり、通関電子化によって逆に女性が手続きから疎外される可能性もある。また、投資システムや情報整備・提供システムがジェンダー中立に見えても、その運用では投資家の無意識のバイアスや男性中心の業界ネットワークの影響を受け、投資先として男性企業が優先されるなど、男女で受ける便益が異なる可能性もある。マクロレベルの政策が運用の段階で個々の女性の状況をどのように左右するか理解し、マイナスの影響を回避してジェンダー平等に資するような政策や計画を実施しなければ、意図せずジェンダー間の格差を広げるリスクがある⁴。

(2) 女性起業家・経営者はより不利なビジネス環境にあることが多い

女性起業家の多くが、正規雇用などの経済的な機会を得られないことを理由に起業しているⁱⁱ。それにもかかわらず、男性と比べて女性の起業や起業経営には様々な障壁があり、世界の女性起業家の数は男性起業家の約75%にとどまっている⁵。世界銀行の報告によると、世界各国で女性に認められている法的権利ⁱⁱⁱは中東と北アフリカでは男性の半分、全世界では男性の75%である⁶。これは金融サービスへのアクセスはじめ、女性企業^{iv}のビジネス環境を大きく左右する。女性の土地所有権に対する法的・慣習的制限のある国・地域では、土地を所有しない女性起業家や女性企業は、土地を担保とする金融サービスへのアクセスが妨げられる。

社会のジェンダーバイアスも女性の金融サービスへのアクセスにマイナスに働き、ローンオフィサーが貸付にあたり女性申請者の信用度を低く評価するケースもある⁷。投資を呼び込むために起業家が投資家に対し事業計画を披露するピッチ・イベントでも、投資家のジェンダーバイアスによって男性起業家が好まれる傾向があるという報告もある⁸。また、ガーナの調査では、女

ⁱⁱ 必要に迫られて起業する女性は、サハラ以南のアフリカでは女性起業家の42%、ラテンアメリカと中東では32%、アジアでは23%を占めており、世界全体で男性より20%多い。PROPARCO (2020) Private Sector Development. <https://www.proparco.fr/en/ressources/private-sector-and-development-harnessing-private-sector-reduce-gender-inequality> (閲覧: 2022年2月10日)

ⁱⁱⁱ これは移動の自由、職場環境、給与体系、起業などの8の指標、35の視点(質問)について調査した結果に基づいたもので、例えば、起業については、「ジェンダーによる金融アクセスの差別を法で禁じているか」、「女性が男性と同様に契約することができるか」、「女性が男性と同様にビジネスを登録できるか」、「女性が男性と同様に銀行口座を開くことができるか」という質問が設定されている。

^{iv} 「女性企業」の定義は必ずしも一定ではないが、本項では、女性が事業主、経営者あるいは共同経営者として企業の主たる意思決定者である場合を想定する。

性がビジネス・オーナーであることがわかった途端に男性の顧客から注文・契約を断られたケースや、女性であるために支払いをしてもらえなかった例が報告されている⁹。

さらに、商工会議所、業界団体や同業者のネットワークが男性中心であることも女性に不利に働いている。女性のロールモデルが少なく、ネットワーク外の女性にはビジネス慣行を理解する機会が少なくなっている¹⁰。

(3) 生産現場から業界団体まで、女性の意思決定への参画が限られている

近年、管理職に登用される女性は増えてきているが、その数はまだ少ない。地位が上がるほど女性が少なくなる傾向は各国共通している^v。輸出指向型の縫製工場など女性が多い職場でも、労働組合の役員は男性であることが多い。女性が男性と同等の昇進の候補とみなされない背景には、男性がリーダーになるものだという先入観や¹¹家事労働の負担などがある^{vi}。技術職や管理職の女性が少なく女性にとって意見が言いにくい、あるいは意見を言っても取り上げられにくい状況だと、5S、カイゼンといったボトムアップの取組に女性の意見が反映されることが難しくなる¹²。経営上の意思決定への女性の参画が限定的なことで、企業は成長機会を逸している可能性もある¹³。また、業界団体などで少数派の女性企業経営者の声は団体の決定に反映されにくく¹⁴、業界としての取組の決定や業界と政府との意見交換^{vii}でも女性の参画が限定的になりがちである¹⁵。

(4) 女性の教育・研修機会、ICT、情報へのアクセスが限られている

途上国では男性に比べて女性の教育レベルが低い国が多い。教育レベルの違いはビジネスにも影響している。例えば、サブサハラ・アフリカの越境貿易で、識字力の低い女性が情報不足から不当な料金を要求されるなどの不利益を被っている例もある¹⁶。

女性の役割に対する固定観念の影響を受け、科学・技術・工学・数学（STEM）の教育分野で学ぶ女性は多くない¹⁷。さらに、STEM を学んでも、関連の技術職に就く女性の割合は男性と比べ低い。チリで STEM を学び関連の職業に就いたのは、男性の 80% に対し女性はわずか 17% だった。コスタリカの国立訓練研究所が技術職に就いた女性の調査を実施しているが、女性の就職先が決まらなかった理由として、経験不足、転勤・出張の必要性、学業の継続のほかに、当該分野が男性のものだと考えられていることを挙げている¹⁸。このように、女性の潜在的な労働力が生産現場など企業の経済活動で生かされていない。

近年は ICT を活用したマーケティングや取引が拡大しているが、男女間に ICT へのアクセスや携帯電話などの所有のギャップによるデジタル・ディバイドがある。全世界でインターネットを使う女性の割合は男性より 12.5% 低い。後発開発途上国の女性のうち、インターネットを使う女性の割合は 15% である（先進国では 86%）¹⁹。高額な接続料金、男女の教育レベルの違い、社

^v 中間管理職に占める女性の割合 10.5% に対し、トップは 5.1%。また、女性は人事、経理などの管理職になることが多く、将来的に経営者のポストにつながりやすい事業運営や研究部門の管理職は男性が多くを占めていることも、女性のトップへの登用が少ない要因である。ILO (2019) Women in business and management: the business case for change. pp.42-46.

^{vi} 女性の昇進が阻まれる結果、女性と男性の間に収入のギャップが生じている。女性の労働市場への参加は改善しつつあるものの、報酬の高い企業や技術職のような業種への就労機会は増えていない。サハラ以南アフリカの子どもの平均男女賃金格差は 30% と推定されており、これは、製造業やサービス業、その他商取引において男性の収入 1 ドルに対し女性の収入は 70 セントにしかならないことを意味する。国連開発計画（2016 年）アフリカ人間開発報告書 2016

https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke3226/files/publications/UNDP_Tok_AfHDR_20160828.pdf（閲覧：2022 年 2 月 10 日）

^{vii} つまり、女性起業家・企業経営者が直面する課題やその声が政策策定レベルに届きにくいということであり、その結果、女性にとって働きやすい就労やビジネス環境の整備が遅れることになる。

会文化的な制約がその要因となる^{viii}。その結果、女性事業主が男性と同様に ICT 技術の恩恵を受けることができず、ビジネスの登録や税金の支払い手続きなどで不利になるか、あるいは海外企業とのマッチングや取引の機会を逸してしまう可能性がある²⁰。

(5) 女性の雇用は、男性に比べ脆弱な傾向がある

多くの国の民間セクターの女性の雇用は、男性よりも脆弱な形態であることが多い²¹。特に途上国では、多くの女性は雇用・収入が不安定なインフォーマル・セクターで働いている。国際労働機関（ILO）の調査によると、サハラ以南アフリカの90%以上、南アジアの89%以上、ラテンアメリカの75%以上の国々で、男性より多くの女性がインフォーマル・セクターで働いている。その中でも女性は家族労働者が多い。家族労働者は無償のことが多く、とりわけ脆弱な立場にある²²。しかし上記（1）、（2）でみたような制約もあり、フォーマル・セクターへの移行は容易ではない。

フォーマル・セクターであっても、東南アジアの縫製や電子部品などのように、多くの若い女性が非熟練労働に従事する輸出産業は、輸出の状況に雇用が左右される²³。また、業種を通じパートタイムで働く女性も多く^{ix}、女性が産業界の中でもより脆弱な立場にあることが多い。これには、女性の教育レベル、ジェンダーに基づく職業の適性に関する先入観、男性が世帯の稼ぎ手で女性の収入は補助的であるという考えや、家事・育児などに女性が多くの時間を割かねばならないなど複数の要因がある^x。その結果、長時間で移動を多く伴う業務に就くことに制限が生じ、インフォーマル・セクターやパートタイムでの就業を余儀なくされる場合があり、女性のディーセント・ワークの実現が難しい。

(6) 観光産業の中で女性の地位は相対的に低く脆弱性が高い

観光は他セクターと比べて多くの女性が就業している産業である。従事者の54%を女性が占め²⁴、旅行・観光業などは女性雇用主数も多い一方で²⁵、観光産業でも他の産業同様の課題がある²⁶。なかでも女性は、観光業界の中でもインフォーマルな就労をしていることが多く、不明確な労働条件、臨時雇用、繁忙期と閑散期の影響など、不安定な雇用に陥りやすい。女性が多く就業している販売、接客、清掃などの非熟練・低賃金の職種は、通訳など専門的な職種に比べ、脆弱な雇用となっている²⁷。加えて、観光業の業務は不規則で長時間にわたることが多い。観光客のチップに頼るなど収入自体が不安定なことも多く労働環境は厳しい。

さらに、新型コロナウイルス感染症の流行下で、観光業やホテル、レストランなどの接客関連サービス業の多くの中小企業が経営困難な事態に陥っており²⁸、世界的には1億から1億2千万人の観光業の雇用や、1億4千万以上の宿泊・飲食業の雇用が影響を受けているとされる²⁹。産業界の中でも宿泊・飲食サービス業では女性が高い割合を占めることから、観光産業の多くの女性の雇用と生計が脅かされている現状にある³⁰。

^{viii} 若い女性が携帯電話を所持すると、男性と不適切な関係になったりハラスメントを受けたりして女性としての評判を落とす、既婚女性は家族のケアに時間を使うべきだという認識など。Barboni, G. et al. (2013) A Tough Call: Understanding barriers to and impacts of women's mobile phone adoption in India. pp.17-18. https://epod.cid.harvard.edu/sites/default/files/2018-10/A_Tough_Call.pdf（閲覧：2022年4月1日）

^{ix} 女性の雇用全体に占めるパートタイムと男性の雇用全体に占めるパートタイムを比べると女性の方が高い。ヨーロッパで女性50%、男性31%（2020年）、ラテンアメリカとカリブ海地域で女性38%、男性22%、経済協力開発機構（OECD）諸国で女性45%、男性27%である。World Bank Open DataのPart time employment, female (% of total female employment)とPart time employment, male (% of total male employment)参照（閲覧：2022年3月29日）。

^x 2016年のアフリカ人間開発白書によると、女性は育児や高齢者の世話、調理、掃除、水や薪の入手などに男性の2倍の時間を費やしている。UNDP（2016）Africa Human Development Report 2016. p.4.

(7) 職場でジェンダーに基づく暴力（SGBV）が起きている

セクシュアル・ハラスメントをはじめ、SGBV は職場でも起きている。国際 NGO のケア（CARE）が2016年に実施した縫製工場労働者に対する調査によると、女性労働者の3人に1人が、過去12カ月の間にセクシュアル・ハラスメントに遭ったと回答している³¹。経営者や自営業者であっても、SGBV 被害は起こり得る。アフリカの女性貿易業者が国境で同業者、ガード、行政官から、セクシュアル・ハラスメントやレイプを含む様々な SGBV に遭っている³²。世界的にみても女性のほうが賄賂の要求やハラスメントに遭う傾向がある³³。

顧客に直接対応するサービス業は暴力被害に遭いやすい傾向にあるが、観光業は特にリスクが高い³⁴。主として顧客によるセクシュアル・ハラスメントが多いが、マネージャーや同僚によるものもある。イギリスで1998年に実施された接客業訓練の卒業生68人に対する調査では、44%が職場で暴力に遭ったことがあると回答している。また、回答者の50%が、女性であることや年齢が若いことは、暴力被害を受けやすくする要因だと言っている³⁵。また、ホスト側だけでなくゲスト側も性被害に遭うことがある³⁶。このような被害は、当該観光地の集客に影響すると考えられるため、対応が必要となる。暴力はそれ自体が社会的に許されるものではないが、近年は、それだけにとどまらず、職場での暴力が個人や組織、社会に与える経済的影響が大きいことも認識されてきている³⁷。

第2章 民間セクター開発分野におけるジェンダー主流化の重要性

前章で示した民間セクター開発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 なぜ民間セクター開発分野におけるジェンダー主流化が重要か

(1) ディーセント・ワークの実現に貢献する

SDGsの目標8に掲げられている「完全かつ生産的な雇用と働き甲斐のある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）」は、個々人が享受すべき権利である。ジェンダーに基づく不平等や差別なく企業経営などの経済活動に従事することは、この権利の実現であり、民間セクター開発の諸施策・事業におけるジェンダー平等は、SDGsが目指す「誰一人取り残さない」持続可能な社会の実現には欠かせない。加えて、ジェンダー主流化は、前章で見た課題の解決を通して、以下に示すような経済開発効果を挙げるのが期待される。

(2) 民間セクターにおけるジェンダー平等の推進により経済成長が促される

現在、全世界の雇用人口の40%は女性が占めている。とりわけ途上国では農業等の一次産業に加え、輸出産業である繊維製品・衣料品製造業、外貨収入をもたらす観光業など、各国の経済成長に貢献する産業の中には女性の労働力への依存度が高いものもある³⁸。その一方、世界全体の女性の労働参加率は男性と比べ低く^{xi}、性別に基づく固定的役割も女性の能力の発揮を妨げており、ジェンダー平等の推進は不可欠である。労働市場においてジェンダー平等が達成され女性の能力が発揮されれば、2025年の世界全体のGDPの増加は28兆ドルになるという報告もある³⁹。

また、女性が自らの収入を得て事業や家庭の経済的意思決定に参加することにより、購買力のある消費者として経済成長と雇用創出に貢献することもできる⁴⁰。民間セクターにおいて重要な市場の一つである女性市場^{xii}に向け、女性のニーズを理解する女性経営者・労働者はサービス・商品開発の推進力となり得る。このように、民間セクターにおける女性のエンパワメントは経済成長の好循環を押し進める要素といえる。

(3) ジェンダー主流化による多様性がイノベーションを促す

多様性の高い企業は、異なる知見・経験、アプローチを取り込み、創造力やイノベーションを発揮し多様で変化の激しい市場のニーズに応えることができる⁴¹。先進国（5カ国）と開発途上国（2カ国）で行った調査によると、経営陣の多様性が高い企業は、イノベーション^{xiii}を通じて得られた収入が全収入の45%を占め、一方、経営陣の多様性が平均的な企業は26%にとどまっている^{xiv}。その結果、多様性が高い企業はEBIT マージン^{xv}も高いという調査結果もある⁴²。2016年のモルガン・スタンレー証券の調査でも、同業種の企業の中でより女性進出が進んだ企業とそうでない企業を比較すると、進んでいる企業の方が、自己資本利益率（ROE）が高く、ROEのボラティリティ（変動の大きさ）が少ないなど、高い収益性を示している⁴³。すなわち、ジェンダー主流化は女性や多様なジェンダーの経済参加を促すだけでなく、企業の成長を促進する要因となっている。

^{xi} 2020年の全世界の女性の労働参加率は49.5%、男子は71.3%。世界銀行 Open Data。

<https://data.worldbank.org/topic/gender?view=chart>（閲覧 2022年3月30日）

^{xii} 2019年の女性の消費額は31.8兆円に上るという試算もある。Catalyst website, Buying Power (Quick Take), Apr 27, 2020. <https://www.catalyst.org/research/buying-power/>（閲覧：2022年3月13日）

^{xiii} この調査では、過去3年間で、新製品・サービスによる収入が総収入に占める割合でイノベーションを測っている。

^{xiv} 多様性が低い企業は26%と19%ポイントの差がある。

^{xv} Earnings Before Interest and Taxes の略。利息及び税金控除前利益。

(4) ジェンダー主流化が投資を呼び込むための重要な指標となっている

昨今、事業主、労働者、消費者としての女性の潜在力を生かすことが持続的な経済開発に不可欠との認識が高まっており、ジェンダーレンズ投資（ジェンダー投資ともいう）が注目を集めている。ジェンダーレンズ投資とは、「事業・運用成績だけでなく社会的・環境的成果の向上も目指し、案件のジェンダー要素に重点を置いて投資判断を下すもの」で、ジェンダー平等と女性のエンパワメントもその目的とする投資である。すなわち、①女性起業家・企業に金融アクセスを提供する、②ジェンダー・バランス、男女賃金格差やセクシュアル・ハラスメントなどに取り組む企業に投資する、③女性のニーズに応える事業に投資する、ことを目指している⁴⁴。また、投資先の女性活躍に対するコミットメントや価値観、役員・管理職の男女比率などの組織体制といった定量的な評価指標に着目する方法もある⁴⁵。ジェンダーレンズ投資額は年々拡大しており、2014年度の1億ドルから、2018年度は24億ドル、2019年度は34億ドルに達している⁴⁶。ファンドの数も2017年の58から2019年の206へと急増している⁴⁷。

その結果、公正・平等な労働環境の確立やセクシュアル・ハラスメントの予防といったジェンダー平等やサプライチェーンの人権侵害防止などの取組が、資金調達において重要視されるようになってきている⁴⁸。また、適正な労働環境を確立するなどジェンダー主流化を進めることは、企業価値を高めるうえでも効果がある。このようなジェンダーレンズ投資拡大の動きは欧米のみならずアジアでも進んでおり⁴⁹、今後、投資におけるジェンダー指標や企業のジェンダー主流化の重要性は増すと考えられる。

(5) 女性のエンパワメント推進と持続可能な観光振興は相互に貢献することができる

他分野と比べてより多くの女性が就業・起業している観光分野では、女性の労働参加、収入向上、起業、リーダーシップの醸成などを図ることによって、他分野よりも効果的に女性の経済活動への参加やエンパワメントを促進し、特に雇用機会が少ない農村部においては貴重な雇用機会となり、貧困削減の解消に貢献することが期待できる⁵⁰。また、観光分野では同一労働に対する賃金ギャップが他セクターより小さい国も多く、観光分野での女性雇用の促進が、国全体の賃金のジェンダー・ギャップの縮小に貢献する可能性も考えられる^{xvi}。

さらに最近では観光客のニーズが多様化し、小規模なグリーン・ツーリズムや体験型ツーリズム、地域住民が地域資源を活用する形で提供するコミュニティ・ベースの観光へと関心が高まりつつあり、これまでサービス提供側の被雇用者といった形でしか観光に関わる方法がなかった女性が、自分たちが持つ知識やスキル、経験などを活かしながら観光業における重要な役割をより積極的に担うことが可能になっている。

さらに、世界111カ国をサンプルとして実施した調査によると、観光分野におけるジェンダー平等の推進によって、観光客の数や支出額が増加することが示されている⁵¹。このように、観光業は、ジェンダー平等の取組を通じた女性のエンパワメントを進めるポテンシャルの高い分野であり、これを進めることで業界の発展や企業収益の向上が見込まれる。

2-2 民間セクター開発分野におけるジェンダー平等実現に向けた国際的枠組み

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

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

^{xvi} UNWTOによると、データが利用可能な95カ国のうち55カ国で、観光業のジェンダー間の賃金格差が他産業より小さかった。

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、民間セクター開発分野の事業と関連性の高いものを以下に示す。特に、民間セクター開発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.a 経済的資源に対する同等の権利、並びに各国法に従い、オーナーシップ及び土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。
- 5.b 女性の能力強化促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。
- 5.c ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性・女兒のあらゆるレベルでの能力強化のための適正な政策および拘束力のある法規を導入・強化する。

また、目標 5 以外の民間セクター開発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
1. あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる。	1.4 2030 年までに、貧困層及び脆弱層をはじめ、すべての男性及び女性が、基本的サービスへのアクセス、土地及びその他の形態の財産に対する所有権と管理権限、相続財産、天然資源、適切な新技術、マイクロファイナンスを含む金融サービスに加え、経済的資源についても平等な権利を持つことができるように確保する。	1.4.2 (a) 土地に対し、法律上認められた書類により、安全な所有権を有している全成人の割合（性別、保有の種類別） (b) 土地の権利が安全であると認識している全成人の割合（性別、保有の種類別）
	1.b 貧困撲滅のための行動への投資拡大を支援するため、国、地域及び国際レベルで、貧困層やジェンダーに配慮した開発戦略に基づいた適正な政策的枠組みを構築する。	1.b.1 貧困層のための公共社会支出
8. 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働き甲斐のある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する。	8.3 生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。	8.3.1 総雇用におけるインフォーマル雇用の割合（部門、性別ごと）
	8.5 2030 年までに、若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一価値の労働についての同一賃金を達成する。	8.5.1 労働者の平均時給（性別、年齢、職業、障害者別）
	8.9 2030 年までに、雇用創出、地方の文化振興・産品販促につながる持続可能な観光業を促進するための政策を立案し実施する。	8.9.1 全 GDP 及び GDP 成長率に占める割合としての観光業の直接 GDP

	8.10 国内の金融機関の能力を強化し、 すべての人々の 銀行取引、保険及び金融サービスへのアクセスを促進・拡大する。	8.10.1 成人 10 万人当たりの商業銀行の支店数及び ATM 数
--	--	-------------------------------------

* オレンジ表記部分は特にジェンダー視点と関連がある箇所。

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

(2) 女性のエンパワーメント原則

2010年3月、国連と国連グローバル・コンパクト（後述）、国連婦人開発基金（現 UN Women）が共同で、「女性のエンパワーメント原則」（Women’s Empowerment Principles: WEPs）を作成した。この原則は、女性の活躍推進に取り組む民間企業のグローバル・スタンダードとして、ジェンダー平等や職場における女性のエンパワメントの進め方を示すもので、「トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進」、「機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃」、「健康、安全、暴力の撤廃」、「教育と研修」、「事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動」、「地域におけるリーダーシップと参画」、「透明性、成果の測定、報告」の7分野の原則を定めている。趣旨に賛同する民間企業には本原則に対する署名、実施、報告を求めており、2022年2月24日現在、全世界で6,181の企業が署名している。民間企業にとっても、本原則にコミットすることで、従業員の満足度が高まり、新商品・サービスの開発などにより新しいビジネス機会の獲得が見込まれるなど、生産性や収益性が向上することが見込まれるほか、マーケティング戦略の一環として企業のブランド価値の向上にもつながる⁵²。

(3) 国連グローバル・コンパクト

国連グローバル・コンパクト（UNGC）は、国連と民間企業・NGOなどの団体が共同で健全かつ持続可能なグローバル社会を構築していくためのイニシアティブである。2018年12月20日、SDGsの実行を目的として「グローバルなパートナーシップに向けて：国連とすべての関連パートナーとの間の強化された協力への原則に基づくアプローチ」（決議番号 A/RES/73/254）が第73回国連総会で決議された⁵³。同決議は、技術革新などSDGsの実現に重要な役割を果たす民間セクターの活動を促すのは、UNGCの役割であると明記している。同決議の第29項は、UNGCが「女性のエンパワーメント原則」を推進する役割を担うと定め、UNGCの地域ネットワークに各地域において企業がジェンダー平等を推進できるよう、様々な手法に取り組むよう要請している⁵⁴。また、2021年12月17日の第76回国連総会において採択された決議（決議番号 A/C.2/76/L.13/Rev.1）は、各国政府に対し女性のビジネス環境の改善に向けた努力を求め、UNGCに対しても、「女性のエンパワーメント原則」の推進を求めている⁵⁵。

(4) G7・G20 首脳宣言

2017年のG7タオルミーナ・サミットでは、G7各国が「ジェンダー平等を志向する経済環境のためのロードマップ」に合意し、2022年までに「政治、経済、公共分野の全ての意思決定の段階における女性増大に向けた措置を講じること」を促し、「民間セクターによるポジティブ・アクション、ロールモデルを奨励」するとした。また、女性起業家支援に関し「女性起業家の信用や資金への更なるアクセス促進」のための具体策、「経済及び生産セクターの開発協力プログラムでジェンダー平等、女性の権利及びエンパワメントの主流化」を検討することとした⁵⁶。

2018年6月のG7シャルボワ・サミット的首脳コミュニケでは、「ジェンダー平等は人権の達成の上で根本的なものであり、社会的及び経済的に不可欠なもの」であるとしたうえで、質の高い教育への平等なアクセス、暴力の撲滅とともに、労働市場への平等な参加、経済への完全な参加、男女の賃金格差の縮小、女性起業家支援、無償ケア労働の価値の認識などを通じて、ジェンダー平等と女性のエンパワメントに取り組むとしている⁵⁷。

2019年のG20大阪首脳宣言では、女性のエンパワメントとして、女性の雇用の質の向上、女性の労働参加の促進、STEM領域（科学・技術・工学・数学）での教育、訓練とデジタル教育へ

のアクセス、ジェンダーに基づく暴力、虐待とハラスメントの根絶、民間セクターでの女性管理職を増やすための措置、ジェンダー投資、女性のビジネス・リーダー及び起業家の育成、女性の起業の促進に関する目標を定めている⁵⁸。

(5) 「2X（ツーエックス）チャレンジ：女性のためのファイナンス」イニシアティブ

2018年6月のG7シャルルボワ・サミットでは、G7各国の開発金融機関により「2Xチャレンジ：女性のためのファイナンス」が設立された。2Xチャレンジは、各開発金融機関が自らの資金提供を呼び水として、ジェンダー平等に資する民間投資を促進することを通じて、女性への投資の量と効果を倍増させるという目標を掲げている。投資にあたっては、1) 女性所有企業であること、2) 女性のリーダーシップ、3) 女性の雇用、4) 女性に資する商品、サービス、がクライテリアとなる。2) については、女性リーダーが形式的な存在ではないこと、3) については、女性の就労環境の改善に関するポリシーやプログラムを策定・実施していること^{xvii}、がクライテリアとして明記されており⁵⁹、「2Xチャレンジ」により、女性の起業家やビジネス・リーダーの育成、労働市場への参入促進といった女性の経済的エンパワメントの一層の促進が期待される。その立ち上げ時には、2020年までに30億ドルを動員するという目標を掲げ、さらに、2021年のG7コーンウォール・サミットでは、このイニシアティブを通じて2021年から2年間の新たなフェーズで、150億米ドルの資金動員を目標とすることが発表された⁶⁰。

日本からはJICAと国際協力銀行が当初より参加しており、JICAは2020年2月には、サブサハラ・アフリカや南アジア地域を中心とする開発途上国の女性向け金融サービスを提供する金融機関への投融資を行うファンド「Women's World Banking Capital Partners II」への出資を決めた⁶¹。また、2020年11月には、CDC（英国）やDFC（米国）とともに、新型コロナウイルス感染症の影響を受けている女性事業者を中心に中小零細企業の金融アクセス改善と雇用維持を図ることを目的としたファンドへの出資を行っている⁶²。

^{xvii} 2X Challengeのクライテリアは、Harmonized Indicators for Private Sector Operations（HIPSO）やIRIS+システムと整合している。（IRIS+ウェブサイト <https://iris.thegiin.org/document/iris-and-2x-challenge/>、HIPSO HIPSOウェブサイト <https://indicators.ifipartnership.org/indicators/joint-impact-indicators-jii/gender-jii/>を参照）（閲覧：2022年4月1日）。このほか、HIPSOとIRISのインディケータのうちジェンダー、職業、気候に関する共通部分であるJoint Impact Indicators（JII）も、インパクト投資のインディケータとして使われている。https://indicators.ifipartnership.org/wp-content/uploads/2021/03/2021-03-15-IRIS-JII_R14.pdfを参照。（閲覧：2022年4月2日）。

第3章 ジェンダー主流化の実践

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

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

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

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

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

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

ステップ1～5の詳細は次項以降で紹介する。

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、特定の小分野にのみ関連する調査内容については、該当する小分野名を「【小分野】」の形で示しているので参照のこと。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
統計	
ジェンダー別労働参加率	<input type="checkbox"/> どのぐらいの数・割合の男女が労働に参加しているか <input type="checkbox"/> ジェンダー別の労働者の労働形態（フォーマル・インフォーマル、パートタイム・フルタイム、正規・非正規、事業者、給与労働、家族労働等）はどうか <input type="checkbox"/> 同一職種の賃金、育児休暇取得状況などにジェンダーによりどのような違いがあるか
産業別ジェンダー別労働統計	<input type="checkbox"/> 関連産業のジェンダー別の労働従事状況はどうか
起業の現状	<input type="checkbox"/> 起業数のトレンド（年ごとの起業件数）はどうか <input type="checkbox"/> 起業家・経営者のジェンダー別の数・割合はどうか <input type="checkbox"/> 起業家のジェンダーにより起業の業種、規模が異なる傾向があるか
企業の現状	<input type="checkbox"/> 全企業中の女性所有・経営の企業の割合はどのぐらいか <input type="checkbox"/> 全企業のフルタイムのジェンダー別の職員割合はどのぐらいか、管理職、技術職のジェンダー別の割合はどのぐらいか <input type="checkbox"/> 女性所有・経営企業と男性所有・経営企業とで収入、利益率などに違いがあるか <input type="checkbox"/> 企業内でジェンダーに基づく賃金格差があるか <input type="checkbox"/> 企業に出産・育児・介護などに関する勤務時間短縮や休暇、補助などの制度があるか <input type="checkbox"/> 女性が安心して使える更衣室やトイレが整備されているか
ジェンダー別識字率・就学率等	<input type="checkbox"/> ジェンダー別の識字率及び基礎的学習技能はどうか <input type="checkbox"/> STEM分野や経済分野の教育・研究機会にジェンダーによる違いがあるか
政策・制度	
会社法・民法等	<input type="checkbox"/> 起業や企業経営において、女性に不利な法律・規制があるか（例：銀行口座開設や契約の条件など ^{xviii} ）
労働基準法、組合法等	<input type="checkbox"/> 労働者の権利保護に関する法律（労働基準法、組合法など）の有無、誰が保護対象になっているか <input type="checkbox"/> ジェンダー視点に立った労働者の保護（セクシュアル・ハラスメントの禁止、男女同一賃金など）が法律に定められているか

^{xviii} アフリカの6カ国（カメルーン、チャド、赤道ギニア、エスワティニ、ギニアビサウ、ニジェール）では、既婚女性は夫の許可がなければ銀行口座が開設できないなど、女性に不利な条件が存在する。

	<input type="checkbox"/> ジェンダーに基づく労働条件や就労可能な職種等の差別がないか <input type="checkbox"/> 出産・育児・介護などに関する勤務時間短縮や休暇、補助などの制度があるか、ある場合はどの性別でも十分活用することができるか
土地登記・権利に係る制度	<input type="checkbox"/> 土地の所有権・使用権に、ジェンダーによる違いがあるか
投資促進に関する政策、法律、制度	<input type="checkbox"/> ジェンダーによって異なるマイナスの影響（賃金格差、失業等）を受ける可能性など、ジェンダー分析に基づいて投資促進政策が策定されているか <input type="checkbox"/> 投資促進において、女性が不利になる法律・規制があるか <input type="checkbox"/> 投資環境のジェンダー別の情報があるか
産業振興に関する政策	<input type="checkbox"/> 産業セクター開発政策等の中にジェンダー格差を是正する内容はあるか（例：産業全般・対象業種の人材育成機会が特定のジェンダーに偏らないなど、ジェンダーに基づいた差別に対応しているか）
中小企業振興に関する政策	<input type="checkbox"/> 中小企業の女性経営者が不利にならないよう、ジェンダー分析に基づいて中小企業関連政策・制度、中小企業開発プログラム、金融政策などの政策が策定されているか <input type="checkbox"/> 所有者・経営者のジェンダー別に中小企業のデータ（業種、雇用者数、資金調達状況、収益など）をとる仕組みがあるか
観光開発政策	<input type="checkbox"/> 観光政策・観光開発計画でジェンダー平等やジェンダーに基づく差別が取り上げられているか
ビジネス基盤の制度	<input type="checkbox"/> 会社法、独占禁止法、民事訴訟法などの法制度や基準認証制度で女性が不利になる条項はないか ^{xix} <input type="checkbox"/> 各種事業手続きが時間的負担を軽減できるよう簡易化されているか <input type="checkbox"/> 官民対話の機会に女性企業代表者が含まれているか
慣習法における性別を基にした差別や偏見	<input type="checkbox"/> 対象地域の慣習法（土地所有・相続、世帯主の権限、移動の自由など）で、ジェンダーその他の属性（民族等）を基にした差別や偏見など、不平等な項目・内容はあるか
 <p>第1章で紹介したように、一見ジェンダー平等に見える法律や政策・制度であっても、運用面ではジェンダーによって異なる効果・影響をもたらすことがある。よって、既存の法律や政策・制度については、それらがジェンダー視点に立っているかどうかとともに、実際に個々の人々にどのような結果をもたらしているのか、調査を通じて現状を把握する。</p> <p>法律や政策・制度の設計支援にあたる事業では、まず、運用面でジェンダーにより様々な影響があるという認識を持つことが肝要である。情報収集にあたっては、当該の法律、政策・制度の影響について予測し、必要に応じ対応を検討することが望ましい。その際、影響を受けるとされる男女の状況について、女性省・ジェンダー省や関連の業界団体や労働者支援団体などから情報収集するとよい。特に負の影響のリスクが想定されない場合も、政策・制度が個人の属性により様々な影響を与えるという認識をもって事業の進捗・成果をモニタリングすることで、早い段階でリスク（または想定外の効果）を把握することができる。</p>	
政府や実施機関の組織体制	
実施機関の体制や意思決定への女性の参画度合い	<input type="checkbox"/> 実施機関のジェンダー別職員（幹部・管理職・技術者・一般）の数と割合
意思決定者のジェンダー研修参加経験	<input type="checkbox"/> 実施機関の意思決定者はジェンダー研修に参加した経験があるか
実施機関・関連団体のジェンダー主流化の取組	<input type="checkbox"/> 実施機関にジェンダー担当者はいるか、いる場合はどのような役割となっているか <input type="checkbox"/> 実施機関でジェンダー主流化の取組はあるか、ある場合はどのような内容か
他ドナーや民間団体の取組	
ジェンダー所管官庁、国際機関、民間団体・企業などとの連携可能性	<input type="checkbox"/> 起業を支援する官庁や現地 NGO、民間団体があるか <input type="checkbox"/> 他ドナーによる取組にどのようなものがあるか <input type="checkbox"/> 女性企業・起業支援を行う国際機関（国連や国際 NGO など）、二国間援助機関などがあるか、ある場合はどのような連携が可能か <input type="checkbox"/> （2X チャレンジ等から）ジェンダーレンズ投資への貢献が認められた機関投資家がいるか、どのような投資をしているか
リソースへのアクセス	

^{xix} 会社登録に必要な ID や銀行口座の開設にあたり、夫の許可が必要である場合など。

ビジネス開発サービスへのアクセス	<input type="checkbox"/> ビジネスインキュベーションなどの技術支援、金融支援、ネットワーキングなどの支援へのアクセスに、女性起業家・企業経営者と男性起業家・企業経営者の間で差があるか <input type="checkbox"/> 女性のニーズに応える商品・サービス開発を支援する仕組みがあるか
技術向上へのアクセス	<input type="checkbox"/> 女性従業員に技術研修の機会があるか <input type="checkbox"/> 女性に STEM 等の技術教育（専門学校、大学等）の機会があるか
金融へのアクセス	<input type="checkbox"/> 女性起業家・企業経営者が、男性起業家・企業経営者と同様に金融サービスにアクセスできているか <input type="checkbox"/> 金融機関に口座を持つ人のジェンダー別の割合はどうか <input type="checkbox"/> モバイルマネーの口座を持つ人のジェンダー別の割合はどうか <input type="checkbox"/> 担保となる土地などの所有権を女性が持っているか <input type="checkbox"/> 対象地域の男女は十分なファイナンシャル・リテラシーを持っているか
ビジネスマッチング・海外ビジネス連携支援等海外市場リソースへのアクセス	<input type="checkbox"/> 女性起業家・企業が男性起業家・企業と同様に海外市場にアクセスできているか <input type="checkbox"/> 女性起業家・企業が男性起業家・企業と同様に海外ビジネス連携支援にアクセスできているか
情報へのアクセス	<input type="checkbox"/> 女性起業家・企業経営者が男性と同様に ICT、企業や政府のネットワーク等を通じた情報が入手できるか <input type="checkbox"/> 女性が携帯電話・インターネットなどの通信技術を活用することができるか <input type="checkbox"/> 女性起業家・企業にネットワークの機会があるか <input type="checkbox"/> 男女が入手する情報の種類や情報源に違いがあるか
女性の経済活動参加を促す適切なインフラの有無	
女性の家事労働責任を軽減するインフラの整備状況	<input type="checkbox"/> 対象地域に保育や介護を支援する公的あるいは民間の施設・仕組みがあるか
公共交通機関の状況	<input type="checkbox"/> 対象地域の女性が安全に移動できる公共交通機関があるか
女性の意思決定への参画	
業界団体の意思決定への参画	<input type="checkbox"/> 女性が業界団体・組合などの団体のメンバーになることができるか <input type="checkbox"/> 業界団体・組合などで、女性起業家・企業経営者・労働者が男性と同様に事業に影響する事項の決定過程に参画しているか
ビジネス（ファミリー・ビジネスを含む）の意思決定への参画	<input type="checkbox"/> ファミリービジネスを含むビジネス上の決定事項で、女性が決定に参画しているか
世帯内の意思決定への参画	<input type="checkbox"/> 家庭内の決定事項、特に収入や資産・資機材の活用についての意思決定に参画しているか
女性の役割	
就労	<input type="checkbox"/> 投資対象産業において、女性は主としてどのような役割（企業所有者、経営者、被雇用者、消費者）を果たしているか <input type="checkbox"/> 投資対象産業のバリューチェーンにおける女性の役割（バリューチェーン内の雇用状況など）はどうか 【持続可能な観光開発】 <input type="checkbox"/> 観光業の各種業種の就業者のジェンダー別の数・割合はどうか <input type="checkbox"/> 観光関連の異なる業種の経営者のジェンダー別の数・割合はどうか
家事労働	<input type="checkbox"/> 無償の家事とケア労働に使う時間はジェンダーによって違いがあるか <input type="checkbox"/> ケア労働を軽減する家族・親族のサポートがあるか
ジェンダーに基づく暴力	
性暴力（SGBV）の報告事案数・相談件数など	<input type="checkbox"/> 事業対象地域で、性暴力（SGBV）がどの程度発生しているか <input type="checkbox"/> 業界内あるいは企業内に、セクシュアル・ハラスメントに対応するガイドラインや部署があるか 【持続可能な観光】 <input type="checkbox"/> 観光業に従事する女性や女性観光客に対する暴力（SGBV）やセクシュアル・ハラスメントが発生しているか、何件報告されているか <input type="checkbox"/> 警察や観光協会などのホットラインに何件の相談が寄せられているか、事案・相談にどのような対応がされているか
 文献調査の際には、以下の情報が参考になる。 【国別のジェンダー情報】 ・ アジア開発銀行（ADB）の国別ジェンダー評価報告書 ⁶³	

- ・ 国連開発計画（UNDP）のジェンダー不平等指数⁶⁴
- ・ 世界経済フォーラムのグローバル・ジェンダーギャップ指数⁶⁵
- ・ OECD の社会制度とジェンダー指標（SIGI）⁶⁶
- ・ 世界銀行（World Bank）のジェンダーデータポータル⁶⁷
- ・ JICA の国別ジェンダー情報整備報告書⁶⁸

【各国の企業に関する情報】

- ・ 世界銀行の企業調査（Enterprise surveys）⁶⁹
- ・ 世界銀行の事業活動規制等に係る 10 分野（法人設立、電力事情、信用供与、輸出入、契約執行等）についてのビジネス環境ランキング⁷⁰

【女性の経済活動に影響を与える各国の法制度】

- ・ 世界銀行の「女性・ビジネス・法律（Women, Business and the Law）」⁷¹



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、性的指向・性自認、家族・世帯形態^{xx}）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・産業にどのような女性がいるのかを適宜把握することが重要である。



【調査手法に関する Tips】

社会・ジェンダー調査分析における調査方法は、文献調査、聞き取り調査（キー・インフォーマント・インタビューやフォーカス・グループ・ディスカッションを含む）、現場観察や視察などの一般的な調査方法である。なお、ジェンダーに基づく役割・労働分担や資源へのアクセス・コントロールの状況など、ジェンダー関係をよりの確に把握するための「ジェンダー分析ツール」（参考資料参照）が各種開発されていることから、そうしたツールを用いて情報収集を行うことも有効である。その他、調査実施にあたっての留意点は以下のとおり。

- * 男女それぞれから聞き取りを行い、ジェンダーに基づくそれぞれの認識の違いがないかを確認する。
- * インタビューやディスカッションをグループで行う場合に、グループを男女混合とするかあるいは男女別とするかについては、その国・地域の文化慣習や社会規範、収集する情報の内容やその目的に応じて検討する。女性が男性の前で自分の意見を言うことが難しいと想定される場合は、男女別で聞き取りをすることが望ましい。一方、男女混合とする場合は、男女それぞれがどのような認識を持っているかをお互いに理解しながら議論を深める機会ともなりうる。
- * 女兒・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、対象産業・企業内でセクシュアル・ハラスメントなどの SGBV が起きているか、どのように対処されているか）

^{xx} 世帯主の性別、配偶者の有無、子どもの数等。

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（次項以降の「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：生産技術や経営・技術能力向上、資金アクセス、ビジネス開発のサービスへのアクセス向上、ビジネス・関連人材育成、起業支援など

(2) 社会や人々の意識や行動変容に向けた取組（relations）

行政を含むビジネス関係者などへの働きかけを通じて、同関係者や社会が有しているジェンダー意識やそれに基づく行動の変容を促していくための取組。

例：ジェンダーレンズ投資の促進、女性管理職・団体職員増に向けた人材育成、関係機関対象のジェンダー研修

(3) 政策制度の整備や組織体制の変革に向けた取組（Structure and systems）

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

例：起業・企業経営や金融アクセス、ビジネスマッチングや女性起業家・企業のネットワークへのクォータ制導入、貿易促進に関する制度の改定、女性起業家・企業の増加を促す政策の策定や組織制度の改善など

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、女性起業家が研修を通じて経営や新商品開発に必要な能力を身に付け可能性を向上させたとする。しかし、女性起業家に対する投資家の信用度が低く資金が得られない、あるいはサプライヤーに取引相手として認められず調達ができない、といったことがあると起業に至ることができず、その能力が生かされない。よって、投資家や企業などの関係者の意識の変容が必要である。また、直接・間接に女性の起業経営を阻害する政策・制度があると、起業してもなお、女性起業家が不利な状況に置かれることになる。よって、女性起業家・企業を支援する場合には、女性の置かれた環境を確認し、業界や投資家などの意識・行動変容を促す取組を進めるとともに、政策・制度の面からビジネス環境を整備する取組も必要となる。

以下では、それぞれの課題に対して効果的な取組例^{xxi}を紹介する。

ジェンダー課題解決に有効な取組リスト

ジェンダー課題/視点	有効な戦略・取組の例
政策・制度	
慣習的に女性の動産・不動産の所有権が限られていて金融サービスへのアクセスが限られているなど、法制度上、女性の経済活動に制約がある場合がある。	<ul style="list-style-type: none"> 女性に不利益をもたらす政策等を改定する。そのためにワークショップや政策意思決定者に向けたロビイング等を実施する。 土地所有権などが成文法で権利が認められているのに慣習法の干渉がある場合は、成文法の啓発活動を実施する。
政策策定意思決定者のジェンダーに対する理解が不足している。	<ul style="list-style-type: none"> 政策策定レベルの者に向けたジェンダー研修やワークショップを実施する。

^{xxi} 取組は対象国・地域や案件の枠組み、スキームなどによっても異なる。よって、個々の状況によって具体的な実施方法を検討する必要がある点には留意が必要である。

	<ul style="list-style-type: none"> グローバル・バリューチェーンとジェンダー等、民間セクター開発とジェンダーに関する調査研究を推進する。
 <p>ジェンダー研修の研修項目としては、ジェンダーとは何か、民間セクター開発分野のジェンダー課題、ジェンダー分析、ジェンダーバイアスが組織運営・体制に与える影響、ジェンダー主流化の意義（健全な組織運営、より高い事業成果や持続性の向上など）、ジェンダー主流化を推進するためのアクション・プランの策定、ジェンダー主流化した政策の策定、ハラスメントや SGBV の対応などが挙げられる。</p>	
ジェンダー視点にたった関連政策、計画、ガイドライン、プロジェクトなどが少ない。	<ul style="list-style-type: none"> 女性の起業・企業経営を促進する政策・計画・ガイドライン・プロジェクトなどを策定する。
ジェンダーによって労働条件、賃金、職種に関する差別がある。	<ul style="list-style-type: none"> 政策策定者対象に、差別のもたらす影響、ジェンダー主流化の好事例などを紹介するワークショップを開催する。 ジェンダー視点を取り入れるためのワーキンググループを作る。
産業振興策に基づく技術向上と製造業のアップグレードに伴い、非熟練労働者に対する需要が低下し多くの女性が失業する可能性がある。	<ul style="list-style-type: none"> 女性を対象とする技術教育の拡充支援政策の策定に向けたワーキンググループを作る。
女性所有・経営の中小企業が中小企業振興策の恩恵を受けていない。	<ul style="list-style-type: none"> 女性所有・経営の中小企業を対象とするビジネス開発などを政策あるいはプログラムに取り入れる。 女性企業組合などを対象とする貸付プログラムを立ち上げる。 女性企業の参画を促すため、公共調達への新たな取組の制度化を推進する（例：女性企業への周知、女性企業のクォータ制設定、手続き支援、分割発注^{xxii}など）
インフォーマル・セクターの女性所有・経営の零細企業が公的支援の対象とならない。	<ul style="list-style-type: none"> 十分な教育レベルやビジネス関連情報を持たない女性経営者がフォーマル・セクターに移行しやすいよう、企業登録の手続きを簡素化する。 インフォーマル・セクターの女性事業主・経営者・従業員を対象とする互助組合などのセルフヘルプグループ結成を支援する。
事業環境に関する政策・制度の策定に女性起業家・企業の声が反映されにくい。	<ul style="list-style-type: none"> 諮問委員会や定期会合など、女性起業家グループ等の団体やネットワークを構築し、女性起業家・企業経営者の声を反映する仕組みをつくる。
組織体制	
組織内にジェンダー主流化を進める仕組みがない。	<ul style="list-style-type: none"> ジェンダーフォーカルポイントなどジェンダー担当ポストを設置する。 ジェンダーに関する定期会合・報告などの仕組みを整備する。 ジェンダー視点に立った公共調達（ジェンダー平等推進の取組を評価する）を導入する。
職員の全体あるいは一定の職種に女性が少ない。	<ul style="list-style-type: none"> 女性職員にも研修の機会を与える。 職員採用時に一定数のクォータ制を設ける。 事業実施機関の女性の働きやすさやジェンダー不平等の解消に向けた職場・勤務条件改善の取組を促進する。
リソースへのアクセス	
品質・競争力・生産性向上につながるビジネス開発サービスへのアクセスが限られている。	<ul style="list-style-type: none"> 女性グループ・企業に対しビジネス開発や商品開発・改善支援を提供する。または、サービス提供者とのネットワーク構築を支援する。 女性向け商品・サービスの開発のための技術的支援、ネットワーク構築を支援する。
女性起業家の情報・研修・ネットワーク機会が限られ、スタートアップに課題がある。	<ul style="list-style-type: none"> 女性起業家を対象に人材・組織マネジメント、マーケティング、経営戦略、資金調達などのスキルアップ研修を実施する。 メンタリング支援を提供する。 ピッチ参加を含む海外視察を実施する。
女性の技術系の職種への就職機会が男性に比べ少ない。	<ul style="list-style-type: none"> STEM 分野の女子学生と企業のマッチングを開催する。 STEM を学び就職を希望する女性対象に、技術及び雇用可能性を高める訓練を実施する。 企業に対する啓発活動を実施する（女性技術者採用の好事例の紹介、女性対象社内研修実施など）。
観光開発のための技術を持たない。	【持続可能な観光開発】

^{xxii} 分割発注により 1 案件あたりの額を下げ、中小企業が多い女性所有・経営企業が応札しやすいようにする。

	<ul style="list-style-type: none"> • エコツーリズムや地域の文化・伝統の継承など観光資源の保全に着目した観光商品の開発・多様化のための技術研修を実施する。 • フェアトレードを含むマーケットへのアクセスを促進する。
女性企業の資金ニーズが満たされていない。	<ul style="list-style-type: none"> • ジェンダーレンズ投資の現状や女性起業家のニーズについて調査を実施し、データや研究結果を所管官庁・業界団体、投資家、企業にセミナーなどで共有する。 • 女性起業家・企業の状況・ニーズに合う金融機関・投資機関の融資・投資要件を提案し、融資や投資を受けやすい環境構築を支援する。 • 女性企業を対象に、資金調達に関する技術的支援（Eラーニング、セミナー、コーチング）を実施する。 • 女性企業のピッチコンテスト参加を支援する。 • 機関投資家対象にアンコンシャスバイアスについての研修を実施する。 • 投資機関内にジェンダーフォーカルポイントやジェンダーデスクを設置して、女性企業のニーズを把握し信頼関係を構築することを提案・促進する。 • 女性所有・経営の中小企業を対象とするツーステップローンを提供する。
女性零細企業や被雇用者の資金ニーズが満たされていない。	<ul style="list-style-type: none"> • 土地などの担保や銀行口座保有を要件としない貸付方法（VSLA^{xxiii}など）の導入を促進する。 • 女性グループを組織して財務・貯蓄の研修を実施する。
デジタルテクノロジーへのアクセスが限られている。	<ul style="list-style-type: none"> • Eラーニング、オンラインセミナー、メンタリングなどによる技術支援を提供する。 • インターネットアクセスを促進する（補助金提供、アクセスポイント設置など）。
女性企業が海外市場やビジネスマッチングへのアクセスなどビジネス情報を十分に持っていない。	<ul style="list-style-type: none"> • 商工会議所等と女性企業のネットワークを活用して女性企業に情報を共有する。 • Eラーニング、オンラインセミナーで情報を提供するとともに、メンタリングやロールモデルとのマッチングなどで長期的に支援する。 • グローバル市場の要件を満たすための女性企業の設備投資を支援する。 • 女性所有・経営企業対象のビジネスマッチング事業を実施する。 • 女性企業対象に海外ビジネスの研修を実施する。
多くの女性が低賃金の不安定な雇用にある。	<ul style="list-style-type: none"> • 所管行政機関が、企業・組合と3者で適切な労働条件について協議する仕組みをつくる^{xxiv}。 <p>【持続可能な観光開発】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 観光業等で働く労働者の互助グループの組織化などにより、相互支援制度へのアクセスを促進する。
意思決定への参画	
経営上の意思決定に関わる女性が少ない。	<ul style="list-style-type: none"> • 男女の経営者に対しジェンダー研修を実施する。 • 女性経営者に対し事業運営やリーダーシップに関する研修を実施する。
業界団体に女性役員が少なく女性の意見が取り入れられない。	<ul style="list-style-type: none"> • 同業者の団体に対し女性部や女性グループの設置を支援し、女性経営者の意見を吸い上げる仕組みを作る。
女性が自らビジネスで得た収入の用途の決定権がなく、ビジネスへの投資等に使えない。	<ul style="list-style-type: none"> • 地域住民や対象女性の家族（特に配偶者）を対象としたジェンダー研修を実施する。ジェンダー研修を通じて男女共同による意思決定を促す。
女性の役割	
家事労働を女性が担っているため、経済活動に参画する時間が十分とれない。	<ul style="list-style-type: none"> • 企業による出産、育児などの養育・介護に関する休暇取得制度などの導入を促進する。 • 介護・介助サービスの公共事業化・制度化を促進する。

^{xxiii} Village Savings and Loan Association. 小規模貯蓄貸付組合。互助グループ内でメンバーが貯蓄をし、そこから貸し付けをする。利子の支払いを受けて資金が増える仕組み。

^{xxiv} ILO のベタワークというプログラムは、労働集約型工場の経営者、労働者組合、政府、ブランドをパートナーとして労働条件や生産性向上を図る。https://betterwork.org/ 参照。（閲覧：2022年4月19日）

生理、出産、育児等、女性特有の身体的・時間的負担と経済活動のバランスをとることが容易ではない。	<ul style="list-style-type: none"> 作業軽減、時間短縮、女性の健康維持など女性の課題に取り組むフェムテック^{xxv}推進をサポートするビジネス開発サービスを提供する。
女性労働者はグローバル・バリューチェーンの中の非熟練・低賃金のセグメントに集中しており、グローバル・バリューチェーンのアップグレードが享受できない。	<ul style="list-style-type: none"> 女性労働者のスキルアップのため、より高度な技術を身に付ける訓練を実施する。
観光業の中でも低賃金のパートタイム、季節性の非熟練労働の職種に従事している女性が多い。	<ul style="list-style-type: none"> ソフトスキルやスキルアップの研修に女性の参加を促す。 <p>【持続可能な観光開発】</p> <ul style="list-style-type: none"> 期間の短いツアーや都市部の旅行など、女性ツアー・リーダーが就業しやすい観光商品の開発・販売を試行する。 より高収入の職種（ツアー・リーダー、通訳ガイド、エンジニアなど）の訓練への女性の参加を促進する。
ジェンダーに基づく暴力（SGBV）	
企業・工場等、女性が就職するための設備が整っていない。	<ul style="list-style-type: none"> 女性用の多目的更衣室の建設 男女別トイレや多目的トイレの建設 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に留意する
観光業に従事する女性や女性観光客に対するセクシュアル・ハラメントなどのジェンダーに基づく暴力がある。	<ul style="list-style-type: none"> 地域全体で啓発活動を実施する。 ホットラインなどの相談窓口を設ける。 経営者や女性従業員を対象に被害の予防や被害への対応に関する研修を実施する。

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。事例①は、女性のエンパワメントを測る明確な指標を設定した事例、事例②は、事業対象女性の可能力の強化とともに地域や家庭内の男性の意識・行動にも働きかけた事例である。

JICA 取組事例① ホンジュラス「地方女性のための小規模起業支援プロジェクト」、2003年度、技術協力

【案件概要】本事業は、ホンジュラスの貧困層の中でも特に就業機会に恵まれない地方の貧困女性に焦点を当て、グループの結成・組織化と組織化を促進するプロモーターの研修、企業運営に必要な知識・技能指導を通じた、女性のための小規模起業支援モデルを確立した。

【ジェンダーの視点に立った取組】

● 女性のエンパワメント指標の設定によるエンパワメントの可視化（可能性）

本事業の特徴は、女性の企業運営能力を向上するための一連の活動の実践を通して参加女性のエンパワメントを目指した点で、事業では、エンパワメントの度合いを可視化し、改善状況やインパクトをモニタリング・評価できるようにエンパワメント調査を実施した。当該調査では、「参加する」「発言する」「意識が変化する」「行動する」「協力する／連携する」「創造する」「新たな目標を持つ」「交渉する」「満足する」「自信を持つ」「運営・資金管理する」「意思決定する」の12項目のエンパワメント指標に基づいて情報を収集し、その結果、エンパワメント効果の発現が確認された。個人のエンパワメントとグループのエンパワメント（後者は「管理能力」「販売能力」「生

^{xxv} フェムテックとは Female（女性）と Technology（技術）からなる造語であり、生理や更年期などの女性特有の悩みについて、先進的な技術を用いた製品・サービスにより対応するもの。男女共同参画推進本部（2021）女性活躍・男女共同参画の重点方針 2021、p.18。

産能力」など企業診断項目に類似する指標を用いて測定)、さらには個人のエンパワメントと1人当たり月収との間には、正の相関関係が確認されている。

- **地域社会の男性・事業関係者の意識や行動の変化 (意識・行動変容)**

女性自身に変化や能力が意識化されただけでなく、女性の活躍により、貧困家庭に収入がもたらされるなどの現実の変化があった。その結果、女性の社会参加や能力に関する男性側の認識や行動に正のインパクトをもたらしていることも確認されている。加えて、エンパワメント指標調査は、エンパワメントという多面的で計測が難しい概念を可視化することにより、事業関係者に上位目標である「対象女性のエンパワメント」を目指すことを意識させるのに効果的であった。

JICA 取組事例② パキスタン「シンド州におけるインフォーマル・セクターの女性家内労働者の生計向上および生活改善支援プロジェクト」、2017年度、技術協力

【案件概要】本事業は、パキスタン経済で大きな役割を担うインフォーマル経済のうち、低所得層と女性が多い家内労働者の生活向上を支援することを目的に実施されている。

【ジェンダーの視点に立った取組】

- **女性の起業能力向上と地域の意識変化 (可能性、意識・行動変容)**

受益対象の女性への起業能力の強化支援を実施するにあたり、女性の家族を巻き込み、活動の理解者や支援者となってもらう工夫をしている。その結果、男性メンバーも協力的になり、記帳を手伝ったり作業場を作ったりする男性も出てきた。同時に、家族や地域の人々が事業や女性の活動を認知するようになり、それが女性の動機づけの強化につながるという好循環を生んでいる。これは、男性や地域の人々の意識変化と女性の可能力向上に関する取組の相乗効果の一例と言える。

- **地域社会の男性や事業関係者の意識変化 (意識・行動変容、組織体制の整備)**

女性がフォーマル・セクターで就業して所得安定や能力向上を実現することを目指し、企業側と地元コミュニティへの啓発活動による環境づくりをしている。企業向けの啓発活動では、女性の雇用促進に取り組む他社の事例紹介(労働環境の整備や従業員の通勤手段の手配など、具体的な取組事例を含む)や女性労働者が企業にもたらす経済的な便益などを伝えている。地域や雇用側の女性の労働、能力や可能性に対する意識を変化させ、同時に、ジェンダー平等を尊重する企業の組織体制を作るための働きかけを実施している。

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

<p>政策・制度</p> <p>【法律・政策の改正】</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 女性起業家・企業や事業主に不利となる金融・労働・財産等に関する法律・規則の改正の数（例：相続、土地所有、信用供与の制限など） <input type="checkbox"/> 法律の改正を目指した啓発や改訂準備のためのワークショップの数 <input type="checkbox"/> 法律の改正を目指した啓発の参加者のジェンダー別、職位別の数 <p>【政策策定者の意識向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ジェンダー研修を受けた意思決定者のジェンダー別の数 <input type="checkbox"/> 政府が実施あるいは委託した当該分野のジェンダー課題に関する調査の数 <input type="checkbox"/> 政策策定者対象に、差別のもたらす影響、好事例などを紹介するワークショップの開催数 <p>【政策・計画の策定】</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ジェンダー視点に立って策定された女性起業家・企業育成、投資促進・産業振興政策、観光政策等に関する政策、計画、ガイドライン、プロジェクトなどの数 <p>【ジェンダー主流化を進める体制】</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ジェンダー視点を取り入れるために設置したワーキンググループの会議の開催数、ワーキンググループ構成員のジェンダー別の数・役割 <p>【女性企業支援に係る政策】</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 女性を対象とする技術教育の拡充支援政策策定に向けたワーキンググループの会議の開催数 <input type="checkbox"/> 技能向上のための訓練を受けた女性の数 <input type="checkbox"/> ローンを利用した女性所有・経営の中小企業の数 <input type="checkbox"/> 女性所有・経営中小企業を対象とするサービスの提供を取り入れた政策やプログラムの策定 <input type="checkbox"/> 女性企業組合などから貸し付けを受けた企業数と貸付額 <input type="checkbox"/> 公共調達に参入した女性所有・経営企業の数 <input type="checkbox"/> 企業登録手続きで簡素化された事項の数 <input type="checkbox"/> フォーマル・セクターに移行した企業（経営者・所有者のジェンダー別）の数と割合 <input type="checkbox"/> インフォーマル・セクターを対象とするセルフヘルプグループの数 <input type="checkbox"/> 女性を含む諮問委員会・定期会合の開催数 <input type="checkbox"/> 養育・介護等のケア労働に従事する男女への支援策・制度の設計と実施
<p>組織体制</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ジェンダーフォーカルポイントなどの仕組みの設置 <input type="checkbox"/> ジェンダー担当者に対する研修の回数 <input type="checkbox"/> 本邦・第三国研修など、研修参加者に占める女性の数・割合の増加 <input type="checkbox"/> 事業実施省庁・機関の女性職員の数・割合の増加 <input type="checkbox"/> 女性の働きやすさやジェンダー不平等の解消に向けた職場・勤務条件改善の取組の数と内容
<p>リソースへのアクセス</p> <p>【起業家・企業支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ビジネス開発支援、金融・税制やビジネス関連法に関する研修の受講生のジェンダー別の数と割合 <input type="checkbox"/> スタートアップ支援を利用した起業家のジェンダー別の数と割合 <input type="checkbox"/> 起業支援や企業の事業拡大支援の結果生み出された雇用の数（ジェンダー別の雇用者数、脆弱な立場にある雇用者数の数と割合など） <input type="checkbox"/> 女性起業家・企業が女性向けに開発した商品・サービスの数 <p>【持続可能な観光開発】</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 支援を受けて開発されたエコツーリズムや地域の文化・伝統等観光資源の保全に着目した観光商品の数 <input type="checkbox"/> 支援を受けてフェアトレードで販売された商品の数 <p>【金融アクセス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 金融サービス・財務関連の研修を受けた起業家・企業のジェンダー別の数・割合

<input type="checkbox"/> 金融機関からの借入を受けた企業のジェンダー別の数・割合と借入額 <input type="checkbox"/> 女性起業家・企業向けの金融サービス商品の増加数 <input type="checkbox"/> 女性・障害者等のダイバーシティ等を投資先の決定の際考慮する投資家・金融機関の数・割合の増加 <input type="checkbox"/> ピッチ資料作成などのコーチング対象となった起業家・企業のジェンダー別の数・割合 <input type="checkbox"/> VSLAなどで資金にアクセスできるようになった零細企業・雇用者のジェンダー別の数・割合 <input type="checkbox"/> 財務・貯蓄の研修を受けた女性グループメンバーの数
【ジェンダーレンズ投資】 <input type="checkbox"/> ジェンダーレンズ投資の現況や女性起業家のニーズに関する調査件数 <input type="checkbox"/> ジェンダーレンズ投資の現況や女性起業家のニーズに関する調査報告書の作成及び調査結果を共有するセミナーの開催数 <input type="checkbox"/> 投資機関スタッフに対するアンコンシャスバイアスについての研修の開催数と研修受講者の数 <input type="checkbox"/> 研修受講機関からの女性経営企業・女性起業家のビジネスへの投資の増加
【技術へのアクセス】 <input type="checkbox"/> e ラーニング、オンラインセミナーなどのデジタルテクノロジーに関する支援を受けた起業家・企業経営者のジェンダー別の数・割合 <input type="checkbox"/> インターネットへのアクセスがある起業家のジェンダー別の数・割合
【海外市場へのアクセス】 <input type="checkbox"/> 商工会議所などを通じて海外市場情報を得た起業家・企業経営者のジェンダー別の数・割合 <input type="checkbox"/> 海外市場に関する e ラーニング、オンラインセミナーなどのジェンダー別の参加者数、メンタリングのジェンダー別の受益者数 <input type="checkbox"/> グローバル市場の要件を満たすための設備投資の支援を受けたジェンダー別の企業経営者の数 <input type="checkbox"/> ビジネスマッチング事業に参加した企業のジェンダー別の数・割合 <input type="checkbox"/> 海外ビジネスの研修に参加した企業のジェンダー別の数・割合 <input type="checkbox"/> 事業の結果、海外連携に至った企業のジェンダー別の数・割合
【脆弱な雇用の減少】 <input type="checkbox"/> ジェンダー間の収入格差の減少 <input type="checkbox"/> 観光業で働く労働者の組合などの組織の結成数 <input type="checkbox"/> 社会保障制度を活用した雇用者のジェンダー別の数
意思決定の場への参画 <input type="checkbox"/> 経営者や理事のジェンダー別の数・割合 <input type="checkbox"/> 民間企業の技術者、社員のジェンダー別の数・割合 <input type="checkbox"/> 業界団体・企業組合のメンバー・役員のジェンダー別の数・割合 <input type="checkbox"/> 女性経営者のネットワークのメンバー数 <input type="checkbox"/> 世帯内の女性の意思決定への参加が向上した（男女共同の意思決定など）と感じる世帯の数・割合の増加
女性の役割
【家事労働】 <input type="checkbox"/> 養育・介護などのケア労働に従事する男女への企業内の支援策・制度の設計と実施・利用状況
【企業】 <input type="checkbox"/> ジェンダー別の技術研修受講者の数 <input type="checkbox"/> ジェンダー研修を受けた経営者のジェンダー別の数 <input type="checkbox"/> より条件のよいセグメントに従事するようになった人々のジェンダー別の数 <input type="checkbox"/> 非熟練セグメントに従事する労働者の労働条件の向上の状況（ジェンダー別）
【持続可能な観光開発】 <input type="checkbox"/> スキルアップ研修の受講者のジェンダー別の数・割合 <input type="checkbox"/> 女性ツアー・リーダー等の増加数 <input type="checkbox"/> より高収入の職種（ツアー・リーダー、通訳ガイド、エンジニアなど）に就いた女性の数
ジェンダーに基づく暴力 <input type="checkbox"/> 地域で実施された啓発活動の数やジェンダー別の参加者数、参加者の理解度の向上度合い <input type="checkbox"/> ホットラインなどの相談窓口の設置、相談件数と対応の状況。 <input type="checkbox"/> 被害の予防や被害への対応に関する研修を受けた経営者・女性従業員の数。 <input type="checkbox"/> セクシュアル・ハラスメント予防の研修を実施した企業の数と割合 <input type="checkbox"/> セクシュアル・ハラスメント予防の研修受講者のジェンダー別の数と割合 <input type="checkbox"/> 安全性を考慮した、または女性が安全と感じる更衣室やトイレの数
その他のインパクト^{xxvi}

^{xxvi} 実際にどのような指標を含めるかは、事業内容やスキームによっても異なるものの、上位目標あるいはインパクトに関する指標には、女性の関与の結果としての社会変革や、ジェンダー平等と女性のエンパワメントのプロセスなどを定量的・定性的に示すことが考えられる。

- 女性所有・経営企業の増加数・割合
- 収益が向上した女性所有・経営企業の数
- 収入が向上した女性事業主・労働者の数
- 事業の結果創出された雇用の数、うち女性の数・割合
- 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
- 女性に対する SGBV、DV やセクシュアル・ハラスメントの数または減少割合
- 夫などパートナーに尊重されていると感じる女性の数・割合の増加
- 女性の能力を評価する男女の数・割合の増加
- 妻を殴るなどの暴力を肯定する男女の割合の減少^{xxvii}
- 町、市場、家族や親戚、保健施設、会合などに以前より行きやすくなったと思う女性の数・割合の増加
- 家事労働に参加する男性の数・割合の増加、または女性の家事労働の負担軽減（家事労働従事時間の減少など）

^{xxvii}子どもの世話をしなかったなどの理由が、夫が妻を殴る理由として正当であると考えているかどうかを質問する手法が、多くの調査でとられている。

Step 4 ジェンダーの視点に立った実施・モニタリング

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

類	留意点
実施体制	<ul style="list-style-type: none"> ● C/Pが男女どちらかに偏っていないかを確認し、偏りがあればそれが事業に与える影響を確認する。また、男性あるいは女性が必要とされる特定の場合を除き、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、相互に注意を喚起し合う。 ● プロジェクト・チーム内や受益者を含む関係者すべてが利用できる相談窓口・経路を設定し、SGBVやハラスメントに関する事例に対応する。 ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 家事・ケア労働で多忙な女性が活動に参加しやすいよう実施時間や場所に留意する。活動の参加が特定の人・グループの負担にならないよう留意する。 ● 女性の識字率が低い場合、情報やスキルの伝え方に工夫がされているか、識字能力が低くても情報やスキルを必要とする人が研修に出ているか、などについて継続的に確認する。 ● 意思決定過程に必ず女性が参画し、女性の声が反映されるように、メンバー構成や会議の進め方など、より女性が参加しやすくかつ発言しやすい環境づくりを行う。 ● 女性も年齢、社会階層、民族、障害の有無、教育レベル、家族・世帯形態などによって、置かれている状況や直面している課題、ニーズ、開発事業から受ける影響が異なることから、女性の中の多様性にも留意する。 ● 男児や男性、地域住民の巻き込みと理解促進を図る。 ● 必要に応じ、事業対象地で影響力の強いコミュニティや宗教的リーダーに、ジェンダー平等に取り組むことが地域の生活・経済活動の向上につながることを理解してもらい、事業への協力を取り付ける。対象地のジェンダー規範・差別が根強い場合は、リーダーの理解や支援が特に重要となる。
モニタリング	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業活動への参加者や事業の受益者の選定にあたり、そのジェンダーや属性を把握する。参加者や受益者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） ● 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・グループの負担になっていないかも確認し、そのようなことがあれば負担が偏らないように対応する。 ● 導入したスキルや技術のビジネスでの実践・定着にジェンダー差が認められた場合は、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確認する。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。（正：女性の労働参加に

	<p>よって賃金収入が増え女性が外で働くことに対する家庭内理解が深まった、負：女性の労働参加によって、女性が家を留守にすることを望まない男性からの家庭内暴力が増加した、など)</p> <ul style="list-style-type: none">● 事業実施期間中に関連の政府やドナーの政策・計画が新たに策定または改定された場合、C/P や受益者が活用できる資金やスキームがないか検討する。
--	--

Step 5 ジェンダーの視点に立った評価

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

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

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

評価 6 項目	留意すべきジェンダー視点
妥当性	<p>相手国の開発政策・開発ニーズ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ジェンダーの視点に立った活動が、ジェンダー平等推進政策あるいは民間セクター開発政策で掲げられた優先取組とその内容に合致しているか。 <p>特別なニーズを持つ人々の包摂</p> <ul style="list-style-type: none"> - 受益者が特定の性・グループに偏っていないか。 - 受益者の選定にあたり、女性や女性企業、女性起業家組合などのグループからも情報収集したか。 <p>計画やアプローチの適切さ</p> <ul style="list-style-type: none"> - 特定のジェンダー・グループを排除しない方法が取られたか。 - 多様な受益者が活動に参加し、受益できる方法が取られたか。 - 特定のジェンダー・グループの労働・経済負担を増やさない方法が取られたか。 - 事業実施中にモニタリングに基づいて、取組が修正されたか。
整合性	<p>SDGs など国際目標やイニシアティブ、国際的な規範や基準との整合性</p> <ul style="list-style-type: none"> - ジェンダーの視点に立った活動が、国際的なイニシアティブの内容に合致しているか。 - 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"> - 女性の知識・経験、女性起業家組合のグループなどが活用されたか（例：女性グループを活用したビジネススキル向上研修、融資商品の開発など）。 - 本邦・第三国研修の参加者のジェンダー・バランスはどうか。
有効性	<ul style="list-style-type: none"> - ジェンダーの視点に立った活動は当初の成果を達成したか。 - ジェンダーの視点に立った活動は事業目的・成果の達成に貢献したか。
インパクト	<ul style="list-style-type: none"> - ジェンダーの視点に立った活動を実施したことにより正の間接的効果が発現したか（例：女性企業の収益性の向上、女性のニーズにあった新商品・サービスの開発、女性のリーダーシップ、行政への働きかけによる制度の改正、女性の意見を吸い上げる仕組みの改善、女性に対する家庭内暴力や SGBV の減少など）。 - 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、負のインパクトが発現していないか。（例：女性の労働負担の増加、女性に対する家庭内暴力や SGBV の増加など）。 - 女性の経済・社会・政治参加に対する一般的な認識や実態に変化はみられたか。
持続性	<ul style="list-style-type: none"> - 女性が男性と同等にビジネスが継続できるように、女性の起業・企業経営を阻む政策・制度・慣習が改善されているか。 - 業界団体などに女性が継続的に参加し、業界の意思決定に継続的に影響を与え、民間セクター開発に貢献することができるか。 - コミュニティや世帯内で女性の能力が認められ、女性の労働参加、起業、女性による企業経営に対するコミュニティや家族の理解が深まっているか。 - 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への女性の参画が継続的に促進されるか。 - ジェンダーの視点に立った取組が民間セクター開発分野の政策・計画・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/>

民間セクター開発分野

- ADB. (2014). Gender Tool Kit: Micro, Small, and Medium-Sized Enterprise Finance and Development.
- ILO. (2021). Putting Gender at the Heart of Business Environment Reform.
- JICA（2006）ホンジュラス共和国地方女性のための小規模起業支援プロジェクト終了時評価報告書
- Simavi et al. (2010). Gender Dimensions of Investment Climate Reform: A Guide for Policy Makers and Practitioners. Washington, DC, World Bank.
- World Bank and WTO. (2020). Women and Trade: The role of trade in promoting gender equality.
- The Donor Committee for Enterprise Development (DCED). (2016). Business Environment Reform and Gender.

関連リンク

- UNDP、ジェンダー不平等指数 <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>
- World Economic Forum、グローバル・ジェンダーギャップ指数 <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>
- OECD、社会制度とジェンダー指標 <https://www.genderindex.org/>
- World Bank. Women, Business and the Law. <https://wbl.worldbank.org/en/reports>
- World Bank. Gender Data Portal（特に Assets、Employment and Time Use、Entrepreneurship、Technology、Norms and Decision Making、Violence を参照） <https://genderdata.worldbank.org/indicators/>

巻末脚注

- ¹ The Donor Committee for Enterprise Development (DCED) (2016) Business Environment Reform and Gender.
- ² Braunstein, E. (2006) Foreign Direct Investment, Development and Gender Equality: A Review of Research and Policy. United Nations Research Institute for Social Development Occasional Paper 12.
- ³ Akram-Lodhi, AH., and van Staveren, I. (2003) A Gender Analysis of the Impact of Indirect Taxes on Small and Medium Enterprises in Vietnam. Paper presented at the International Association for Feminist Economics Annual Conference on Feminist Economics, Barbados.
- ⁴ ILO (2021) Putting Gender at the Heart of Business Environment Reform. P.
- ⁵ PROPARCO (2020) Private Sector Development. p.12.
<https://www.proparco.fr/en/ressources/private-sector-and-development-harnessing-private-sector-reduce-gender-inequality> (閲覧 : 2022 年 2 月 10 日)
- ⁶ World Bank. 2020. Women, Business and the Law 2020. Women, Business and the Law. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-1532-4. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. p.1
- ⁷ Alibhai, A. et al. (2019) Gender Bias in SME Lending: Experimental Evidence from Turkey. World Bank Group Policy Research Working Paper 9100 (閲覧 : 2022 年 2 月 10 日)
- ⁸ Brooks, A.W. et al. (2014) Investors prefer entrepreneurial ventures pitched by attractive men. PNAS March 25, 2014 111 (12) 4427-4431; <https://doi.org/10.1073/pnas.1321202111> (閲覧 : 2022 年 2 月 23 日)
- ⁹ Hampel-Milagrosa (2011) The role of regulation, tradition and gender in Doing Business. p.50.
https://www.researchgate.net/publication/302461216_The_Role_of_Regulation_Tradition_and_Gender_in_Doing_Business (閲覧 : 2022 年 2 月 10 日)
- ¹⁰ World Bank and WTO (2020) Women and Trade: The role of trade in promoting gender equality. p.107.
- ¹¹ Deloitte (2011) Leadership: Do men and women do it differently ?
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/human-capital/deloitte-au-hc-leadership-men-women-differently-130516.pdf> (閲覧 : 2022 年 3 月 29 日)
- ¹² JICA 「カメルーン国中小企業品質・生産向上 (カイゼン) プロジェクト」 内部資料
- ¹³ Credit Suisse Research Institute (2012) Gender diversity and corporate performance.
<file:///C:/Users/ogawa.yoshiko/Downloads/csri-gender-diversity-and-corporate-performance.pdf> (閲覧 : 2022 年 4 月 18 日)
- ¹⁴ Nippierd, A. (2010) Gender Issues in Cooperatives. <https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/genderissues.pdf> (閲覧 : 2022 年 3 月 29 日)
- ¹⁵ ILO (2021) Putting Gender at the Heart of Business Environment Reform. p5.
- ¹⁶ Jacobson and Joekes (2019) Violence against Women Traders at Border Crossings. Pp.17-18.
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/876256/Query-31-VAW-Traders.pdf (閲覧 : 2022 年 3 月 29 日)
- ¹⁷ ILO (2019) The business case for change. pp.62-67. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf (閲覧 : 2022 年 3 月 30 日)
- ¹⁸ UNESCO and UNESCO-UNEVOC International Centre for TVET (2020) Boosting gender equality in science and technology: A challenge for TVET programmes and careers. p.18.
- ¹⁹ ITU ウェブサイト 'Bridging the gender gap' <https://www.itu.int/en/mediacentre/backgrounders/Pages/bridging-the-gender-divide.aspx> (閲覧 : 2022 年 4 月 1 日)
- ²⁰ Hampel-Milagrosa (2011) The role of regulation, tradition and gender in Doing Business.
https://www.researchgate.net/publication/302461216_The_Role_of_Regulation_Tradition_and_Gender_in_Doing_Business (閲覧 : 2022 年 2 月 23 日)
- ²¹ ILO (2018) Women and men in the informal economy: A statistical picture (Third edition). pp.21-22.
- ²² ILO (2018) Women and men in the informal economy: A statistical picture (Third edition). pp.21-22.
- ²³ Devnath, A. (2020) "European Retailers Scrap \$1.5 Billion of Bangladesh Orders." Bloomberg, March 22, 2020 (updated March 23, 2020). Cited in Irish Examiner. <https://www.irishexaminer.com/business/arid-30989635.html> (閲覧 : 2022 年 3 月 29 日)
- ²⁴ World Tourism Organization (2019) Global Report on Women in Tourism second edition.
- ²⁵ World Travel & Tourism Council (2019) TRAVEL & TOURISM: DRIVING WOMEN'S SUCCESS.
<https://wttc.org/Portals/0/Documents/Reports/2019/Social%20Impact-Driving%20Womens%20Success-Mar%202019.pdf?ver=2021-02-25-182742-097> (閲覧 : 2022 年 2 月 10 日)
- ²⁶ 同上
- ²⁷ World Bank and WTO (2020) Women and Trade: The role of trade in promoting gender equality. pp.34-35.

-
- ²⁸ Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021c). One Year of SME and Entrepreneurship Policy Responses to COVID-19: Lessons Learned to “Build Back Better.” OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19), pp.3 and 11. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/one-year-of-sme-and-entrepreneurship-policy-responses-to-covid19-lessons-learned-to-build-back-better-9a23022> (閲覧 : 2022 年 3 月 29 日)
- ²⁹ UNWTO Website. Secretary-General’s Policy Brief on Tourism and COVID-19. <https://www.unwto.org/tourism-and-covid-19-unprecedented-economic-impacts> (閲覧 : 2022 年 2 月 23 日)
- ³⁰ ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Second edition. pp.4-5. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf (閲覧 : 2022 年 3 月 29 日)
- ³¹ CARE (2017) ‘I know I cannot quit.’ The Prevalence and Productivity Cost of Sexual Harassment to the Cambodian Garment Industry. March 2017. p.5.
- ³² Jacobson and Joekes (2019) Violence against Women Traders at Border Crossings. p.9.
- ³³ Simavi et al. (2010): GenderDimensions of Investment Climate Reform: A Guide for Policy Makers and Practitioners. Washington, DC, World Bank. p.25.
- ³⁴ Hoel, H. and S. Einarsen (2003) Violence at work in hotels, catering and tourism. ILO sectoral activities programme working paper. p.11.
- ³⁵ Hoel, H. and S. Einarsen (2003) Violence at work in hotels, catering and tourism. ILO sectoral activities programme working paper. p.9.
- ³⁶ The New York Times (2014) Women Alert to Travel’s Darker Side. May 23, 2014. <https://www.nytimes.com/2014/05/25/travel/women-alert-to-travels-darker-side.html> (閲覧 : 2022 年 3 月 11 日)
- ³⁷ Hoel, H. and S. Einarsen (2003) Violence at work in hotels, catering and tourism. ILO sectoral activities programme working paper. p.12.
- ³⁸ World Bank (2011) World Development Report 2012: Gender Equality and Development. Chapter 5: Gender differences in employment and why they matter; and Chapter 6: Globalization’s impact on gender equality: What’s happened and what’s needed.
- ³⁹ McKinsey Global Institute (2015) The power of parity: How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth. pp.2-5 (閲覧 : 2022 年 3 月 13 日)
- ⁴⁰ 国際金融公社 (2012) 女性とビジネス 開発の原動力 https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/fb8ede7b-076a-4b4e-a262-c8b42e99a249/TOS_Women_August2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jGcjnFh (閲覧 : 2022 年 2 月 10 日)
- ⁴¹ Hunt, V. et al. (2018) Delivering through Diversity. p.23. https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity_full-report.ashx (閲覧 : 2022 年 4 月 18 日)
- ⁴² BCG (2018) How Diverse Leadership Teams Boost Innovation. <https://www.bcg.com/en-gb/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation> (閲覧 : 2022 年 2 月 23 日)
- ⁴³ Morgan Stanley (2016) The Gender Advantage: Integrating Gender Diversity into Investment Decisions <https://www.morganstanley.com/pub/content/dam/msdotcom/ideas/gender-diversity-toolkit/Gender-Diversity-Investing-Primer.pdf> (閲覧 : 2022 年 2 月 23 日)
- ⁴⁴ 笹川平和財団 (2020) ジェンダー投資概況調査 : 東アジア・東南アジア p.8
- ⁴⁵ 内閣府男女共同参画局 (n.d.) ジェンダー投資パンフレット https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/pdf/r2gender_lens_investing_research_01.pdf (閲覧 : 2022 年 4 月 8 日)
- ⁴⁶ 日経 ESG (2021 年) 森前会長の発言を「ジェンダーレンズ」活用の契機に <https://project.nikkeibp.co.jp/ESG/atcl/column/00012/021200006/?P=2> (閲覧 : 2022 年 2 月 10 日)
- ⁴⁷ Wharton University of Pennsylvania website. Social Impact Initiative, Project Sage 4.0: Tracking Venture Capital, Private Equity, and Private Debt with a Gender Lens. <https://socialimpact.wharton.upenn.edu/research-reports/reports-2/project-sage-4/> (閲覧 : 2022 年 2 月 23 日)
- ⁴⁸ 笹川平和財団 (2020) ジェンダー投資概況調査 : 東アジア・東南アジア
- ⁴⁹ 笹川平和財団 (2020) ジェンダー投資概況調査 : 東アジア・東南アジア p.32
- ⁵⁰ World Travel & Tourism Council (2019) TRAVEL & TOURISM: DRIVING WOMEN’S SUCCESS. <https://wttc.org/Portals/0/Documents/Reports/2019/Social%20Impact-Driving%20Womens%20Success-Mar%202019.pdf?ver=2021-02-25-182742-097> (閲覧 : 2022 年 2 月 10 日)

-
- ⁵¹ Canh Phuc Nguyen (2022) Tourism and gender (in)equality: Global evidence, in *Tourism Management Perspectives* 41. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221197362100146X> (閲覧：2022年3月30日)
- ⁵² 内閣府共同参画局 女性のエンパワーメント原則 (WEPs)
https://www.gender.go.jp/international/int_un_kaigi/int_weps/index.html (閲覧：2022年2月10日)
- ⁵³ グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン <https://www.ungcnj.org/gcnj/sdgs.html> (閲覧：2022年2月10日)
- ⁵⁴ United Nations General Assembly (2019) Resolution adopted by the General Assembly on 20 December 2018 (A/RES/73/254). para. 9, 26, 29. <https://undocs.org/en/A/RES/73/254> (閲覧：2022年2月23日)
- ⁵⁵ United Nations General Assembly (2021) Towards global partnerships: a principle-based approach to enhanced cooperation between the United Nations and all relevant partners (A/C.2/76/L.13/Rev.1) . para. 29. <https://undocs.org/en/A/C.2/76/L.13/Rev.1> (閲覧：2022年2月23日)
- ⁵⁶ 外務省 HP 「ジェンダーに配慮した経済環境のためのG7ロードマップ (附属文書・骨子)」
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000260047.pdf> (閲覧：2022年2月23日)
- ⁵⁷ 外務省 HP、G7 シャルルボワ首脳コミュニケ (仮訳)
https://www.mofa.go.jp/mofaj/ecm/ec/page4_004125.html (閲覧：2022年2月23日)
- ⁵⁸ 外務省 HP、G20 大阪首脳宣言、
https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/g20/osaka19/jp/documents/final_g20_osaka_leaders_declaration.html (閲覧2022年4月26日)
- ⁵⁹ 2X チャレンジウェブサイト、2X Challenge: Criteria, Updated June 2021
<https://static1.squarespace.com/static/5b180402c3c16a6fe0001e45/t/60bfe754201d3d2a8e51745c/1623189333660/2X+Challenge+Criteria+%28Final+June+2021%29.pdf> (閲覧：2022年3月12日)
- ⁶⁰ JICA ウェブサイト、G7等の開発金融機関とともに「2X チャレンジ：女性のためのファイナンス」イニシアティブを通じ150億米ドルの新たなジェンダーレンズ投資の促進目標を設定、
https://www.jica.go.jp/press/2021/20210610_41.html (閲覧：2022年3月12日)
- ⁶¹ JICA ウェブサイト、「Women's World Banking 女性の金融アクセス向上事業」に対する出資契約の調印：途上国の女性のエンパワーメントに貢献、
https://www.jica.go.jp/press/2019/20200214_10.html (閲覧：2022年3月12日)
- ⁶² JICA ウェブサイト、「COVID-19 新興国中小零細企業支援ファンド」に対する出資契約の調印 (海外投融資)：コロナ影下の中小零細企業をマイクロファイナンスにより支援、
https://www.jica.go.jp/press/2020/20201109_10.html (閲覧：2022年3月12日)
- ⁶³ ADB Country Gender Assessments <https://www.adb.org/documents/series/country-gender-assessments> (閲覧：2021年11月5日)
- ⁶⁴ UNDP Gender Inequality Index (GII) <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii> (閲覧：2021年11月5日)
- ⁶⁵ World Economic Forum. Global Gender Gap Index <https://www.weforum.org/reports/> (閲覧：2022年4月20日)
- ⁶⁶ OECD. Social Institutions and Gender Index (SIGI) <https://www.genderindex.org/> (閲覧：2022年4月20日)
- ⁶⁷ <https://genderdata.worldbank.org/> (閲覧：2022年4月6日)
- ⁶⁸ JICA ジェンダーと開発 国別ジェンダー情報整備調査報告書
<https://www.jica.go.jp/activities/issues/gender/reports/index.html> (閲覧：2021年11月5日)
- ⁶⁹ <https://www.enterprisesurveys.org/en/enterprisesurveys> (閲覧：2022年2月15日)
- ⁷⁰ <https://www.worldbank.org/en/programs/business-enabling-environment> (閲覧：2022年2月15日)
- ⁷¹ <https://wbi.worldbank.org/en/wbi> (閲覧：2022年2月15日)