

南の風



SHAPLANEER

vol. 303
2024.March

特集

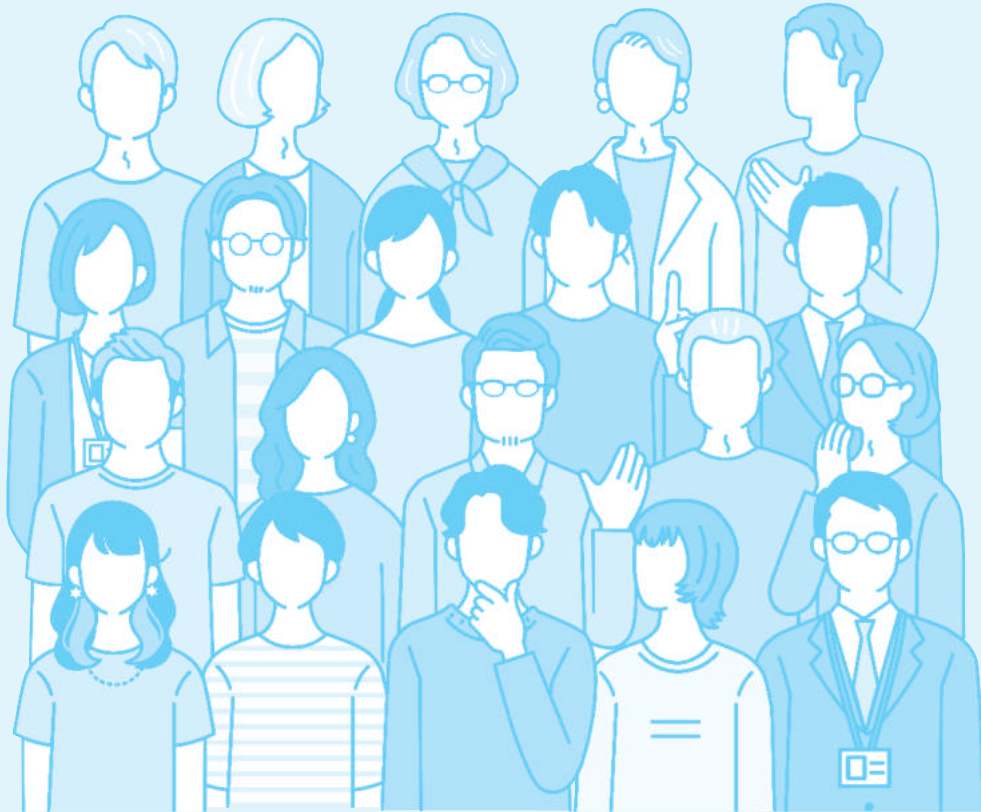
ジェンダー平等の 推進へ向けた取り組み



特集

ジェンダー平等の 推進へ向けた取り組み

報告／事務局長 小松 豊明



国際社会では、過去20年以上にわたってジェンダー主流化の取り組みが推進されてきました。SDGsでもジェンダー平等の達成が5番目の目標として掲げられています。ジェンダー主流化とは、政策・事業・組織運営のすべてのプロセスにおいてジェンダーの視点に立った対応を行う、ジェンダー平等達成のための手段です（ジェンダー平等推進ワーキング・グループ（※）制作「ジェンダー主流化ガイドライン」より）。グローバルな課題に取り組む私たちNGOは、ジェンダーや多様性に配慮した活動を率先して実践する立場にあり、シャプラニールでもジェンダー平等を推進するための方針策定などの作業を進めています。

今回の特集では、ジェンダーや多様性、その主流化をめざすとはどういうことなのか、そしてシャプラニールの取り組みについてお伝えします。

※ ジェンダー平等推進ワーキング・グループとは、シャプラニールも正会員になっているJANIC（ジャンニック、国際協力NGOセンター）のワーキング・グループの一つ。国際協力NGOにおけるジェンダー主流化を進めるために2021年度から調査、ガイドラインの制作、研修プログラムの実施などを行っている。シャプラニールも立ち上げ時からコメンターとして参加。

Contents

特集

ジェンダー平等の 推進へ向けた取り組み

- 4 そもそも「ジェンダー」って？
- 5 開発とジェンダー
- 6 ジェンダー平等の達成状況
- 8 国際協力NGOの取り組み
- 10 シャプラニールの取り組み
- 11 **この人に聞きたい**
命を守る、アウトドア防災～根底には経験と仕組みへの理解～
アウトドア防災ガイド あんどうりすさん
- 14 **プロジェクトニュース**
バングラデシュ 地域全体で見守る子どもの成長
- 16 **スタッフの想い**
学びあい、よりよい明日へ
事業推進グループ ネパール事業担当 横田 好美
- 18 笑って、食べて、バングラデシュに出会った1日
- 20 **シャプラバ**
サスティナブルにつながる
yuzaka女将／クラフトリンクパートナー 諏訪 英子さん
- 21 **理事・評議員からのメッセージ**
社会の変化を、決してあきらめない
シャプラニール理事／アムダマインズ海外事業運営本部長
白幡 利雄
- 24 **シャプラ文化部**
ネパールの光と色彩の祭典ティハール
- 25 **クラフトリンク**
ネパールの生産者を訪ねて～なかよし母子ヘインタビュー～
- 26 クラウドファンディングのご報告
- 27 **お知らせ**



SHAPLANEER

「取り残さない、その小さな声を。」

戦争や大規模な自然災害など、
多くの人々を苦しめる事件の裏で
日々の暮らしそのものに
困難を抱えている人がいます。

そういった声なき声をすくい上げ、
一緒に感じ、考え、行動し
少しでも明日に希望が持てるよう、
ともに歩いていくこと。

それがシャプラニールの考える
「誰も取り残さない」という精神です。

シャプラニールは1972年に創立された国際協力NGOです。貧困のない社会の実現を掲げ、南アジアと日本国内で、児童労働の削減と予防、防災・減災支援、フェアトレードへの取り組みや多文化共生事業などを通じた「取り残された人々、課題」の問題解決を行っています。

南の風 通巻303号（季刊）
2024年3月1日発行

発行元 認定NPO法人
シャプラニール＝市民による海外協力の会
発行人 坂口和隆
編集長 小松豊明
編集 勝井裕美 高階悠輔 長瀬桃子 宮原麻季
デザイン 柴田篤元
印刷 株式会社上毛印刷

東京事務所
（火曜から土曜10:00～18:00／日曜、月曜、祝日定休）
〒169-8611
東京都新宿区西早稲田2-3-1 早稲田奉仕園内
TEL 03-3202-7863 FAX 03-3202-4593
Email info@shaplaneer.org
Web <https://www.shaplaneer.org/>

開発とジェンダー

次に、私たちが行う国際協力、開発援助の分野において、ジェンダーがどのように捉えられ、どのような取り組みが行われてきたのか、歴史的な経緯とともに概観してみたいと思います。



開発と女性 1960年代~

開発援助においては、1960年代から、開発途上国の女性の開発への参加および女性の地位向上が重要であることが認識され、特に1970年代以降になると、「開発と女性 (Women in Development、以下WID)」が開発課題として重視されるようになりました。WIDはそれ自身が課題であると同時に、ほかの課題に対する横断的課題、さらには開発アプローチという文脈でも語られてきました。しかし、WIDの考え方では、「女性に能力がないのが問題で、教育や収入がないのが問題、つまり女性が問題である」と捉えられがちでした。つまり、

「開発を効率的に進めるために女性を教育し、職業訓練をして活用すればよい」というような「道具論」に陥りやすい側面もあったのです。また、女性を取り巻く家族、親族関係や社会構造、制度などに着目せずに、女性のみ状況改善しようとする開発事業が多く実施された結果、固定的な性別役割分業を変化させることは難しく、新たな分野や役割に女性が挑戦するということも稀であり、期待されたほどには世帯内や地域での女性の経済的・社会的な地位は向上せず、社会構造の変革にもつながらなかったと考えられています。



ジェンダーと開発 1980年代~

1980年代には、女性の状況を改善するには男性が果たしている（あるいは果たしていない）役割や責任を問い直し、「男性と女性の相対的な関係」や「女性に差別的な制度や社会システム」を変えていくことが必要であるとする考え方「ジェンダーと開発 (Gender and Development、以下GAD)」が重視されるようになりました。GADは、女性だけに注目するのではなく、社会の中で女性と男性が置かれている状況を把握し、不平等を生み出す制度や仕組みを変革し、経済的・社会

的に不利な立場におかれている女性のエンパワメントをめざすものです。GADの基本的な考え方は、「対象社会におけるジェンダー、男女の社会的役割や相互関係を理解し、社会的に不利な立場にある男女双方が社会的発言権を獲得して力をつけることを通じて、制度や政策を変革していくような開発を進める」ということです。女性のエンパワメントと同時に、ジェンダー不平等を解消するうえでの男性の役割にも注意を払うようになったことが特徴です。



ジェンダー主流化 1995年以降~現在

GADアプローチを定着させる方法として、1995年に開かれた第4回世界女性会議以後、「ジェンダー主流化」が国際社会で重視されるようになりました。これは、あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するための概念です。すなわち、ジェンダー主流化とは、すべての開発政策や施策、事業は、中立ではなく男女それぞれに異なる影響を及ぼすという前提に立ち、すべての開発政策、施策、事業の計画、実施、モニタリング、評価のあらゆる段階で、ジェンダーの視点に立って開

発課題やニーズ、インパクトを明確にしていくプロセスです。国連の経済社会理事会 (ECOSOC) はさらにジェンダー主流化について「女性と男性が等しく利益を得て、不平等が持続しないようにするために、男性のみならず女性の関心と経験を、すべての政治的、経済的そして社会的な領域における政策とプログラムを企画、実行、モニタリングおよび評価する際に不可欠な次元にするための戦略である。究極の目標はジェンダー平等を達成することである」と定義しています。

※ 以上の説明は、JICA課題別指針「ジェンダーと開発」などの文書を参考にしました。

そもそも

「ジェンダー」って?

最近話題になっているけど
しっかり理解できていないなあ



一緒に
考えよう!

さまざまな場面でよく使われるようになった「ジェンダー」という言葉。改めてその意味や一緒に使われるいくつかの用語について確認したいと思います。

ジェンダー

社会や文化によって異なる、男女の役割、関係性、価値などに基づく考え方、規範や期待のこと。例えば、男性、女性の役割はそれぞれこうあるべき、といった考え方は社会や文化で異なり、時代によって変化していくこともあります。また、ジェンダーという言葉には「性自任 (ジェンダー・アイデンティティ)」という意味もあり、出生時に割り当てられた性別とは異なる多様な性自任も含めてジェンダーという言葉が使われることが多くなりました。

ジェンダー平等

すべての人々が性別にかかわらず、社会において平等な権利を持ち、尊重され、自己決定ができることです。

交差性

(Intersectionality)



なるほど!

ジェンダー、障害の有無、人種、民族、階級、経済的状況などさまざまな個人のアイデンティティや社会的属性がどのように作用し、差別や抑圧、格差が生まれるのか理解するための分析の枠組みです。例えば、男女間の格差に加え、カースト間の格差が存在する社会では、低カーストの女性がより脆弱な状況に置かれてしまう、といったことが起き得ます。ジェンダーの課題に対応する際には、こうした交差性の視点に立った分析や考察が必要となります。



歩行補助を使って生活する少女
(バングラデシュの障害者支援事業にて)

LGBTQ+

(エルジービーティーキュープラス)

レズビアン (Lesbian)、ゲイ (Gay)、バイセクシュアル (Bisexual)、トランスジェンダー (Transgender)、クエスチョニング (Questioning) / クィア (Queer)、また、これらの性的指向や性自認に当てはまらないアイデンティティの人 (+) のことを指す総称です。トランスジェンダーは出生時に割り当てられた性別と自認する性が異なる、クエスチョニングは性自認や性的指向が「わからない」「まだ決めていない」、クィアはLGBTのどれにも当てはまらないあるいはカテゴリー分けされたくない、という意味です。

※ 以上の説明は、前述の「ジェンダー主流化ガイドライン」の記述 (P3) を参考にしました。

ジェンダー不平等指数 Gender Inequality Index

これも国連開発計画 (UNDP) が発表するもので、**リプロダクティブ・ヘルス (性と生殖に関する健康)、エンパワメント、労働市場への参加**の3つの側面における女性と男性の間の不平等による潜在的な人間開発の損失を映し出す指標。値は、0 (女性と男性が完全に平等な場合) ~1 (すべての側面において、男女の一方が他方より不利な状況に置かれている場合) の間の数字で表されます。2022年9月に発表されたデータでは、日本は妊産婦死亡率や教育水準の高さが評価され、191カ国中22位と上位でした。

| 順位 | 国名 | GII 値 |
|----|----------|-------|
| 1 | デンマーク | 0.013 |
| 2 | ノルウェー | 0.016 |
| 3 | スイス | 0.018 |
| — | — | — |
| 21 | アイルランド | 0.074 |
| 22 | 日本 | 0.083 |
| 22 | イスラエル | 0.083 |
| 22 | フランス | 0.083 |
| 25 | ニュージーランド | 0.088 |

(参考) 国連開発計画 (UNDP) 「人間開発報告書2021/22」より作成

22位 / 191カ国

世界と日本を比べるとさまざまな課題が見えてくるね



SDGsの達成状況



イコール・メジャーズ2030が発表したレポートでは、2015年から2020年にかけて、SDGsの指標から、世界規模でジェンダー平等の達成状況はほとんど進展がないと報告されています。また、国連が発表したSDGsレポート2023特別版では、ジェンダー平等を目指す目標5の進捗について以下のように述べられています。

- 目標5の達成度を測る指標6つのうち順調に進んでいるのは15.4%のみ。61.5%はある程度進捗が認められる。残り23.1%は2030年までに達成するのは難しいまたは非常に難しい。
- 多くの分野で進捗は非常に遅く、現状が続けば児童婚の解消には300年、法的な保護と差別的な法律の解消に286年、職場における決定権を持つ地位に女性が男性と同等に就くまでに140年、国会議員の男女比が同等になるまでに47年かかると試算される。
- 目標5の達成の制度上の障壁を取り除くためには、政治のリーダーシップ、投資、包括的な政策再編が必要である。ジェンダー平等は全ての分野における横断的な目標であり、国の政策、予算および制度において焦点が当てられなければならない。



国連広報センターウェブサイトより

ジェンダー平等の達成状況

日本、そして世界のジェンダー平等の達成状況はどのようになっているのでしょうか。いくつかの指標をみてみたいと思います。 ※ 内閣府男女共同参画局のウェブサイト参照

指数が低い = 男女格差が大きいんだね



ジェンダー・ギャップ指数 Gender Gap Index

世界経済フォーラムが、**経済、教育、保健、政治**の分野毎に各使用データをウェイト付けして算出したもの。0が完全不平等、1が完全平等を表しています。日本は146カ国中125位と非常に低い順位にとどまっています。その主な理由は、政治参画と経済参画の数値が低いことにあります。G7諸国では最下位。

| 順位 | 国名 | GDI 値 |
|-----|----------|-------|
| 1 | アイスランド | 0.912 |
| 2 | ノルウェー | 0.879 |
| 3 | フィンランド | 0.863 |
| 4 | ニュージーランド | 0.856 |
| 5 | スウェーデン | 0.815 |
| 6 | ドイツ | 0.815 |
| 15 | 英国 | 0.792 |
| 30 | カナダ | 0.770 |
| 40 | フランス | 0.756 |
| 43 | アメリカ | 0.748 |
| 79 | イタリア | 0.705 |
| 102 | マレーシア | 0.682 |
| 124 | モルディブ | 0.649 |
| 125 | 日本 | 0.647 |

(参考) 世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2023」より作成

125位 / 146カ国

2006年の発表開始以来、順位は最低の結果に



ジェンダー開発指数 Gender Gap Index

国連開発計画 (UNDP) が発表しているもので、人間開発の3つの基本的な側面である**健康、知識、生活水準**における女性と男性の格差を測定し、人間開発の成果におけるジェンダー不平等を表しています。2022年9月に発表された数値では、日本は191カ国中76位でした。

| 順位 | 国名 | GDI 値 |
|----|------------------|-------|
| 1 | 米国 | 1.001 |
| 1 | アルメニア | 1.001 |
| 1 | スリナム | 1.001 |
| 1 | スロベニア | 0.999 |
| 1 | スロバキア | 0.999 |
| 6 | カザフスタン | 0.998 |
| 6 | ベトナム | 1.002 |
| 8 | アルゼンチン | 0.997 |
| — | — | — |
| 75 | キプロス | 0.972 |
| 76 | 日本 | 0.970 |
| 76 | イタリア | 0.970 |
| 76 | セントビンセント・グレナディーン | 0.970 |
| 76 | リトアニア | 1.030 |
| 80 | モンゴル | 1.031 |
| 80 | ギリシャ | 0.969 |

(参考) 国連開発計画 (UNDP) 「人間開発報告書2021/22」より作成

76位 / 191カ国

GDI値が1に近いほど順位が高いんだって



アンケート結果から見えてきた現状

ジェンダー平等に対する取り組みをしていない、もしくは作成中・取り組み過程の主な理由として、時間が確保できないこと、職員数が少ないことなどが挙げられました。組織の経営陣がジェンダーの平等の達成にコミットし、必要な予算と人材の配置を行うことが、ジェンダー平等の達成に欠かせない、と言えるでしょう。

なお、2013年にケア・インターナショナルが実施した調査では、ジェンダー主流化に対する取り組みができていない理由の1位は「ジェンダーが優先事項ではない」からでした。今回の調査では、組織がジェンダー平等を必要と感じていない（優先事項と捉えてない）という回答は5位でしたので、国際協力関係者の間では、ジェンダー主流化の必要性は認識されるようになったと言えると思います。



シャプラニールでは、職員によるジェンダー主流化アセスメントを実施。組織や事業運営におけるジェンダー主流化、多様性に関する取り組みがどのくらい進んでいるか・いないかを確認した（2024年）



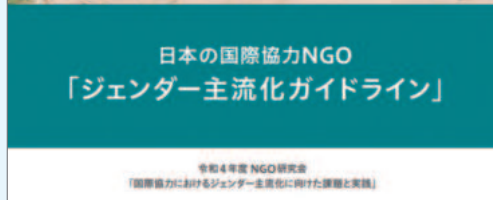
女性の声をもとに災害時に女性たちが安心して使える個室トイレを建設（写真後方）。バングラデシュ駐在員・内山（左より2人目）がその後の利用について聞き取りを行った（2023年）

ガイドラインの完成

日本の国際協力NGO向けに、ジェンダー主流化の推奨基準を定め、実践を支援する目的で「ジェンダー主流化ガイドライン」を作成しました（2023年3月発行）。これまでも多くのガイドラインやマニュアルが存在していましたが、国際的な潮流を踏まえ、事業と組織運営の両面において目指す方向性を示すものです。制作に当たってはワーキング・グループのメンバーが中心となり、開発コンサルタントや大学の研究者、ODA関係者やNGOの現場でジェンダー主流化に取り組む実践者などの協力を得ました。

このガイドラインでは組織運営と事業運営にかかわる8つの推奨基準が示されているほか、実践のヒントとなるツールや事例が掲載されています。

※ 外務省・令和4年度NGO研究会の助成を得て作成しました。外務省のウェブサイトからダウンロードできます。
(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/files/100489425.pdf>)



外務省のウェブサイトより

国際協力NGOの取り組み

—ジェンダー主流化ガイドライン完成までの道のり—

国際的にジェンダー主流化が推進されてきていますが、日本の国際協力分野では依然として多くの課題を抱え、取り組みが遅れています。NGOの取り組みについては、2013年度NGO研究会「ジェンダーとNGO」でケア・インターナショナルが実態調査や研修実施を通して課題分析をしており、NGO、ドナー、その他関係者へ「事業のみならず組織におけるジェンダー平等促進に取り組む」「他国のドナーのように申請や報告書類へのジェンダー項目を必須化する」「多様性を含めてジェンダー主流化を推進する」といった提言を出しています。しかし、最近行われたアンケート調査では

いずれの提言に関しても進展が見られず、リソースやキャパシティ不足が依然として課題であることがわかりました。

こうした状況の中、2021年に「ジェンダー平等推進ワーキング・グループ」が発足しました。日本の国際協力NGOとその他アクターの中でジェンダー平等が浸透することを目的とし、国際協力NGOが中心となって活動を開始。シャプラニールもコアメンバーとして積極的な役割を担っています。大学の教員や開発コンサルタント等もメンバーとして参加し、これまでに以下のような取り組みを行ってきました。

アンケート調査

日本の国際協力NGO、NPO、およびその他の国際協力関係者のジェンダー平等推進に係る取り組みを理解し、結果を同ワーキング・グループ活動の参考情報とすることを目的としたアンケート調査を2021年から2022年にかけて行い、148名から回答を得ました（1団体から複数人が回答している場合もあり）。その主な結果は以下の通りです。

組織内でのジェンダー平等と多様性を推進する取り組みはあるか

規定等について（複数回答）

1位は「性的ハラスメント防止規定・PSEA（性的搾取・虐待からの保護）規定がある」56%（83名）

2位は「育児休暇をジェンダーに関係なくとれる規定がある」55%（81名）であった。こういった規定の準備中との回答は27%（40名）、どれも行ってないは5%（7名）のみであった。

事業運営でのジェンダー平等を推進する取り組みがあるか

（複数回答）

1位は「男女別の受益者数の把握」で51%（76名）

2位は「事業の全サイクルにおいて男性、女性の意見を反映し、対応している」「事業スタッフは子どもや若者のセーフガーディングの研修を受けている」47%（69名）であった。なお、こういった取り組みの準備中という回答は24%（36名）、どれも行ってないは7.4%（11名）であった。

人事管理・研修等について（複数回答）

1位は「性的ハラスメント防止、PSEA（性的搾取・虐待からの保護）研修をしている」43%（64名）

2位は「入職時研修でジェンダー平等を推進する視点の必要性についても説明している」31%（46名）であった。こういった研修等の準備中という回答が26%（39名）、どれも行ってないは14%（21名）であった。

取り組みをしていない、もしくは作成中・取り組み過程の理由

（回答55件。複数回答）

1位は所属組織ではジェンダー平等推進に対応する時間がないため54.5%（30名）

2位は所属組織の職員数が少ない38.2%（21名）、3位は予算がない34.5%（19名）、4位は知識がない29.1%（16名）。

ジェンダー主流化研修

NGO職員や関係者が、ジェンダー主流化ガイドラインで示した8つの奨励基準および実践ツールの意義と活用方法を理解することを目指し5回連続のオンライン研修を企画・実施しました。研修参加者がジェンダー主流化の意義と具体的な実践方法を理解し、それぞれの所属組織において、ジェンダー主流化に向けた取り組みを開始し、もしくは、既存の取り組みを改善ようになることで、日本の国際協力分野におけるジェンダー平等の実現に貢献することを目的に、主にワーキング・グループのメンバーが講師を務めました。

1回目は導入としてジェンダー主流化の意味や必要性についてワークショップを中心に行いました。2回目はシャプラニールも講師を担当し、組織におけるジェンダー主流化について、具体的な評価方法の紹介などを行いました。第3回は事業の計画・実施・評価でのジェン

ダー主流化と指標設定、第4回はジェンダー分析とデータ収集、最終回はジェンダーの視点に立ったリスク分析と当事者の参加・協働をそれぞれテーマに実施。事後アンケートでは以下のようなコメントが寄せられました。

- 取り組みが不十分なところが明らかになったので、何らかの形で改善していけるか検討していきたい。
- 自組織の振り返りでは課題が多く残されていると感じている。課題意識を組織内で共有するところからはじめてみたい。
- 実用的な内容で大変よかった。自身の調査の際にもすぐに活用できる演習だった。ジェンダー分析はされていても、指標にはその分析や配慮が反映されていない事業も散見されるので、ぜひ、たくさんの人に受講して欲しい。

シャプラニールの取り組み

シャプラニールではこれまで、女性の就業機会の創出および家庭内での地位向上をめざしてフェアトレードに永く取り組んできたほか、農村開発や防災事業等においても住民組織への女性の参加促進といった取り組みを進めてきました。しかし、「ジェンダー主流化」という観点で明確な方針をもって事業を進めてきたわけではありませんが、また、組織運営におけるジェンダー平等や多様性に関する具体的な取り組みも必要です。

現在、本稿でご紹介したワーキング・グループでの取り組みを通じてジェンダーに関する学びを深めながら、シャプラニールとしてジェンダー・ポリシーの策定、およびPSEAH（性的搾取・虐待・ハラスメントの防止）ガイドラインの作成作業を進めるとともに、その前提として組織や事業におけるジェンダー平等と多様性に関する評価作業を進めています。

こうした作業の結果は改めて皆さんにお伝えします。私たちの活動によって誰かが差別やハラスメントを受けることのないよう、そして私たちの事業を通じてジェンダーやさまざまな社会的属性の違いによらず、誰もが安心して暮らせる社会を実現できるよう、国際基準に遅れを取らないこうした取り組みを進めていきたいと考えています。



FMラジオ放送に携わる若者たち



笑顔のまぶしい子どもたち



村の刺しゅう工房にて



この人に聞きたい

シャプラニールの活動にさまざまな形でつながりのある方、国際協力、社会貢献などの分野で活躍されている方に、その思いを伺っています。

インタビュー・文／勝井 裕美
(市民アクション推進グループ)

アウトドア防災ガイド あんどろりすさん

命を守る、アウトドア防災

根底には経験と仕組みへの理解

皆さん、水害や地震といった災害への備えは十分ですか？今回、お話を伺ったあんどろりすさんは、自然と生きる知恵だというアウトドアのスキルを活かした防災を提案しています。その提案の根底には災害や被災した人、生活への深い理解と防災への軽やかな、でも強い思いがあります。

アウトドア防災の原点

私は阪神・淡路大震災のとき、兵庫県尼崎市に住んでいました。ものすごく揺れて人生が走馬灯のように駆けめぐり死ぬかと思いました。部屋はいろいろな物が倒れて家にもひびが入りました。母親のベッドに倒れたタンスはベッド

の頭の天板に当たって引っこかり、母親は気付かず寝ていました。だから、何も気付かないまま亡くなった方が、たくさんいらっしゃったのではないのでしょうか。それまで学校などいろいろなと学んできたはずなのに、自分の命を守るシンプルな技も知らず、自分が何もできないという無力さを感じました。被災体験、その人の

