

仮訳

世界銀行グループ・ジェンダー戦略（2016-21年度）
貧困の削減と繁栄の共有の促進に向けたジェンダー平等の促進

コンセプト・ノート

目次

- I. ジェンダーの平等は貧困削減と包括的成長の中心
- II. 新戦略策定の理由
- III. 世界銀行グループにおけるジェンダー主流化の歴史
- IV. アプローチ
- V. 枠組みと目的
- VI. 戦略開発プロセスとスケジュール

世界銀行グループが本コンセプト・ノートにおいて策定を提案する新たなジェンダー戦略では、永続的な貧困削減と安全や繁栄の共有の確保へとつながる重要な道筋としてジェンダーの平等を達成するために世銀グループが借入国や企業をどのように支援していけるかに取り組む。

この新戦略は、過去の成果を踏まえ、貧困層の男女で異なる制約をそれぞれ緩和するために官民セクターが採りうる実践的なアプローチに主眼を置くことで、ジェンダーの平等で達成すべき水準を引き上げるために役立つものとなる。世銀グループの専門知識や広範囲にわたるサービスを活用して政策対話やプロジェクトでジェンダー・スマートなソリューションを提供する戦略的アプローチの構築を目指す。本コンセプト・ノートでは、世界的な背景や制度的な背景について概説し、新戦略の論理的根拠や目的を説明するとともに、戦略開発プロセスのパラメータについても大まかに説明する。

新戦略に関する世銀グループの考えを形成するために2015年4月後半から7月初めにかけて世界各地でのコンサルテーションが予定されており、国や地域の視点からのステークホルダーの見解、世界的な教訓、また、主要なジェンダー格差の解消や経済的参加への障壁緩和のためのグッド・プラクティスなどを探る。

I. ジェンダーの平等は貧困削減と包括的成長の中心

「国家が女性や女子を男性や男子と同じように重んじれば、国家が女性や女子の健康、教育、技能訓練のために投資すれば、国家が女性による経済への参加、所得の管理、事業の所有運営の機会を拡大すれば、その利益は個々の女性や女子にとどまらず、その子どもや家族、コミュニティ、そして社会や経済全般へと波及する」

ジム・ヨン・キム世界銀行グループ総裁

「・・・ジェンダーの平等は、それ自体が目標であるばかりでなく、貧困の削減、持続可能な開発の促進、グッド・ガバナンスの構築という課題に取り組むための前提条件となるものである」

コフィー・アナン国際連合事務総長

1. ジェンダーの平等はそれ自体が中心的な開発目標の1つであるが、同時に、経済的合理性のある開発政策とその実践でもある。いかなる社会でも、男女間での機会、資源、選択肢の分配の改善や転換を図ることによって男性も女性も自らの暮らしを築き、家庭、コミュニティ、そして国家に貢献するための平等な力を得られるようにしなければ、持続可能性を築くことはできない。男性と女性の双方が従業員として、起業家として、消費者として、あるいはコミュニティのステークホルダーやリーダーとして、経済に参画することで、持続可能な経済成長の可能性も高まる。ジェンダー平等と多様性が広がれば、生産性が向上し、次世代のための開発成果が高まり、企業や組織のパフォーマンスも向上することが、確固とした証拠によって示されている。
2. 公共部門は、その政策や対策を通じてジェンダー格差を縮小させ、有害なジェンダー規範への取り組みや女性・女子に対する差別解消のためのより良い環境づくりを行うことができる。民間セクターも、雇用を創出し、資本や技術へのアクセスなど女性にとっての経済的機会をもたらすことで、重要な役割を果たす。また、官民両セクターが強力なパートナーシップを形成することで、女性の起業、雇用、男女別の制約を補う幅広いサービスへのアクセスなどを支援することができる。
3. 生活水準の向上や、特に教育（初等教育の就学）のような主要分野での男女間の格差解消に関しては過去20年間で大きく前進しているものの、経済的機会、女性・女子の発言権やエージェンシーなどでは重大な格差が現在も残されている。より多くのより良い仕事へのアクセスや生産的資産の管理と所有などでのジェンダー不平等に取り組んでいくためには、これまで以上に多くの資金を投入した強力かつ継続的な努力

が必要である。さらにそのためには、人的資本や技術における格差の解消、無報酬の労働や家族の世話に関して女性が担っている不当に大きな責任の軽減、法律上の差別の撤廃、蔓延するジェンダーに基づく暴力の減少など、相互に関係し合う複雑な課題を克服しなければならない。

4. 世銀グループは、ジェンダー平等への寄与で過去 20 年間に重大な前進を遂げており、現在は国レベルや世界レベルでの分析を行う広範なプログラム（特に「世界開発報告 2012：ジェンダーの平等と開発」および地域別の付属報告書の作成など）を展開している。それ以外にも数多くのプロジェクトでジェンダー格差の分析をプロジェクト準備段階で実施し、格差解消のための具体的活動を組み込み、ジェンダー指標を成果枠組みに取り入れている。今や世銀グループはジェンダーと開発に関する世界的リーダーとして認識されている。
5. わかりやすく言えば、新ジェンダー戦略では、そうした成果を踏まえ、永続的な貧困削減と繁栄の共有の確保へとつながる重要な道筋であるジェンダーの平等で達成すべき水準の引き上げを図ることを目標としている。この新戦略では、社会経済的機会へのアクセスに関して、男女間、特に貧困層の男女間で公平な成果が得られるようにするための世銀グループによる支援の取り組みの効果を最大限にし、現場での成果へとつながるように世銀グループの活動の舵取りやプロジェクトの監視を行うことが目指される¹。

II. 新戦略策定の理由

6. 世銀の現在のジェンダー戦略「世界銀行業務におけるジェンダーの統合：行動のための戦略」は 2001 年に採択されたものである。世界各地で、また世界銀行グループ内で進む抜本的な変化を反映させるべく、ジェンダーの平等に関する新戦略の策定が必要となっている。この新戦略は、現在の世界的な機会、ならびにジェンダー格差の解消のために何が効果的なのかに関してこれまでに蓄積された客観的根拠（エビデンス）に対応したものとなる。
7. 2015 年はジェンダー平等に関する新戦略の策定で重要な機会が提供される年である。ジェンダーの平等と女性へのエンパワーメントの達成についての世界的な基準の戦略的な変更が、今後 12 か月間で予定されている。2015 年 3 月には、1995 年の第 4 回世界女性会議でジェンダー平等へのロードマップとして合意された北京行動綱領（BPFA）の実施状況を国連加盟国がレビューし、新たな前進を約束する予定である。

2015年9月には、国連加盟国192か国がミレニアム開発目標（MDGs、2000-2015年）達成の最終結果のレビューを行い、新たに設けられる持続可能な開発目標（SDGs、2015-2030年）に合意する予定である。このSDGsではジェンダー平等と女性のエンパワーメントという独立した目標が5番目の目標として掲げられ、その他の目標にもジェンダー平等に関する主要なターゲットや指標が含まれる。新ジェンダー戦略により、世銀グループはそうした目標やターゲットに向けた国家や企業の前進をいっそう効果的に支援できるようになるであろう。

8. 新戦略は、2030年までに極度の貧困を撲滅し、繁栄がもたらす利益の十分な共有を確保するという世銀グループの目標の達成を助けるものである。人的資本ならびに資源や機会へのアクセスにおけるジェンダー不平等、さらには差別的な規範や規制は、女性や女子が男性や男子とは異なる理由で貧困状態に置かれているケースが多々あり、男性や男子とは異なる形で貧困を経験しており、貧困に耐える力や貧困から抜け出す力もまた異なっていることを意味している²。新戦略では、貧困層の男女で異なる制約をそれぞれに解消するため、官民セクターがとりうる具体的なアプローチに明確に重点を置く。繁栄の共有のためには、保健および教育でのジェンダー格差を埋め、経済参画への障壁を緩和させることが不可欠である。たとえばラテンアメリカ・カリブ海地域では、人的資本への投資の拡大および出生率の低下と結婚年齢の上昇が女性にとっての経済的機会の拡大の一助となっており、女性の就労率は2000年から2010年の間に7ポイント上昇している³。その結果、この地域での貧困や不平等の劇的な減少で女性が重要な役割を果たしている。
9. さらに近年では、民間セクターにおいても、ジェンダー・スマートな方針を追求しないと利益の低下、顧客の減少、生産性の低下につながりうるとの認識が高まりつつある。女性の市場を理解し、そのニーズに応えるために、Global Banking Alliance for Women (GBA) のような民間セクターの世界的な連合体が発達してきた。IFC やその他の開発金融機関と民間セクターが共同で進める能力構築でも、こうしたパートナーシップが重要な役割を果たすようになっている。
10. 先般の世銀再編でグローバル・プラクティス (GP) とクロス・カッティング・ソリューションズ・エリア (CCSA) が設けられ、ジェンダーがCCSAの5つの主要トピックの1つに含められたことや、IFC と世銀の効率的な統合に向けた措置を通じて、世銀グループのあらゆる専門知識とあらゆるサービスを活用して世銀グループの借入国へのソリューションを提供する協動的かつ戦略的なアプローチの強力な基盤が提供されている。世銀グループの新たなオペレーティング・モデルは、地域、グローバル・プラクティス、CCSA、IFC にまたがる協調を強化することにより資源、サービ

ス、知識、人材の活用を図り、セクターや借入国に大きな成果をもたらす可能性を与えている。この新モデルでは、ジェンダーの制約の多面性に対して協調的に取り組み、事業部門でのジェンダー・スマートなソリューションの提供を強化する機会が拡大される。

11. 新戦略では、世界銀行グループ・コーポレート・スコアカードでのジェンダー関連のコミットメントに向けた進捗を加速させ、IDA 第 17 次増資で貸出や IDA 融資によるインパクトを系統的に追跡し、IFC が金融や市場への女性起業家のアクセスを拡大させてビジネス環境でのジェンダーに基づいた障壁を緩和させ、MIGA の最新の持続可能性に関する政策およびパフォーマンス・スタンダードで MIGA の支援した事業活動からのリスクや男女間での意図せぬ影響の相違を最小限にするための実際的な方法も提供する。

III. 世界銀行グループにおけるジェンダー主流化の歴史

12. 世界銀行グループは業務、政策、分析作業の中でジェンダー格差に取り組んできた長い歴史があるが（図 1 を参照）、過去 15 年間でそうした取り組みが加速的に進み、2001 年にジェンダー戦略が承認され、2014 年にはシニア・ディレクターをリーダーとする世銀グループのジェンダー・クロス・カッティング・ソリューションズ・エリアが新設された。世銀グループがジェンダーの重点化を押し進めている主な要因は、ジェンダーの平等はそれ自体が目的であるばかりでなく、経済合理性があり、貧困の削減と繁栄の共有に重大な貢献をもたらさうものだという認識である。IDA 増資プロセス（囲み 1 を参照）や世銀による MDGs への取り組みもまた、ジェンダー平等への取り組みや、2001 年のジェンダー戦略以降の世銀プロジェクトにジェンダーを組み入れるための実際的な措置の強化に役立っている。

図 1：ジェンダーと開発問題に対する世銀の関心の推移：一部抜粋（付録 5 を参照）

1977 年

女性初の開発アドバイザーが任命される。

1994 年

業務政策 4.20 が発表される。ジェンダー格差の解消と国家経済開発への女性の参画強化という目標が確立される。

2001年

世界銀行初のジェンダー戦略「世界銀行業務におけるジェンダーの統合：行動のための戦略」が承認される。

2012年

ジェンダーと開発に関する世界開発報告。IFCがジェンダーを6つの横断的な優先課題の1つとして採択。

2014年

ジェンダー・クロス・カッティング・ソリューションズ・エリアが新設される。

囲み1：過去のIDA増資とジェンダー平等

ジェンダーはIDA増資プロセスにおいても一貫して世銀のコミットメントに含まれてきた。

- IDA第12次増資（2000-02年度）では、女性を開発プロセスに体系的に取り込むことなど、開発利益への公平なアクセスを促進する必要性が言及された。
- IDA第13次増資（2003-05年度）では、ジェンダー平等の達成を可能にする環境づくりを目指してすべての国別援助プロジェクトにおけるジェンダーの主流化を呼びかけた。
- IDA第14次増資およびIDA第15次増資（2006-11年度）では、ジェンダー不平等は成長と貧困削減の重大な障害になるという事実に注目してジェンダーを横断的テーマの1つとして強調し、全セクターでの認識の向上と、政策やプログラムでジェンダー平等を促進するための政府や世銀スタッフのキャパシティ・ビルディングを求めた。
- IDA第16次増資（2012-14年度）では、ジェンダーが4つの特別テーマの1つに選ばれ、MDGsならびに世銀の成果物やプロセスにおけるジェンダー平等への取り組みを強化する明確なコミットメントがなされた。具体的には、国別援助戦略およびプロジェクトにおけるジェンダーの扱いの強化、モニタリング能力と統計能力、地域別ジェンダー行動計画（RGAP）の策定、「世界開発報告2012」の中心テーマをジェンダーの平等と開発にすることが約束された。
- 最後に、IDA第17次増資（2015-17年度）では、IDA第16次増資での成果に基づき、ジェンダーの主流化のさらなる進展、プロジェクト終了時のモニタリング、世銀グループの新ジェンダー戦略の策定が約束された。

13. 2001年に策定された世銀のジェンダー戦略は、借入国がジェンダー対策によって自国で特に大きな利益を得られる分野を把握できるようにすることを主な目的としていた。そのためこの戦略では、優先課題は国別診断に基づいて取り上げ、借入国と共同で決定するべきであることを前提として、国レベルのアプローチが採られた。この戦略を基礎として定められた業務ガイドライン（現在も有効）では、国別戦略の策定には国別ジェンダー・アセスメント（CGA）を活用し、国別戦略の中で重点を置くべきであるとされた特定のセクターやテーマにおける対策を取り入れることが要求されている⁴。世銀のシニア・マネージャーやスタッフの多くにとって、この戦略は、ジェンダーの平等が経済合理性であることや世銀による貧困削減支援の取り組みの本質であることを明文化したという点で革新的なものであった。
14. 2001年から2005年までの世銀の戦略に関して世銀グループ独立評価グループ（IEG）が実施した評価では、世銀の戦略は貧困削減という使命にとって意味のあるものであり、国別の状況への対応が柔軟であると判断された⁵。ただし、ジェンダーが戦略レベルで組み入れられたとしても必ずしもプロジェクトレベルの設計特性につながっているわけではなく、2003年以降はそうした統合が減少しているという結論も下された。IEGは、その理由として、成果枠組みが存在していないこととモニタリングや説明責任のメカニズムの弱さを挙げている。
15. 世銀グループは2007年にジェンダー行動計画（GAP）を開始し、2008年には、IDA第16次増資でジェンダーを4つの特別テーマの1つとすることやジェンダーに関する「世界開発報告2012」に着手することなど、女性の経済的エンパワーメントの促進をターゲットとした6つの行動を約束した⁶。GAPは、女性の経済的エンパワーメントを進めるために重要な特定のセクター、すなわち土地と農業、労働、民間セクター開発と金融、インフラへの取り組みを目的としていた。GAPは期限付き（2007-2010年）であり、具体的な目的、行動、業績評価指標が定められ、女性の経済的エンパワーメントをプロジェクト設計で取り上げるようタスクチーム・リーダーに促すインセンティブ資金が活用されていた⁷。
16. GAPがもたらした貢献の中でも特に重要なのが、ジェンダーの主流化のために国別アプローチの構造を導入したことである。世界レベルでのGAPに続いて、国別ジェンダー・アセスメントに基づいた地域別GAPが策定された。また、GAPの結果、ジェンダーを国別戦略に組み込むために国レベルでの診断調査が大幅に増加した。これに加えてMDGsによる効果もあり、過去10年間の政策対話では選定されたジェンダー問題がそれ以前と比べて際立っている。

17. GAP の終了後、世銀は、ジェンダー格差と貧困削減と包括的成長の関係についての理解を深めるために、知識創出への投資を進めている。「世界開発報告 2012：ジェンダーの平等と開発」の作成、ならびにそれに関連して発言権やエージェンシー、雇用、ジェンダーに基づく暴力などのテーマでその後に行われた調査は、ジェンダーの平等に関する診断や分析の飛躍的な進歩をもたらしたと同時に、現状の知識レベルや、どこに格差が存在しているかも明らかにした。近年でも、プログラムの目的よりもプロセス条件の中で定義されている使命の追跡を行うことが引き続き強調されている。2014 年度に作成された世銀グループのすべての国別戦略でジェンダー・アセスメントが使用されており、90%の国別戦略でジェンダーが 3 つの側面（分析、行動、成果枠組み）から統合されている。また、2014 年度に承認された融資プロジェクトの 55% で、ジェンダーが分析、行動、成果枠組みに組み込まれている（付録 2 を参照）⁸。

18. IFC も、投資および助言サービスでジェンダーを取り上げるためや、民間セクターでの女性にとってのビジネスチャンスの促進を図るための様々な対策を講じている。2001 年のジェンダー戦略では、機関ごとのビジネスモデルの違いに言及して、IFC による具体的な行動は提案されていなかったが、IFC はいくつもの具体的な行動を起こした。まず、2002 年に女性のジェンダー起業家市場（Gender Entrepreneurship Markets : GEM）プログラムを立ち上げた。このプログラムの一環として IFC がその立ち上げを支援して 2007 年に設立された Global Banking Alliance (GBA) は、現在、女性向けの資金調達の実践に関する経験を共有する場として活発に機能している。GEM プログラムは Women in Business プログラム(2010-2013 年)へとつながった。IFC は金融市場で女性をターゲットとしたビジネスケースの定量化を開始し、女性雇用率などのジェンダー指標が IFC の開発成果追跡システム (DOTs) に含まれた。また、金融や採掘プロジェクトへのアクセスや政府との投資環境に関する取り組みの中で、ジェンダー障壁が具体的に克服された。IFC はさらに、女性雇用のビジネスケースを構築するための民間セクターとのグローバル・パートナーシップ・イニシアティブ「WINVest」と、企業 10 社によるグローバルパートナーシップ「SheWorks」を 2014 年に立ち上げた。

19. IFC のモニタリング・データによれば、IFC の活動は過去数年間でさらに強化されている。たとえば、IFC の投資先企業での女性取締役の人数増加を図っており、2012 年 3 月には IFC が取締役に指名した 98 人のうち女性は 15%であったが、IFC は 2015 年までにこの割合を 30%にすることを目標として掲げ、これを達成している。2012 年に発効した IFC の持続可能性枠組みの中でもジェンダーが取り上げられている。また、IFC は中小企業向け融資の 25%を女性所有の企業に、マイクロファイナンス融資

の 60%以上を女性に対してそれぞれ行うという年間開発目標を常に達成している。Banking on Women (BOW) プログラムを通じた IFC の投資額も、2009 年の約 6300 万ドルから 2014 年には 20 以上の銀行を介して 8 億ドル以上まで増加している。さらに、初めての「女性起業家支援のための債券」を 2013 年に立ち上げ、2014 年 3 月にはゴールドマン・サックスと共に女性起業家向けの基金「Women Entrepreneur Opportunity Facility」を設置した。

20. ジェンダーCCSA が設けられたことにより、世銀のジェンダー・グループと IFC のジェンダー事務局が初めて 1 つに統合された。この統合によって連携の拡大がすでに可能となっており、特に金融へのアクセス、女性の起業、女性の雇用といった問題に関する実践コミュニティが広がっている⁹。

IV. 世銀の経験から得た教訓

21. 過去 20 年間の経験から次のような教訓が得られる。
- ・ 男女間での重要な格差の解消と女性の発言権やエージェンシーの強化が貧困の削減と繁栄の共有の中心となることを示す客観的根拠を構築することの重要性。
 - ・ 国別アプローチの継続的な必要性。
 - ・ 成果主義に基づいたアプローチへの移行が優先課題。
 - ・ データの拡充。国ごとの性別分類データはむらがあり、国別の診断や特定のプロジェクトについては性別で分類した基本データを入手できないことが多い。
 - ・ 測定基準とモニタリングの価値。
 - ・ 世銀グループのアプローチにおいて選択性と焦点を高める必要性。

新戦略構築の全体的なアプローチは、これまでに得られた教訓を踏まえ、近年見られるジェンダー格差を取り上げることに主眼が置かれる。具体的な内容は次項以降のとおりであり、それらを統合したものになる。

22. 何が有効であるかの学習。ジェンダーの平等と女性へのエンパワーメントが貧困の削減、持続可能な開発、業績、開発目標そのものの中心となる理由を示す十分な客観的証拠が蓄積されている。何を行う必要があるのかに関する知識も豊富になりつつあるが、今後の研究や分析が大いに貢献しうるのは、実際にどのようなことが有効であるのか、様々な状況で何を評価できるかといった領域である。したがって、政策対話、あるいはジェンダー格差を解消し発言権やエージェンシーを強化する変革的なアプローチの実験、試験、記録を行うプロジェクトでの借入国との協力が戦略の重要部分

となろう。

23. 国主導型アプローチの強化。地域別ジェンダー行動計画（RGAP）の策定は、地域レベルや国レベルでの問題点を明らかにする国別ジェンダー・アセスメントに基づいて行われることが多く、政策対話やプロジェクトでの優先課題の明確化に寄与している。新戦略では、たとえば脆弱国など、その国に特有の状況において何が有効であるかを学ぶことに特に注意が払われる。
24. 主流化のための戦略的アプローチ。新戦略は、過去 10 年間の成果、特に初等教育や保健サービスへの女性のアクセスの飛躍的な伸びのような成果が達成された特定のセクターでの取り組みに基づいて構築される。人的資本の形成、経済的機会、女性の発言権やエージェンシーにおける格差を国別のジェンダー分析やそれに関連した診断を通じて明らかにし、そうした格差を解消するために有益なプロジェクトを設計するための取り組みの拡大が提案されるであろう。モニタリングおよび成果枠組みもそれに適応したものになる。
25. 重要な変革手段となる領域への重点化。新戦略では、大きなインパクトをもたらす潜在性があり、なおかつ世銀グループが重大な比較優位を持つ 2 つの領域、すなわち女性にとってのより多くのより良い雇用（自営を含む）の創出と生産的資産（土地および金融を含む）への女性のアクセスの拡大に特に重点を置く。この 2 つの領域はいずれも女性の発言権やエージェンシーを高めうるものである。新体制の下で世銀と IFC の連携がいっそう深まる機会は、いくつものグローバル・プラクティスを通じた取り組みの機会と共に、こうした領域におけるシナジー効果を高める可能性をもたらしている。
26. 測定基準の見直し。IEG 評価でも示されているとおり、新たに採用されたアプローチをマネージャー、タスクチーム・リーダー、借入国が常に意識するようにするためには、適切な測定基準とモニタリングを使用するしっかりとした分析論や診断法に従うことが重要である。現行のモニタリングの枠組みでは、どのプロジェクトについても最初にモニタリングを行い、ジェンダーの分析と統合が行われているかどうか、ジェンダー指標が成果枠組みに含まれているかどうかを評価することになっている。IDA 第 17 次増資では、プロジェクトの終了時に「ジェンダー・パフォーマンス」を評価して採点するメカニズムの構築が世銀グループに委ねられた。世銀が国別プログラムやプロジェクトを通じてどのようなジェンダー格差をターゲットにしており、そうした格差の解消がどれだけ効果的に行われているかに関する情報は、現行の枠組みでは提供されない。新戦略では、主要なジェンダー格差の解消における国レベルの結

果をモニターする新たな枠組みと、その公開および実施のスケジュールが提案される予定である。

27. より多くのより良い性別分類データの収集を支援。プロジェクトやプログラムを通じて達成された結果を十分に把握する必要があるため、その実施中も含め、性別で分類されたデータやジェンダー指標を使用してプロジェクトサイクル中にリアルタイムのフィードバック・ループを作ることが要求される。現在は入手できるデータのむらが大きいため、重要なデータの欠落を明確にし、そうした欠落を埋めるための支援をすることが新戦略の重要部分となるであろう。
28. 新戦略と世界規模のイニシアティブや行為者との調整。新戦略では、世銀がジェンダー平等の世界的な体系の展開と歩調を合わせていくにはどうするのが最善であるかを、他のドナーや国際機関とのパートナーシップの観点とジェンダー格差を解消し女性のエンジェンシーを強化していくための新たな世界的取り組みの観点の両方から考慮することが必要となる。特に重要なのは、新戦略と持続可能な開発目標（SDGs）の目標およびターゲットとの最大限の連動を確保するにはどうするのが最善であるかを考えることである。

V. 枠組みと目的

29. 新戦略は「世界開発報告 2012」の枠組みおよび調査結果に基づいている。この概念的枠組みでは、人的資本の形成、経済的機会、エンジェンシーの間の相互作用を検討し、家計、市場、制度（公式・非公式の両方）のそれぞれも、それらの相互作用も、すべてがジェンダーの平等と経済開発に影響すると断定している。この枠組みは3つの基本的前提に基づいている。第1の前提は、家計はそれぞれ異なる選好やニーズを持つ個人で構成されており、均質な単体ではないということである。第2の前提は、市場と制度は経済発展とジェンダー平等の關係に、直接的にも間接的にも影響を与えるということである。第3は、市場と制度は静態的ではなく動的であり、その属性は社会による影響を受けているということである。したがって、市場と制度は政策介入のような外からの刺激に呼応して変化しうるものである。この3つの原則を基礎とした枠組みによって、世帯はどのように意思決定を行い、市場や制度とどのように作用し合ってジェンダー平等の結果に影響を与えるのか、そしてそうした相互作用や結果が決定づけられる中で政策がどのような役割を果たしているのかを把握する（図2を参照）¹⁰。新戦略は、この枠組みに基づいたものとなる。

30. 「世界開発報告 2012」では、ジェンダーとは女であること、あるいは男であることに関連した社会や行動、文化の面における属性や期待、規範であると定義している¹¹。ジェンダー平等とはこのような側面において、男女が互いにどう関係し、その結果として男女間の力の差異がどう決定されるのかを指す。歴史的に見るとジェンダーの不平等により女性が不利な立場に置かれており、多くの領域で今なおそうした状態が続いているが、一部の国やセクターではジェンダー規範や政策が男子や男性に不利な影響を与えているケースもある。したがって、ここでのアプローチでは、確固とした国別やセクター別の診断で明らかになった具体的な領域で男性が置かれている不利な状況（ヨーロッパ・中央アジア地域（ECA）の一部の国における男性の死亡率、カリブ海地域における男性の中途退学率など）も対象とする。プロジェクトにおいては、年齢、障害、宗教、人種、社会的地位、HIV／エイズ、性的志向、性同一性、地域、移民、強制退去などに関わらず男性か女性かで区別する包括的なアプローチで進められる。

図 2：「世界開発報告 2012」の概念的枠組み

- 1/
政策
- 2/
成長
- 3/
市場
- 4/
非公式制度
- 5/
公式の制度
- 6/
家計
- 7/
ジェンダー平等
- 8/
経済的機会
- 9/
エージェンシー
- 10/

人的資本の形成

31. 前述したとおり、新戦略では戦略的な主流化と枠組みの2つの重要な側面の掘り下げに重点を置く。2つの重要な側面とは、(1)雇用の拡大と改善に対する制約の除去と(2)女性による資産の所有と管理に対する障壁の除去であり、いずれも女性の発言権やエージェンシーを高めるものである。

国レベルでの主流化の戦略的アプローチ

32. 2001年のジェンダー戦略は、世銀の幅広い活動にジェンダーの平等を取り入れることに貢献し、途上国における男女間の格差の縮小で重要な役割を果たしてきた。世銀グループのジェンダー戦略は国主導型であり、今後もそうである。これまで以上に戦略的な主流化のアプローチが採用され、国内でジェンダーの不平等が存在している主な領域を明らかにし、大きな成果につながりうる政策対話やセクター別プロジェクトのためのより深いプログラムやアプローチを構築していく予定である。新たに設けられた体系的国別診断(SCD)と国別パートナーシップ枠組み(CPF)にも、ジェンダー・アセスメントの結果が活かされている。CPFでは、関与が提案される主な領域と成果枠組みにおいて予想される成果が明示されている。そうした成果を達成するための策を構築する際には、もちろんのことながら、世銀が唯一の行為者であるわけではなく、世銀は自らが最大のインパクトを与えることや比較優位を活用することができる分野に注力する必要があるという認識に基づいて行われる。プロジェクトの設計段階でジェンダーについての分析が行われたかどうかを評価する世銀全体のモニタリングは継続されるが、モニタリングの重点は、そうした関与策による成果(主要なジェンダー格差の縮小、女性の発言権/エージェンシーの向上など)の達成へと移行していく。戦略的な主流化のための手引きも、新戦略に含められる。

33. 世界開発報告の枠組みの中心であり、2014年の報告書「Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity (仮題: 発言権とエージェンシー: 繁栄の共有を目指した女性・女子のエンパワーメント)」の中でも詳細に述べられている女性の発言権やエージェンシーの強化は、ジェンダー主流化のための戦略的なアプローチにおいても引き続き重要部分となるであろう¹²。エージェンシーの制約や収奪は、所得の水準にかかわらずあらゆる国の女性や女子に影響を与えているが、特に厳しい影響を受けているのが貧困層である。ジェンダーに基づく暴力、性と生殖に関する健康の管理の不足、土地や住宅といった資産を持たないこと、正式な政治的

地位や権力ある地位についている女性が少ないことなどがその要因である¹³。また、差別的な法律も影響している。2013年の「Women, Business and the Law（仮題：女性、経済活動、法律）」によると、男女間で法律上の差が1つ以上存在している国はデータのある143か国のうち128か国に上り、そうした差は女性が正式な身分証明書を取得することに対する障壁から、資産の所有または使用、信用力の確立、就職などに対する制限まで及んでいる。また、結婚や家庭生活における女性のエージェンシーを制限する法律もある¹⁴。したがって、行わなければならない対策は多く残されているといえる。社会規範や法律と法的制度を変える政策や措置、ならびに経済的機会、社会的保護、教育を促進するプログラムは、女性のエージェンシーにとって非常に効果がある。こうした問題は、文化的伝統も含めたその国に固有の状況と密接に関連している。有効なプログラムを構築するためには、徹底的な診断を行い、国内でのセクター別プログラムへの注目を深めることが要求される。たとえば、教育セクターでのアプローチは就学率や修了率の格差の解消のほかにも、カリキュラムに含まれている否定的なジェンダー規範や固定観念への取り組み、学校内でのセクシャル・ハラスメントやジェンダーに基づく暴力への対策、男子と女子の将来の機会に変化を与えるその他の活動などまで及びうる。また、特に子どもや高齢者の世話のサポート、女性に対する暴力を是認する規範の変更、ジェンダー平等がもたらす利益の促進などで変革を推進する重要な役割に男性に従事させることも含まれている。

重要な変革手段への取り組みの強化

34. 女性の労働力参加と生産性、女性の起業、ジェンダー間の資産格差の存在に関しては地域間に共通する懸念がいくつか存在しているが、そうした問題へのアプローチは状況によって異なっている。貧困を撲滅し繁栄の共有を促進するという世銀グループの目標に則したものとするため、新戦略ではこの2つの目標の達成で中心となる2つの領域における男女間の格差解消に世銀が注力することも提案する。その領域とは、(1)雇用の拡大と改善（ここでいう雇用は正式な職場での有給雇用という一般的な概念にとどまらない様々な形を取りうる）¹⁵および(2)主要な生産的資産（土地、住居、技術、貯蓄その他の金融資産）の所有、管理、アクセスの拡大である。
35. この2つの領域でのジェンダー格差の解消が注目に値するのには、いくつかの理由がある。第1に、雇用や資産の所有／管理は女性自身にとってばかりでなくそのコミュニティ、企業、経済にとっても変化の「手段」となることが多数の文献で示されている¹⁶。第2に、雇用の創出と資産の所有は経済成長や貧困削減を推進する基本的な要因である。仕事は貧しい人々のほとんどにとって主な収入源であり、有給の仕事を得

る機会は消費や貯蓄を増加させる手段を提供する。資産は、収入を生み、資本や信用貸しへのアクセスを容易にし、収入源の多様化を通じて個人や家計がショックに対処して乗り越える力を強化し、売却して収入を生み出せる富の備えとなるため、貧困層にとって特に重要である。最後に、こうした領域への取り組みは世銀がすでに融資、投資、あるいは助言業務を実施しているセクターを通じて行われる。特に新体制により世銀と IFC の連携がこれまで以上に緊密化する潜在性があるという点で、世銀グループの明確な比較優位が反映される。

36. 雇用の拡大と改善に向けて制約を除去。世界のほぼすべての測定基準が女性は男性よりも経済的に排除されていることを示しており、こうした不利な立場は経済成長に伴って消えるものではないが、これを是正すれば経済成長の一助となりうる。女性の労働力参加が最も急速に伸びている経済では貧困の減少率も最も高くなっている。より良い雇用が女性に提供されれば、民間セクターの企業には競争優位が提供され、家計での金銭の管理や消費にもプラスの影響が生じる。女性の仕事の生産性を高め、より生産性の高いセクターへの女性のアクセスを助けることで、変革をもたらさう。
37. 女性は男性よりも低生産性の活動に従事し、無報酬の家内労働者となり、インフォーマル雇用で働き、インフォーマル雇用の仕事を頻繁に替え、労働力からはみ出している傾向が強い。世界的に見ても女性の労働力参加率は伸び悩んでおり、それどころか 1990 年の 57% から 2012 年には 55% に低下している¹⁷。同じ雇用者の中でフルタイムの賃金労働者となっている女性の数は男性の半数にすぎない。2 つの地域では女性は男性と比べて農業以外の仕事でインフォーマル雇用が主な働き口となっており（サブサハラ・アフリカ：74%と 61%、ラテンアメリカ・カリブ海地域：54%と 48%）、それ以外の地域の国々の都市部でも同様である（たとえば中国の都市部では 36%と 30%）¹⁸。先進国・途上国 83 か国のデータによれば、賃金労働をしている女性の賃金は男性の賃金を平均 10~30% 下回っており、この差は教育、経験、労働部門だけでは十分な説明がつかない¹⁹。これらを総合すると、このような制約をもたらしている市場の失敗と、その結果として生じている雇用や収入のジェンダー格差が、経済にとっても家計にとっても重大な損失となっている。
38. 女性の雇用に制約しているのは、一般化しているジェンダー規範のほかに、女性にとっての教育の選択、職業の選択、家事の責任や家庭内の務め、モビリティ、自由になる時間などを左右する資源へのアクセスの制約が挙げられる。教育の修了や労働市場への参加と同時期となる結婚や妊娠の選択も女子や女性にとってさらなる制約となり、生産性の高い活動に移れる見込みのない低生産性の軌道に固定されてしまう。家事の責任や、家計レベルでのインフラやサービスの不備も、女性が賃金労働や教育に

充てられる時間を限定する要因となっている。さらに、安全に対する懸念や職業分離によっても、女性の経済活動が制限されている。

39. 新たな体系的国別診断の第一弾でも、雇用におけるジェンダー格差の蔓延が如実に示されている（囲み 2 の事例を参照のこと）。

囲み 2：モーリシャスにおける労働力参加と賃金のジェンダー格差に関する SCD

過去 10 年間で大幅な進歩があったものの、労働市場におけるジェンダー格差は依然として大きい。2012 年の女性の労働力参加率は 47% で、2001 年と比べてわずかに向上している。法律上の障壁がないにもかかわらず、モーリシャスの労働年齢の女性の半数は依然として労働市場に参加しておらず、参加したとしても 2012 年のデータによると女性は男性と比べて雇用される可能性が 22% 低く、失業する可能性が 6% 高く、労働市場から離れる可能性が 25% 高い。労働力状態の格差は縮小傾向にある一方、モーリシャスでは男女間の賃金格差が激しく、格差縮小の気配が見られないどころか、近年では逆に悪化している。教育水準、年齢、潜在的な労働経験やセクターを同じにして比較しても、女性の所得は男性の所得を約 50% も下回っている。このように男女間の賃金格差が激しいことにより、女性は自分たちの労働から十分な見返りを得ることができないため、女性の労働市場参加のインセンティブが損なわれることとなっている。さらに、女性の労働に対するこうした過小評価が根強いことが、女性の人的資本の蓄積に悪影響を及ぼし、近年の中等教育や第三次教育での就学率の上昇による効果が損なわれる可能性も考えられる。

出典： 「モーリシャス：体系的国別診断」 2015 年 2 月 12 日。世界銀行グループ

41. 世銀グループは国別分析や事業プログラムでこうした問題を取り上げているが、ジェンダー格差を解消するための業務上のやり方の強化・調整を図る必要がある。女性の雇用の拡大と改善に対する制約に取り組むためには、グローバル・プラクティス (GP) の境界を越えた協調的な注目や連携を通じて、行動能力と技術能力とビジネス能力の切り離し、職務配置の新戦略、育児・高齢者介護サービスの提供、職業分離を減少させるための慎重な行動、セクシャル・ハラスメントへの取り組みといった新たなアプローチを構築し、試行することが要求される。また、モビリティ、安全、無償労働に費やされる時間を短縮させるサービスなど、雇用に対するジェンダー固有の制約に取り組むために、国内でのインフラ GP の主導により幅広いプログラムにわたって調整や連携を強化することも関係してくる。

42. 起業の分野では、女性が所有権の全部もしくは一部をもっている中小企業は新興市場

で正式に設立された中小企業の38%にすぎず、なおかつ小規模で、非正規で、家内的である傾向があるなど、数多くの制限に直面している。さらに、女性起業家は金融へのアクセスも限られており、男性起業家と比べて金利が高いあるいは借入期間が短いなど不利な条件で借入をしているケースも見られる。金融以外の障壁も困難をもたらしている。たとえば、金融やそれ以外のインフラも、法律や規制の枠組みも不十分である²⁰。女性の起業、特に中小企業セクターにおける制約を減少させるためには、育児・高齢者介護の提供、時間的制約の減少、職業分離の減少、法改正など、雇用支援のサポートと同じようないくつかの問題に取り組みなければならないが、これに加えて資本・金融サービスへのアクセス向上や、ビジネス訓練の新たなアプローチなども含まれる。

43. 女性による資産所有・管理に対する障壁を撤廃。女性は男性と比べて資産を所有していることが少なく、ショックによる悪影響を受けやすい。女性が資産を所有することで、女性へのエンパワーメントとなり、個人、家計、コミュニティの幸福を増進し、女性の意思決定能力を大幅に高め (Agarwal 1994, 1998, 2002a)、子どもたちの健康や福祉に大きな影響を与える (Duflo 2000; Katz and Chamorro 2003) ことが証明されている。さらに、家庭内暴力を受ける女性が減少することを示している研究もある (ICRW 2006; Panda and Agarwal 2005; Friedemann-Sanchez 2006)。こうした状況で女性が資産を要求しやすくすることが、女性が疎外されることのないように保護し、女性が経済成長に貢献できるようにするための重要な政策手段となる。
44. ほとんどの資産は家計ではなく個人の所有であるが、女性が所有している生産的資産は男性と比べてはるかに少なく、資産の価値も大幅に低いというデータがある。食糧農業機関 (FAO) の推定によれば、全世界で土地所有者のうち女性が占める割合は20% 足らずである。西・中央アフリカおよび中東・北アフリカ地域 (MNA) では、この割合が10%にも満たない²¹。女性は自分の所有している土地に対する保証が少なく、所有する土地も男性と比べて体系的に小さい。ガーナでは、男性の所有地の平均価額は女性の3倍に上る²²。The Gender Asset Gap Project (2010) では、住宅に関して、インドのカルナタカ州およびガーナでは女性よりも男性が住宅所有者になっていることが多いばかりでなく、女性が住宅を所有しているケースでも女性の所有する住宅の価値は男性の所有する住宅の価値よりも低いことが示されている²³。女性による生産的資産の所有の制約となっているのは、女性による土地、住宅、技術の所有や管理に関するデータの不足、家庭内での女性の立場を形作っている規範、法律上の差別、資産蓄積のための金融へのアクセスへの欠如などである²⁴。ジェンダー間の資産格差を解消するために優先されるべき検証済みのアプローチとしては、登録制によって土地保有権を正式に確立して女性の土地保有権の保証を高めること、女性の共同所有権

や個別所有権を拡大すること、女性の権利保護のために家族法や相続法を改正することなどが挙げられる。

アプローチの実行化

45. 世銀グループのジェンダー戦略は現在も今後も国主導型であることを強調しておかなければならない。新戦略では、ジェンダー格差解消の世界的な目標やジェンダーの不平等に関する具体的な指標を定めるのではなく、世銀グループが国ごとのニーズに対応した国別の具体的なソリューションを考慮しながらジェンダーの平等と発言権やエージェンシーでより大きな成果を実現できるようにする方法を明確にすることが目指される。現在はそれぞれの地域で国レベルの分析に基づいた地域別ジェンダー行動計画（RGAP）を策定し、地域や国の状況に合わせた地域別の重点項目を定めている。女性の労働力参加と生産性、女性の起業、ジェンダー間の資産格差、ジェンダーに基づく暴力の減少、発言権やエージェンシーの強化といったテーマは各地域のRGAPに共通しているのだが、こうした問題に対するアプローチは状況によって異なってくる。このような領域については、世銀は診断法を深め、新たなアプローチを試行し、アプローチの評価を行い、戦略へのフィードバックを提供することに主力を注ぐ必要がある。2015年には3件のRGAP（南アジア地域、ヨーロッパ・中央アジア地域、ラテンアメリカ・カリブ海地域）が終了し、新戦略の承認と同時もしくはその直後に更新される予定である。それ以外の地域の行動計画についても、新アプローチに則したものとなるように再検討した上で必要に応じて調整される。

こうした広範な実行上の課題の中で、次のようなフォローアップ活動が戦略期間中に実施される。

46. 関連する中心的な事業部門でのグッド・プラクティスの成果に基づいた介入策を拡大する機会を明確化し、促進する。世銀プロジェクトにはグッド・プラクティスの実例が数多く存在している。たとえば、都市部および農村部の運輸に関するいくつかのプロジェクトで、モビリティ（時刻表、スロープ）、安全（照明、コールセンター）、アクセス性、運輸セクターでの雇用、サービスへのアクセス（保育）などに関するジェンダー固有の制約が取り上げられている。もう1つの例は、エネルギー・採取産業GPが他のいくつかのGP、CCSA、IFCと共に主導した清潔な料理用レンジに関する取り組みであり、これは女性や子どもの健康や環境に、また、無償労働に費やされる時間を短縮し雇用や起業の機会を強化することによって経済的機会への女性の参加に変革をもたらさう。CCSA、GP、IFCは、グッド・プラクティスの事例を照合し

た上でその情報を広め、当該の GP と協力し、様々な国の状況に合わせてそうしたアプローチの適用を拡大していく。

47. 診断ツールを開発し、強化する。国レベルでの戦略的な主流化を強化し、女性の雇用や戦略的資産へのアクセスへの世銀グループの取り組みを充実させるため、新戦略では、国別やセクター別の制約に関する理解を深め、何が有効であり、成功したアプローチを各地の状況に適応させるにはどうするのが最善であるかを明確化して伝達していくことを可能にするため、診断調査に力を入れることを構想している。優れた診断調査は、ジェンダー平等の根元的な制約や機会、一部のサービスや市場への女性・女子のアクセスが制限されている理由、政策やプログラムが経済的機会や発言権／エンジェンシーの向上に最も効果的に働く領域などについてスタッフや官民セクターのクライアントが十分に理解するために重要である。前述したとおり、ジェンダー CCSA が貧困 GP と協力して体系的国別診断へのジェンダー分析の統合強化を図ることになっている。提案されている女性の雇用への重点化に伴い、様々な国でパイロット試験や展開が進められている雇用診断でのジェンダー分析を強化するために雇用 CCSA やいくつかの GPs との連携の緊密化が必要となる。新戦略には、IFC が行う女性の市場診断の利用の拡大や、経済的なエンパワーメントに関する拘束力ある制約や機会に取り組む国別戦略やプロジェクトについての新たな診断調査の開発も含まれている。

48. 成果につながる客観的証拠を充実させる。主要な制約を軽減させ、雇用や資産所有に向けた大きな前進を実現するための立証された有望な介入策に関する客観的証拠が充実してきているが、行うべきことはまだ多く残されている。国連や借入国との連携を通じ、ジェンダー CCSA および雇用 CCSA、経済開発総局（DEC）、一部の GP が仕事／雇用に関するデータの収集や資産に関する個人レベルの情報の強化に取り組んでいる。世界の約 80% の国々が死亡率、労働力参加、教育訓練に関して性別で分類した統計を定期的に作成しているが、インフォーマル雇用、起業（会社や事業の所有と経営）、所得、無償労働、女性に対する暴力に関する統計を男女別に集計している国は全体の 3 分の 1 以下である。新戦略では、DEC および雇用 CCSA での新たな研究に基づいて、国際労働統計家会議で合意された仕事についての新たな定義を実用化するための新たなロードマップを作成する。また、多目的の家計調査やその他の調査を通じて、土地、住宅、金融資産、事業の所有や意思決定に関する個人レベルの情報を取り入れるためのロードマップも作成する。新戦略では、新たな「開発のための身分証明イニシアティブ（Identification for Development Initiative）」にも取り組む。これは、社会的セーフティネットが貧困層を網羅することや、女性が身分証明書を持ち、サービスや金融へのアクセスを得られるようにすることで経済的成果を高めるこ

とを目的として、住民登録および重要な統計システムの構築を中心に据えた GP/CCSA/IFC の共同イニシアティブである。民間セクターのほとんどは性別分類データを容易に入手することができないため、取引先、従業員、貸し手、消費者に関して男女別に集計されたジェンダーデータの体系的な作成を助けることが、事業活動のあらゆるレベルへの男性と女性の参加に向けた前進のために非常に重要である。

49. とりわけ有望なイニシアティブが、ジェンダー・イノベーション研究所（下記の囲み 3 を参照）である。新戦略では、ジェンダー・イノベーション研究所が品質やインパクトを強化しながら研究対象を拡大していくための最善の策を検討する。また、プログラムの選定や設計への戦略的なアプローチを可能にし、一般化しやすい研究結果が得られるようにするためにジェンダー・イノベーション研究所の世界的ネットワークを構築することや、研究の焦点を影響評価だけでなく診断ツールの開発や介入策の検証の拡大にまで広げ、国の内外のクライアントとの知識ネットワークを構築することも探っていく²⁵。

囲み 3：ジェンダー・イノベーション研究所の活動

世界銀行の地域ジェンダー・イノベーション研究所は、ジェンダーの平等を促進するために何が有効であるか（および何が有効でないか）についての客観的証拠を強化するために設置された。これらの研究所は、土地所有権、エンプロイアビリティ、発言権やエージェンシーなど様々な側面における重大な格差に的を絞り、影響評価を活用して確固たるエビデンスを構築することを目指している。また、世銀グループ内外のプロジェクトと密に協力し、評価結果についてのオーナーシップや理解を促進したり、規模拡大や再現の決定に役立つ情報を提供したりしている。評価結果はジェンダー不平等の要因に関する国別対話への情報提供にも利用されている。現在、すべての地域でジェンダー・イノベーション研究所が進めている影響評価は合計 75 件に上る。そのうち数件はすでにアフリカ地域および南アジア地域で政策対話やプロジェクトに利用されている。

50. 知識の取り込み。新戦略では、国別パートナーシップ枠組みのほか、国別ジェンダー・アセスメント、地域別ジェンダー行動計画、プロジェクトなどの支持構造において、プロジェクトの指標の選択や国レベルのシステム強化の支援も含め、ジェンダー平等の結果をこれまで以上に重視するためのロードマップを提示する。ジェンダーCCSA は、緊急に取り組む必要のある重要な分析上やデータ上の欠落を明らかにすることに注力し、そうした欠落を埋めるための提案を行う。コンサルテーション・プロセスを使用して、政策立案者や実務者から、効果的な政策やプログラムの制約となっている

分析やデータの欠落とはどのようなものであると考えているかを導き出す。さらに、分析成果、ツール・キット、ガイダンス・ノートを通じてばかりでなく、世銀グループ職員や官民セクターのクライアントやパートナーの関与の強化、実地学習、キャパシティ・ビルディングなども通じて、知識を実際のプロジェクトにどのようにつなげていくかを検討する。

51. トレーニングと学習。世銀グループがそのアプローチに欠くことのできない部分としてジェンダーの不平等に取り組みながら2つの目標を果たすための資源の調整を行う際には、経済的なジェンダー格差の解消や女性の発言権やエージェンシーの強化のためにはどのようなことが有効であるかについて新たに得られた客観的根拠を中心として組織内学習の優先課題が提示されるであろう。体系的国別診断、国別パートナーシップ枠組み、実績・学習レビューの構造を支える新たな教材、講座、eラーニング・モジュールが必要となる。
52. 組織としての取り組みのモニタリング。新戦略では、該当する場合に世銀グループのプロジェクト実施中に成果に向けた前進の特定とモニタリングをより有意義に行うための系統的なアプローチを提示する。また、プロジェクトの目的が経済的機会におけるジェンダー格差の解消や女性の発言権やエージェンシーの強化を含んでいる場合にプロジェクトがそうした目的をどれだけ達成できたかをプロジェクト終了時に評価するという提案も含められる予定である。プロジェクトにジェンダーがどのように組み込まれているかに関する毎年の報告も継続されるが、そのアプローチは新戦略で提案されている枠組み拡大に対応したものとなる。

VI. 戦略開発プロセスとスケジュール

53. セクション横断的な幅広いオーナーシップを確保するため、新戦略の策定プロセスには、世銀グループ、借入国政府、民間セクターのリーダー、国際開発パートナー、シビルソサエティ組織といったステークホルダーが従事する。戦略開発のスケジュールは表1のとおりであり、過去の戦略とその評価から得られた教訓が取り入れられ、ジェンダーの平等をもたらすために何が有効であるかに関する既存の客観的根拠が吟味され、世銀内外のステークホルダーに意見が求められる。この戦略開発プロセスは、戦略起草プロセス、世銀内外でのコンサルテーション、レビュー・発表プロセスの3つの部分に分けられる。

戦略起草プロセス

54. 世銀グループの新ジェンダー戦略の起草および発表のプロセスは、コア戦略チームが主導する。このコアチームは、関連するクロス・カutting・ソリューションズ・エリア、グローバル・プラクティス、その他の業務チームなどのスタッフで構成される。チームは、「Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity (仮題: 発言権とエージェンシー: 繁栄の共有を目指した女性・女子のエンパワーメント)」、「Levelling the Field, Improving Opportunities for Women Farmers in Africa (仮題: 対等の立場—アフリカの女性農業従事者の機会向上)」、「Gender at Work: A Companion to the World Development Report 2013 on Jobs (職場でのジェンダー: 「世界開発報告 2013: 仕事」の派生報告書)」、「世界開発報告 2012: ジェンダーの平等と開発」、「Investing in Women's Employment (仮題: 女性の雇用への投資)」、その他の地域別派生報告書など、過去数年間に世銀グループが作成したあらゆる知識成果物に加え、国連財団の「Roadmap for Women's Economic Empowerment (仮題: 女性の経済的エンパワーメントへのロードマップ)」や英国国際開発省 (DFID) 委託の体系的レビューなどその他の資料も参考にする。特に、二国間援助機関や他の多国間援助機関のジェンダー戦略を検討し、ジェンダー平等の主流化に関する経験や実施アプローチからの教訓を導き出す。
55. また、ジェンダーCCSA は各地域やグローバル・プラクティスと協力し、(1) 教訓や介入策の成功事例を探ることを目的とした地域別ジェンダー行動計画のレビュー、(2) ジェンダー平等に関連した活動におけるグッド・プラクティスのマッピング/現状把握の実施、(3) 関与を深めることでジェンダーに関してさらに強力な成果をもたらす位置づけになりうる 2016 年度の活動の特定に着手している。ジェンダーCCSA は、OPCS やタスクチーム・リーダー (TTL) とも協力し、実施中の報告プロセスや終了時の評価プロジェクトを強化してジェンダー平等の成果の達成状況を明らかにするための最善の策を探っている。

世銀内でのコンサルテーション

56. ジェンダーは横断的な問題であるため、その戦略の策定に際しては世銀全体での取り組みを通じて意見や幅広いオーナーシップを得ることが重要となる。戦略開発プロセスの間、GP、CCSA、IFC、地域のそれぞれのジェンダー担当リーダーらで新たに構成されたネットワークを通じて意見や反応を探る。さらに、ジェンダー問題で成果をもたらすための世銀の計画の方向付けを行い、これを管理するガバナンス構造のジェ

ンダー・リーダーシップ協議会（旧 GAD 委員会）がハイレベルでの指導を行う。ジェンダーCCSA は、戦略を構成する要素についての議論を開始し、世銀のグローバル・プラクティス・リーダーシップチーム (GPLT)、地域管理チーム (RMT)、関係総局、ならびに IFC からのフィードバックを求めており、今後もこれを継続していく。14 のグローバル・プラクティスおよびクロス・カッティング・ソリューションズ・エリアの局長およびプラクティス・マネージャー、ならびにカントリー・ディレクターおよびカントリー・マネジメント・ユニットのプログラム・リーダー、さらには理事会顧問らとの対話も継続し、新戦略策定の参考とされる。

57. コンセプト・ノートの作成時に、ジェンダーCCSA は世銀の様々な部門の職員とのコンサルテーションを開催した。2014 年 10 月から 12 月にかけて開催されたジェンダー担当リーダーによるリトリートとそのフォローアップ会合、2014 年 12 月と 2015 年 1 月に開催された局長、プラクティス・マネージャー、プログラム・リーダーらとの具体的な問題に関するコンサルテーションなども含まれている。ワシントン DC でのコンサルテーションには 80 人以上の職員が参加し、テレビ会議によるコンサルテーションには 6 つの地域すべてのカントリー・マネジメント・ユニットから 40 人以上の職員が参加した。
58. IFC は、コア戦略チームに加わっているほか、3 つの投資部門および 1 つの助言部門の局長が指名したフォーカルポイントと開発影響・企業戦略部門のスタッフで構成されるサポートチームも設置している。ジェンダー事務局は、IFC の各部門でのジェンダーに関する進捗状況のレビューを行い、格差を明確化し、経済的参加におけるジェンダー格差、事業上の優先事項、クライアントの需要に則した今後の重点課題を構築するための技術的サポートを提供している。このプロセスの一環として、局長や地域の企業トップらにも、特定されたジェンダー関連の重点課題に関する意見が求められている。このサポートチームからの提供情報は、IFC の投資・助言担当職員約 100 名で構成される IFC のジェンダー・ネットワーク、ならびに局長 7 名と副総裁 1 名で構成される IFC のジェンダー運営委員会が検討中である。コンサルテーション・プロセスでは、ジェンダーに関して IFC と世銀グループの緊密な協力が可能な領域も特定される。
59. 上記のようなコンサルテーションでの対話やフィードバックを参考にして、このコンセプト・ノートの包括的な枠組みが構築された。全般的に、職員は新戦略の主要なアプローチを支持しており、特に経済的機会ならびに発言権やエージェンシーの問題に重点を置くことについては世銀グループの比較優位が反映されているとして歓迎している。また、モニタリングと評価の強化にも合意している。

世銀外とのコンサルテーション

60. CODE 会合の後、借入国政府、民間セクターのリーダー、開発パートナー、シビルソサエティなど、世銀外とのコンサルテーションが 2015 年 4 月下旬から 2015 年 7 月上旬にかけて予定されている。2014 年 11 月に OECD DAC ジェンダー平等ネットワーク (GENDERNET) と、2015 年 1 月に北欧・バルト諸国多国間開発銀行グループとの間でそれぞれ開催された非公式協議も、コンセプト・ノートの作成に活かされている。公式なコンサルテーションのすべてについてコンサルテーション・レポートが発行される予定であり、そうした議論が新戦略の起草に役立てられるであろう (外部コンサルテーション計画については付録 4 を参照のこと)。

レビュー・発表プロセス

61. 世界銀行グループ・ジェンダー戦略は、2015 年末の理事会による検討を受けた後、内外に向けて発表される。戦略文書が紙版と電子版で発行されるほか、戦略を職員、政府、民間セクター、シビルソサエティ組織、世界のパートナーに伝えるマルチメディア型アプローチも採用される。経済的機会および発言権やエージェンシーにおけるジェンダー格差を解消するために世銀がどのように取り組むかという明確なメッセージを伝え、本格的規模での展開が可能なグッド・プラクティスを紹介し、借入国も世銀職員も新戦略に対して熱意を持つようにさせることが目的である。

表 1：全体的なスケジュール

2014 年 12 月～2015 年 3 月	世銀内部でのコンサルテーションとコンセプト・ノートの起草。
2015 年 4 月 8 日	コンセプト・ノートに関する CODE (開発効果委員会) 会合。
2015 年 4 月下旬～7 月上旬	ステークホルダーとのコンサルテーションで、機会、新たな方向、ジェンダー戦略起草のための情報提供の選択肢などについて意見を求める。オンラインと対面会議を併用。
2015 年 8 月	世銀外とのコンサルテーションで得られたすべての見解をまとめた要約書を報告し、ウェブページに掲

	載。
2015年7月中旬～10月	戦略起草と内部レビュー・プロセス。
2015年第4四半期	理事会審議。コンサルテーションで提起された問題が戦略起草時にどのように取り上げられたかの概要を示した文書も戦略文書に含められる。 理事会審議の後、戦略文書を開示。

付録 1： 概要：世界銀行のジェンダー戦略 2016-2021 年

要約

パート 1： ジェンダー、貧困の削減、包括的成長：概要

- ・ 繁栄の共有の促進と極度の貧困の撲滅：ジェンダー不平等の役割
- ・ 国際的な政策枠組み
- ・ ジェンダーの平等と援助効果
- ・ ジェンダーと民間セクターの役割
- ・ 進捗と残された格差
- ・ 地域別の進捗と格差（「世界開発報告 2012」および RGAPS に基づいて更新）
- ・ 前進：教訓を踏まえて

パート 2： 戦略

- ・ 現場での成果と具体的結果の達成
- ・ 世界銀行グループでの新たな実施アプローチ
- ・ 政策対話と CPF
- ・ 変化をもたらす解決策（統合化されたマルチセクター投資）
- ・ 変革ツール
- ・ 主要なパートナーシップ

パート 3： 戦略実施の役割と責任

- ・ 組織単位： RVP と CMU、GP、CCSA、DEC、OPCS、LLI、IEG、IFC
- ・ 説明責任
- ・ 2021 年に戦略を評価

付録 2： ジェンダーが完全に（3つの側面のうち3つに）組み入れられたプロジェクト
の地域別傾向

1/

アフリカ地域

東アジア・大洋州地域

ヨーロッパ・中央アジア地域

ラテンアメリカ・カリブ海地域

中東・北アフリカ地域

南アジア地域

付録 3： 世界銀行グループの新たなオペレーティング・モデル

先般の世銀再編で 14 のグローバル・プラクティス (GP) と 5 つのクロス・カッティング・ソリューションズ・エリア (CCSA) が設けられ、ジェンダーが CCSA の 1 つに含められたことや、IFC と世銀の効率的な統合に向けた措置を通じて、世銀グループのあらゆる専門知識とあらゆるサービスを活用して世銀グループの借入国へのソリューションを提供する協調的かつ戦略的なアプローチの強力な基盤が提供されている。世銀グループの新たなオペレーティング・モデルは、地域、グローバル・プラクティス、CCSA、IFC にまたがる協調を強化することにより資源、サービス、知識、人材の活用を図り、セクターや借入国に大きな成果をもたらす可能性を与えている。この新モデルでは、ジェンダーの制約の多面性に対して協調的に取り組み、事業部門でのジェンダー・スマートなソリューションの提供を強化する機会が拡大される。

オペレーティング・モデルは世銀の新たな組織構造の中心的な要素を示している

1/

クライアント

2/

地域 VPU およびカントリー・マネジエメント・ユニット

3/

グローバル・プラクティス VPU

4/

グローバル・プラクティス

5/

クロス・カッティング・ソリューションズ・エリア (CCSA)

6/

クロス・カッティング・ソリューションズ・エリア

7/

クロス・カッティング・ソリューションズ・エリア

8/

グローバル・プラクティス業務サービス (GPSOS) およびその他の有効化サービス

9/

RVPU と CMU がクライアントの状況に応じた総合的な開発ソリューションの提供を確保

10/

グローバル・プラクティス VPU とグローバル・プラクティス (14) がクライアントへの

ソリューション提供のために世界の技術的専門知識を管理

11/

クロス・カッティング・ソリューションズ・エリア (5) が世銀グループで選択された横断的な重点開発分野における戦略的方向性を定め、ターゲットを決定し、設計と提供について助言し、結果のモニタリングを行い、世界的なリーダーシップを構築

12/

GPSOS およびその他の有効化サービスがすべてのグローバル・プラクティスおよびCCSA に重要な支援サービスを提供

付録 4： 外部コンサルテーション計画

世界銀行グループは新ジェンダー戦略を策定中であり、2015年後半に理事会による審査を受けて最終決定される見込みである。この新戦略は、借入国が永続的な貧困削減と安全や繁栄の共有の確保へとつながる重要な道筋としてジェンダーの平等を達成するための支援を提供するために策定されている。戦略開発の過程で、世銀グループは世界中のステークホルダーとのコンサルテーションを行い、国や地域の視点からのステークホルダーの見解、世界的な教訓、また、主要なジェンダー格差の解消のためのグッド・プラクティスなどを探る。コンセプト・ノートはプレゼンテーションと共に専用ウェブサイトで公開され、コンサルテーションで背景情報として使用される。

1. コンサルテーション

戦略開発の過程には世界的なコンサルテーション・プロセスが含まれる。コンサルテーションでは、国ごとの対面会合とオンラインによるものを組み合わせ、広範かつ包括的で透明性のある方法で関連ステークホルダーから意見やフィードバックを引き出す。特定の個人、団体、当事者のほか、意見を述べたいと考えるあらゆる者まで、幅広いステークホルダーに意見が求められる。

A. 目的。コンサルテーション・プロセスの目的は次のとおりである。

- ・ 様々なステークホルダーに利益をもたらすジェンダー平等のための実施戦略の開発を形作り、そのための情報を提供する。
- ・ 世銀グループとそのステークホルダーとの対話の基盤を築き、多様な観点から戦略実施への利益が継続するようにする。

B. ステークホルダー

コンサルテーション・プロセスでは、次のような多様な外部ステークホルダーの見解を探る。

- ・ 借入者の代表
- ・ 民間セクターの代表
- ・ 開発志向型の組織や財団
- ・ 国際連合機関
- ・ 多国間・二国間開発パートナー

- ・ 政府等への働きかけやサービス提供に携わっている国際レベル、国レベル、地方レベルのシビルソサエティ組織
- ・ 労働組織および職能団体
- ・ 学術機関および応用研究機関

C. コンサルテーション・プロセス

世銀グループは、CODEによるコンセプト・ノートの審査後、2015年7月初めまでの間、コンセプト・ノートおよび戦略開発で取りうる方向性に関する意見や見解を求める。新ジェンダー戦略に関する世銀グループの考えを形成するために、戦略開発の過程で世銀が考慮すべき主要なテーマに関して、様々なステークホルダーに意見が求められる。議論される領域の例として次のようなものが挙げられる。

- ・ 借入国が持続的な貧困削減と安全や繁栄の共有の確保へとつながる重要な道筋としてジェンダーの平等を達成するための支援をしていく上で世銀が考慮すべきジェンダー戦略の側面。
- ・ 国レベルで考慮すべきジェンダー平等への付加的な制約。
- ・ 女性・女子と男性・男子の間での経済的・社会的機会への差別的制約を撤廃する提言
- ・ 女性と男性の経済的機会の向上にはどのような横断的アプローチ、政策、プログラム（公共機関もしくは民間機関のいずれかが使用するもの）が最も効果的であるかに関する提言
- ・ ジェンダーの平等に対する制約についての理解を助けるために利用できる診断ツールの提言と例
- ・ サービスや市場へのアクセスを向上させ、安全にするにはどうすればよいかに関する提言
- ・ ジェンダーに関して不足しているデータはどのようなものであるか、また、男性および女性にとっての経済的機会の向上を測るデータの入手可能性や質を向上させる方法に関する提言
- ・ 借入国がジェンダーの平等に関するシステムや制度を強化し、より持続可能な成果を現場で上げるための支援を世銀が向上させるにはどうすればよいか

集められた意見は、2015年後半に世銀理事会に提出されて審査を受ける戦略の策定時に参考にされる。

コンサルテーションの方法としては、(1) ステークホルダーとの対面会合、(2) 4月末から開始される世界規模、地域規模、または二者間の会議中もしくはそれと並行して開催す

る対面会合、(3) コンサルテーション専用ウェブサイトを通じたオンラインでのフィードバックがある。

対面会合は国レベルで開催されるが、可能であれば複数の開催地をテレビ会議で結び、できるだけ多くの国で行われるようにする。対面会合を開催する国の選定に際しては、(a) 世銀グループの委員会の構成をバランスよく含めること、(b) 中所得国、低所得国、脆弱経済国をバランスよく代表させること、(c) 既存のポートフォリオやプロジェクトを組み合わせること、(d) ジェンダー格差解消の解決法を適用する機会があることという基準が考慮される。

コンサルテーション会合は、(i) 政府、民間セクター、または二国間・多国間組織との個別の会合の形式と、(ii) その国のニーズや実施に応じて様々な参加者が集まるマルチステークホルダー会合の形式との組み合わせになることもある。

2. 透明性、通知、連絡、言語

コンサルテーション専用ウェブサイト (www.worldbank.org/genderconsultation) で、ステークホルダーが意見を提示し、戦略開発に寄与する。このウェブサイトを通じて、関係するあらゆる個人や当事者がオンラインの調査書に記入してコメントを提出できる。また、このウェブサイトからダウンロードした Word 版のアンケートに記入して Eメールで送付することもできる (送付先: genderconsultations@worldbankgroup.org)。また、予定されているマルチステークホルダー対面会合への参加希望者は、ウェブページで参加申込みができる。

ウェブページには、レビューとスケジュール、コンサルテーション・プロセスに関係した情報、関連する背景情報、関連資料、確認済みの対面会合スケジュール、その他の関連情報が、コンサルテーション・プロセスの進捗に伴って掲載される。

主要なコンサルテーション文書 (コンセプト・ノート、コンサルテーション計画、戦略など) は、アラビア語、中国語、英語、フランス語、ポルトガル語、ロシア語、スペイン語で発行される。

コンサルテーションの期間中、参加者リスト、国別の対面会合で得られた見解や意見の要約 (個人特定なし)、オンライン・アンケートなどがウェブページに随時に掲載され、プロセスへの寄与に関する情報が提供される。

会合の要約や参加者リストなどのコンサルテーション資料は、当該の会合が実施される言語で提供される。

コンサルテーション会合は、多様なステークホルダーが十分な情報を得た上で参加できるよう、できるだけ時間的余裕をもって事前に予告される。

コンサルテーション期間の終了後、期間中に受領したすべての意見およびフィードバックの要約、ならびにコンサルテーション中に提起された問題が戦略起草時にどのように対処されたかを概説した文書が作成される。これらの文書は理事会への報告時に提示される。

3. 連絡先

戦略開発およびコンサルテーション・プロセスに関するご質問は、ジェンダー戦略チーム (genderconsultations@worldbankgroup.org) にお問い合わせのこと。

付録 5： ジェンダーと開発問題に対する世銀の関心の推移

ジェンダーと開発問題に対する世銀の関心の推移

- 1977年 女性初の開発アドバイザーが任命される。
- 1984年 業務マニュアル規定 2.20 で、一定の種類プロジェクトに関するプロジェクト評価の一環として世銀による援助が女性に与える影響が取り上げられる。
- 1986年 開発と女性局が正式に設置される。
- 1990年 貧困の削減に関する業務指令で、貧困削減プログラムの設計時に女性の問題を考慮することが推奨される。
- 1994年 業務政策 4.20 が発表される。ジェンダー格差の解消と国家経済開発への女性の参画強化という目標が確立される。
- 1996年 外部ジェンダー諮問グループが設置される。ジェンダーの主流化に関する進捗報告が理事会の開発効果委員会に提出される。
- 1997年 ジェンダーと開発委員会が設置される。主流化に関する進捗報告が作成され、開発効果委員会に提出される。
- 1998年 ジェンダーと開発委員会の委員長の地位がチーフ/マネージャー・レベルから局長レベルに格上げされる。
- 2001年 世界銀行初のジェンダー戦略「世界銀行業務におけるジェンダーの統合：行動のための戦略」が承認される。
- 2003年 CAS が定めたセクターおよびテーマのプロジェクトに適用すべく OP/BP 4.20 が改訂される。
- 2007年 女性の経済的エンパワーメントに重点を置き、経済セクターにおけるジェンダーの主流化を強調したジェンダー行動計画が着手される。
- 2010年 IDA 第 16 次増資でジェンダーが特別テーマの 1 つに指定される。
- 2011年 地域別行動計画が全地域で策定される。
- 2012年 ジェンダーと開発に関する世界開発報告。IFC がジェンダーを 6 つの横断的な優先課題の 1 つとして採択。
- 2013年 IFC ジェンダー事務局が設立される。
- 2014年 ジェンダー・クロス・カッティング・ソリューションズ・エリアが新設される。

1 社会・経済的機会は、所得創出機会だけでなく人的資本、発言権とエージェンシー（暴力のない生活など）も含むと定義できる。

2 Chant, S. 2008. "The 'Feminisation of Poverty' and the 'Feminisation' of Anti-Poverty Programmes: Room for Revision?" *Journal of Development Studies* 44(2): 165-197.

3 Morton, Klugman, et al. 2014. *Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs*. World Bank, Washington, D.C.

4 Independent Evaluation Group, World Bank. 2010. "Gender and Development: An Evaluation of World Bank Support 2002-2008." World Bank, Washington, DC.

5 Independent Evaluation Group, World Bank. 2010. "Gender and Development: An Evaluation of World Bank Support 2002-2008." World Bank, Washington, DC.

6 World Bank Group. 2006. "Gender Equality as Smart Economics: A World Bank Group Gender Action Plan (Fiscal years 2007-2010)." World Bank Group, Washington, D.C.

7 この期間のモニタリングで得られたデータでは、GAP 実施中（2006-2010 年度）に社会セクターにおいても経済セクターにおいても世銀融資でジェンダー問題への関心が高まっていたが、改善率は経済セクターの方が大幅に高かった（85%と 35%）ことが示されている。World Bank. 2011. "Implementing the Bank's Gender Mainstreaming Strategy: FY09-FY10 Annual Monitoring Report." World Bank. Washington, DC を参照。さらに、GAP に関する最終的な独立評価では、GAP が世銀内でのジェンダーの主流化に関する対話の復活に役立ち、「実地学習」モデルを使用してセクター固有のジェンダー問題に対する職員の意識を高め、世界的な知識やデータの集積に貢献したと評価された。Universalia. 2011. "Final Evaluation of the World Bank Group Gender Action Plan." Universalia. Quebec. を参照。

8 新たなコーポレート・スコアカード（CSC）および IDA 第 17 次増資では、国別戦略やプロジェクトにジェンダー側面をさらに組み込むための意欲的なコミットメントが実証されている。これまでの国別戦略目標では国別戦略にジェンダー分析を取り入れるべきであると述べるにとどまっていたのに対し、新たな国別戦略目標では、あらゆる国別戦略で 3 つの側面（分析、行動、成果枠組み）すべてでジェンダーを組み入れることが求められている。同様に、プロジェクトの目標もこれまで以上に意欲的なものとなっている。現在、世銀は 3 つの側面（分析、行動、モニタリング・評価）すべてでジェンダーを統合したプロジェクトの追跡をしており、2017 年で 66% という目標を掲げている。これに対し、従来は少なくとも 1 つの側面でジェンダーを取り入れたプロジェクトのみを追跡しており、CSC 目標は世銀の全プロジェクトで 55%、IDA 第 16 次投資の RMS 目標は 60%

であった。

9 MIGA は、正式にはジェンダーCCSA に含まれていないものの、最新の「持続可能性に関する政策およびパフォーマンス・スタンダード」の一部として MIGA の活動へのジェンダーの統合を強化することを 2013 年に約束していることが注目される。MIGA は、クライアントが MIGA の支援した事業活動からのジェンダー関連のリスクや男女間での意図せぬ影響の相違を最小限にすることを期待している。また、借入国の雇用、教育、保健、マイクロファイナンスへのアクセスなどについて性別で分類した指標の追跡を行うことも約束しており、こうしたデータは 2014 年の MIGA ポートフォリオで見ることができ

10 World Bank. 2011. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. World Bank. Washington. D.C

11 女性であるとはあるいは男性であるとはどういう意味であるかについての社会的な定義は文化によって異なり、時代によっても変化する。近年ではジェンダーの概念が広がり、性同一性も含まれるようになってきている。性同一性とは、自分が男性、女性、もしくはそれ以外のジェンダーであるという内面的、個人的な意識であって、出生時に割り当てられた性別と一致する場合もあれば、そうでない場合もありうる。

12 発言権とは、意見を述べ、意見を聞いてもらい、議論、対話、決定を形成し共有することが可能であることをいい、エージェンシーとは、暴力や報復や恐怖を伴うことなく、自分の人生に関する決定を下し、自分の望む結果を実現するためにそれを実行することが可能であることを意味する。

13 World Bank. 2014. *Voice and Agency, Empowering Women and Girls for Shared Prosperity*. World Bank. Washington. D.C

14 World Bank. 2014. *Voice and Agency, Empowering Women and Girls for Shared Prosperity*. World Bank. Washington. D.C

15 「世界開発報告 2013」によれば、仕事とは農業、製造業、およびサービスにおいて正規または非正規に金銭または現物の実際収入または帰属収入を創出する活動である。しかし仕事は、所得ばかりでなく、自己認識、ステータス、自信、コミュニティ内の他者とのつながり、全体的な生活満足も与えるものである。個人の幸福に寄与するものであり、仕事の種類、労働条件、契約、利益、職場での安全など、すべてが関係する。

16 World Bank. 2011. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. World Bank. Washington. D.C.; Buvinic, Furst-Nichols & Pryor. 2014. *A Roadmap for Promoting Women's Economic Empowerment*. United Nations Foundation. Washington, D.C.; Cheryl Doss, Carmen Diana Deere, Abena D. Oduro, Hema Swaminathan, Suchitra J. Y., Rahul Lahoti, W. Baah-Boateng, L. Boakye-Yiadom, Jackeline Contreras, Jennifer Twyman, Zachary Catanzarite, Caren Grown, and Marya Hillesland. 2011. *The Gender Asset and Wealth Gaps: Evidence*

from Ecuador, Ghana, and Karnataka, India. Bangalore: Indian Institute of Management Bangalore.

17 Gender at Work Morton. Klugman, et al. 2014. *Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs*. World Bank. Washington, D.C.

18 Vanek et al. 2014. Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates & Challenges. WIEGO Working Paper (Statistics) No 2. Cambridge, USA.

19 Gender at Work Morton, Klugman, et al. 2014. *Gender at Work A Companion to the World Development Report on Jobs*. World Bank, Washington, D.C.

20 2011. International Finance Corporation S, Global Partnership for Financial Inclusion. *Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries*. Washington. D.C.

21 Food and Agriculture Organization. 2011. *The State of Food and Agriculture 2010-11*. FAO. Rome.

22 Cheryl Doss, Carmen Diana Deere, Abena D. Oduro, Hema Swaminathan, Suchitra J. Y., Rahul Lahoti, W. Baah-Boateng, L. Boakye-Yiadom, Jackeline Contreras, Jennifer Twyman, Zachary Catanzarite, Caren Grown, and Marya Hillesland. 2011. *The Gender Asset and Wealth Gaps: Evidence from Ecuador, Ghana, and Karnataka, India*. Bangalore: Indian Institute of Management Bangalore.

23 Cheryl Doss, Carmen Diana Deere, Abena D. Oduro, Hema Swaminathan, Suchitra J. Y., Rahul Lahoti, W. Baah-Boateng, L. Boakye-Yiadom, Jackeline Contreras, Jennifer Twyman, Zachary Catanzarite, Caren Grown, and Marya Hillesland. 2011. *The Gender Asset and Wealth Gaps: Evidence from Ecuador, Ghana, and Karnataka, India*. Bangalore: Indian Institute of Management Bangalore.

24 Hallward-Driemeier & Hasan. 2013. *Empowering Women: Legal Rights and Economic Opportunities in Africa*. World Bank. Washington. D.C.

25 最初のジェンダー・イノベーション研究所 (GIL) は 2011 年にアフリカ地域で設置され、現在は土地の権利、農業、民間セクター開発、若年層の雇用、発言権やエージェンシーなどに関して 20 か国で 40 件以上の影響評価を支援している。ラテンアメリカ・カリブ海地域の GIL は 8 か国で 15 件の影響評価に着手している。経済的機会に関する影響調査に加え、1 件の評価では、この地域に特に重大な関連性のある問題である 10 代での妊娠についても目を向けている。南アジア地域の GIL は 2014 年度に設立され、インフラサービスへのアクセスで男性と女性が不利な状況に置かれている根本原因、労働力参加、ジェンダーに基づく暴力に重点を置いている。現在は、アフガニスタン、バングラデシュ、インド、ネパールでの 9 件の評価に寄与している。GIL の正式な設置がまだであるその他の地域のうち、ヨーロッパ・中央アジア地域は、地域内でのジェンダー格差に関する影響評価を開始しており、特に経済的機会へのアクセスにおけるジェンダーの平等に関係した

行動経験に注目している。現在、3件の影響評価を行い、生徒・学生の考え方を効果的に変えることにより向上心や努力の変化をもたらす介入策を検証し、ジェンダーと民族あるいはジェンダーと社会・情動的能力が労働市場における差別や機会でのどのような役割を果たしているかを評価している。中東・北アフリカ地域では、ヨルダンで司法サービスへのアクセスで女性が直面している障壁を法律扶助サービスの提供によって軽減できるかどうか、イエメンの若い女性の雇用拡大でのインターンシップ・プログラムの有効性、モロッコで若い女性企業家を支援する最善の方法についての検証が、3件の影響評価で行われている。