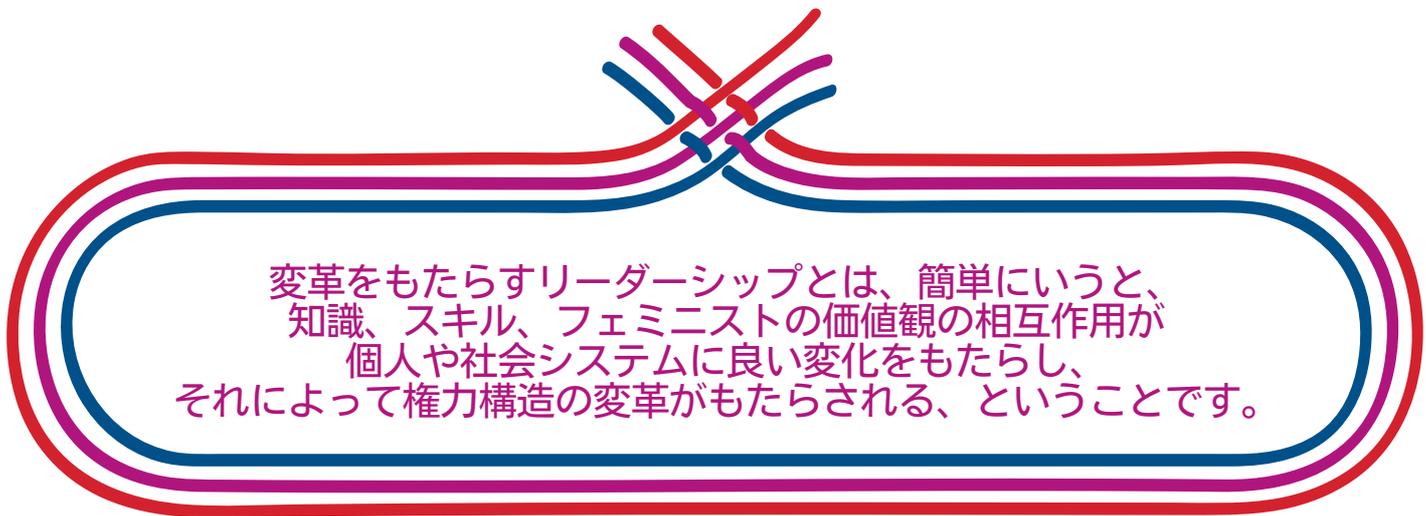




# RISE UP

若い女性の変革をもたらす  
リーダーシップのための  
グローバル・ライズアップ (Rise Up) ガイド  
日本語版



変革をもたらすリーダーシップとは、簡単にいうと、  
知識、スキル、フェミニストの価値観の相互作用が  
個人や社会システムに良い変化をもたらし、  
それによって権力構造の変革をもたらされる、ということです。

## 世界YWCAについて

私たちは、女性の権利に関する世界的な組織です。人々の生活と世界をより良く変えていくために、文化や信仰の違いを超えて、毎年、世界中の何百万人も女性、若い女性、少女が活動に参加しています。100以上の国や地域でおこなう私たちの活動は、草の根を起点とし地域コミュニティを基盤としたもので、女性の変革をもたらす力に根ざしています。

私たちは、女性、若い女性、少女が、自分たちの権利を守りコミュニティに影響を与えるだけでなく、仲間と同様のことをするよう促すリーダーかつチェンジメーカーとなるための支援と機会を提供しています。それぞれのコミュニティ特有のニーズに対応するため、女性・若い女性たちによる、女性・若い女性たちのためのプログラムを提供し、女性・若い女性リーダーたちの世代を超えた強力なネットワークを構築することに重点を置いています。

### 著作権

表示—非営利—改変禁止 4.0 国際 (CC BY-NC-ND 4.0)

寄付をするにはQRコードをスキャンしてください



本出版物は、いずれのメディアでも、内容を変更せず、全体として使用し、著作権は世界YWCAに帰属することを条件として、非商業目的で使用してもかまいません。

世界YWCAの出版物  
第1版 2022年7月

## 日本語版について：

本日本語版（発行：2023年5月）は、世界YWCA（World YWCA）が制作した [『RiseUp! Guide for Young Women's Transformative Leadership』](#) をボランティア翻訳者の皆さまの力を借りて日本語訳したものです。

文中に、外部ウェブサイトや動画などへのリンクが紹介されている部分については、日本YWCAサイト上のオンライン日本語版 (<https://www.ywca.or.jp/rise-up-jp>) にリンク先を掲載しております。その多くは英語ですが、ぜひご覧ください。

日本語訳には以下の皆さんの多大なご協力をいただきました。心より感謝いたします。

（順不同・敬称略）

清水美里・Yamamoto Miya・Hataoka Miyo・山上佳子・長谷川暁子・近谷詩織・加々尾美佑・渡邊さゆり・尾崎琴美・矢田部沙羅・梅木真実・朝比奈実央・倉戸ミカ・玉川千絵子・小澤尚子・中原美香・荒木秀人・加藤初果・加藤祥子・小川 歩・田邊梨緒・小熊妙子・高田みのり・根本博子・尾野ひかり・姜 紫涵・安川美歩・大久保百合子・星野道子・森下里香・小泉延枝・長谷日向子・宮内優芽・南城友佳里・日吉菜緒・榮枝きく江・臼井一美・鶴山祐子・篠原雅子・吉田亜希・江崎渚月・山高万寿子・渡辺啓子（オフィス・ブリッジK）

監訳協力 大久保百合子・玉川千絵子・篠原雅子・吉田亜希・渡辺啓子（オフィス・ブリッジK）・  
雀部真理・根本博子・倉戸ミカ

# 目次

セクション1: 始めよう	6
本ガイドの使い方	8
このガイドをどのように読んでいけばよいか?	8
アクセスのしやすさ	9
困み記事について	9
フォーマット	10
翻訳	11
期待される成果	11
背景	12
ライズアップガイドをアップデートした理由	12
このガイドをアップデートするプロセス	14
このガイドはだれのためのもの?	14
新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) は若い女性にどのような影響を与えたか?	15
なぜセーフスペースをつくることが重要なのか?	16
セクション2: リーダーシップ+学び	17
A. 変革をもたらすリーダーシップ	20
若い女性の変革をもたらすリーダーシップに対するYWCAのアプローチ	20
何がリーダーシップを変革的なものにするか?	22
B. 人権	26
人権とはなにか?	26
人権を守る責任は誰にあるか?	27
国連は、人権とどのような関係があるか?	28
「権利の所有者」って誰のこと? 「履行義務の所持者」とは?	28
なぜ、少女や若い女性にとって人権への意識を高めることが重要か?	30
人権に基づくアプローチ(HRBA)とは?	32
人権に基づくアプローチは運動をどのように支援できるか?	32
では、こういったことは、少女、若い女性、女性にとってどういう意味があるか?	33
女性の人権擁護者を守る	34
C. フェミニズムの価値観+指針	36
公平+平等	36
インターセクショナル+インタージェネレイショナル (交差的、かつ世代を超えた)	36
ダイバーシティ+インクルージョン (多様性と包摂性)	38

D. スキルアップ	39
1. セーフスペースの作り方	39
2. オンラインで安全でいる	45
3. 信頼できるエビデンスとリサーチについて理解し、 信頼できるエビデンスを見出す	47
4. アドボカシー活動で影響を及ぼし、政策を転換させる	48
5. ネットワークをつくり、パートナーシップを運営する	54
6. アドボカシー活動の方策を立てる、伝える、評価する	55
7. リソース（資源）を動員する、資金を集める	58
8. 多様性を尊重し、共に喜び合う	59
9. リーダーシップにともなう困難を乗り越える	62
E. 若い女性の権利は人権：問題を理解する	64
1. 性と生殖に関する健康と権利(SRHR)	65
2. 経済的エンパワメント	67
3. 平和と正義	68
4. 気候緊急事態	70
5. メンタルヘルス	72
6. 性暴力とジェンダーに基づく暴力 (SGBV)	72
7. 信仰+フェミニズム	73

### セクション 3:ファシリテーターのツールボックス . . . . . 76

はじめましょう	78
A. トレーニングの準備をする	79
1. ガイドの内容を実際の状況に合わせる	79
2. 対象者を決める	80
3. 必要な手配	81
4. 参加してもらう	81
5. アジェンダを設定する	82
B. ファシリテーターの心得	85
C. アイスブレイク+エネジャイザー	86
D. 用意するもの	87
E. 追加の参考資料+テンプレート	88
出席表	88
同意書	88
参加案内	88

F. トレーニングの評価+つながり続けるために .....	89
G. ワークシート、アクティビティ+「プリントアウトしてね」 .....	91

謝辞 .....	105
----------	-----

付録 .....	106
----------	-----

付録 1: 主な用語+表現 .....	106
---------------------	-----

付録 2: 略語 .....	122
----------------	-----

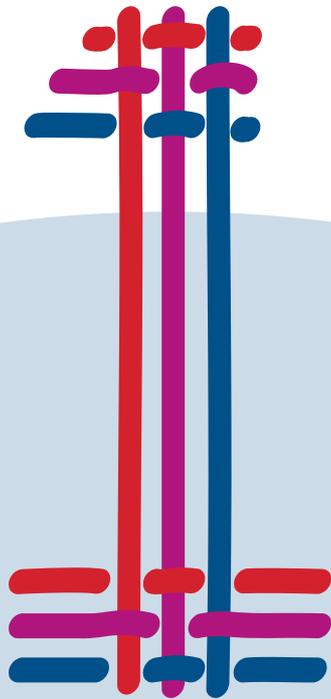
付録 3: 追加資料 / 参考資料 .....	122
-------------------------	-----

付録 4: ライズアップガイド (Rise Up! Guide) のアップデート .....	134
--	-----



# セクション 1

## 始めよう



リーダーのみなさん、こんにちは。

「若い女性のための変革をもたらすリーダーシップのためのグローバル・ライズアップ（Rise Up）ガイド（Rise Up! Guide for Young Women's Transformative Leadership）」によろこそ。私たちは、あなたがいまこれを読んでいることをうれしく思い、また、あなたと共にこの旅に出られることに胸を躍らせています。

世界YWCAは、女性、若い女性、少女のリーダーシップに資金や時間やエネルギーをかけリーダーシップを成長させることが、個人、コミュニティ全体、そして世界により良い変革をもたらすことを知っています。私たち全員がかかわり参画するグローバルな運動である世界YWCAは、特に女性、若い女性、少女たちによる、女性、若い女性、少女たちのためのプログラムを通じて、コミュニティを基盤とする前進をもたらすリーダーシップに真剣に取り組んでいます。女性、若い女性、少女がリーダーに、そしてチェンジメーカーになるため立ち上がる時、彼女たちは影響力をもち、身近な環境をはるかに超えて社会変革を押し進める人となるのです。

世界YWCAのリーダーシップとアプローチは、フェミニスト的であり、進歩的であり、コミュニティを基盤とし、世代の壁を超えるものです。最も周縁化され声を聴かれない人々に光をあて、そして、多様な女性、若い女性、少女のニーズと優先課題に応える責任を負っています。

YWCAにおけるリーダーシップをめぐる取り組みは、YWCAそのものと同じくらい古くから行われてきました。「ライズアップ！ 若い女性のリーダーシッププログラム」は、若い女性をエンパワーすることにより、彼女たちが立ち上がり自らのリーダーシップの可能性を見つけられるよう、アジア太平洋地域の若い女性たち<sup>1</sup>により若い女性たちのために2010年に作成されました。ここでいう「変革をもたらすリーダーシップ」とは、コミュニティのより大きな善を達成するために、知識、スキル、フェミニストの価値観を結集させるようなリーダーシップを意味します。

このライズアップガイドは、YWCAの若い女性たちが自分たちのすでにもっている知識、創造性、力をベースに社会、経済、環境に良い変化をもたらすリーダーとなれるよう作成されています。

1. フィジーの女性の権利運動のサポートを受けたソロモン諸島YWCAの若い女性たち。

若い女性が自身の強みを探求し、自ら学び、自分には意思決定権があると認識して、自信や知識や情報やスキルやサポートを得ようとするのをめざします。そして若い女性たちは、権力の不均衡を理解して何とかしようと不正に挑み、権力者の責任を問い、そして自分の人生に前向きな変化を起こします。また、核となる価値観として対等な者どうしの参加型のアプローチが取り入れられており、トレーニングとメンタリングのプロセスを強めています。ライズアップガイドは、若い女性のリーダーシップが**家父長的な構造**を破壊することを積極的にめざすものであることを認め、現在と未来の若い女性リーダーどうしの強力な、互いに支え合うネットワークの構築を**リーダーシップを脱植民地化**することによってサポートします。

### もっと学んでみましょう

家父長的構造と脱植民地化の概念については、セクション2で詳しく説明しています。



このガイドを通じて、私たちは活動家の美しいタペストリーを共に作りたいと考えています。ユニークな生地になるよう、それぞれに異なる糸（皆さん一人ひとりのことです！）が集まることから始まり、それに変革をもたらすフェミニスト・リーダーシップの重要な要素を織り込んでいきます。ちょうど一本一本の糸が一枚の布にとって重要なように、一人ひとりの個人から一つの運動へと発展していくことをめざします。



# 本ガイドの使い方

本ガイドは読み手にわかりやすく、さまざま異なる状況や利用者に適用しやすいようになっています。このガイドにあるそれぞれの要素を、あなたの特定の状況に合ったものとなるよう、すなわちあなたが生きている現実を考慮に入れあなたのニーズに適したものとなるよう、仲間やコミュニティのメンバーと共に創っていくことができるようにするためです。世界YWCAのライズアップ・プログラムについて触れているところもありますが、世界YWCAに所属しているかどうかにかかわらず、世界中の幅広い年齢層の少女や若い女性にアクセスしやすく適切で役立つようにしています。「変革をもたらすリーダーシップモデル」について学び、自分の土台を作りたいと考えているすべての人を、このライズアップガイドは対象にしています。若い女性や少女にとってとくに適切で役立つものであるよう作成されていますが、男性や少年、さまざまなすべての性別の人たちにとっても適切で役立つものであることをめざしています。

ここでいう「あなた」は、あなたがだれであれ、あなたのことです。ボランティア・グループや非営利団体のメンバー、研究グループの学生、企業やコミュニティのリーダーなど、だれでもです。加えて、少女や若い女性のリーダーシップの旅を支援することに関心のある組織にも役立つよう作成されています。このガイドは、できる限り多様な「あなた」を想定しています。自分自身を反映させ心から共感できる面を、あなたがこのガイドから見つけ出せるよう願っています。

## このガイドをどのように読んでいけばよいか？

本ガイドは3つのセクションに分かれており、対象者の関心やニーズ、状況を踏まえてトレーニングを準備したり、ファシリテーションしたりできるようにになっています。

## セクション1：始めよう

このセクションには、変革をもたらすリーダーになる方法について、これまでの学びを手放し（unlearn）、新たに学び（learn）、そして学び直す（re-learn）ために、あなたの心と頭の準備をするために必要なことすべてが含まれています。このセクションの目標は、あなたがこのガイドを時には学習者として、また時にはファシリテーターとしてというようにいくつかの異なる視点から見ていくことに気づき、その上であなたが正しい「レンズ」をかけてセクション2に到達できるようにすることです。このセクションには、導入、このガイドの使い方、そしてこの旅を最大限に活用するための追加情報が書かれています。

## セクション2：学び+リーダーシップ

このセクションでは、変革をもたらすリーダーシップにかかわるカギとなる考え方、リーダーシップの旅に役立つ実践的なスキル、人権と、そして若い女性たちが優先事項と位置付けた分野の課題に取り組みます。このセクションの目的は、あなたが変革をもたらすリーダーとなるために必要な知識とスキルを身につけることです。全体に目を通し、その中からあなた自身やあなたのコミュニティに関わりあるものをあなたが選び、それらカギとなるコンセプトについて十分に知っているかを確認できるようになっています。なお、このセクションで取り上げている課題は、すべてを網羅するものではなく、むしろ導入として実際に役立つ基本となる知識を提供するものです。今後さらに皆さんが自分の関心と優先順位にしたがって学びを深め、リーダーシップを強め成長させていくことを願っています。ライズアップ！は、これらの（またあらゆるほかの）課題の継続的学びと探求を推奨しています。このセクションがめざしているのは、その学びと探求においてあなたをサポートすることです。

## セクション3：ファシリテーターのツールボックス

このセクションでは、セクション2で学んだことすべてを、あなたやあなたの仲間に適したトレーニングへと変えていくための方法を学びます。以下のような項目があります。

- ・トレーニングを準備する方法、例えば
  - 本ガイドを自分たちの状況に合わせる方法
  - 参加対象者を決める方法
  - 必要な手配
  - 参加者への働きかけ方
  - アジェンダの組み立て方
- ・ファシリテーションの心得
- ・アイスブレイク+エネジャイザー
- ・用意するもの
- ・追加の参考資料
- ・トレーニングの評価+参加者をつながり続ける方法
  - ワークシート、アクティビティ、「プリントアウトしてね」

ガイドの最後には、以下のようなしっかりとした付録がついています。

- ・用語集+キーワード
- ・略語
- ・追加資料
- ・本ガイドのアップデートに関する情報

各セクションは、それより前のセクションをベースに新たな内容を付け加えるものとなっています。セクション3にたどりつく頃には、リーダーとして、自分の旅を探求したり、あなたのコミュニティの少女や若い女性のためのトレーニングを計画したりするために必要な知識を身につけていることでしょう。最初の2つのセクションは「学習者」として読み進めることをお勧めします。あなたがファシリテーターをめざしているのか、トレーニングを企画しようとしているのか、ほかの人のリーダーシップの旅を支える立場にあるのかにかかわらず、あなたのリーダーシップの旅路をサポートするようデザインされています。

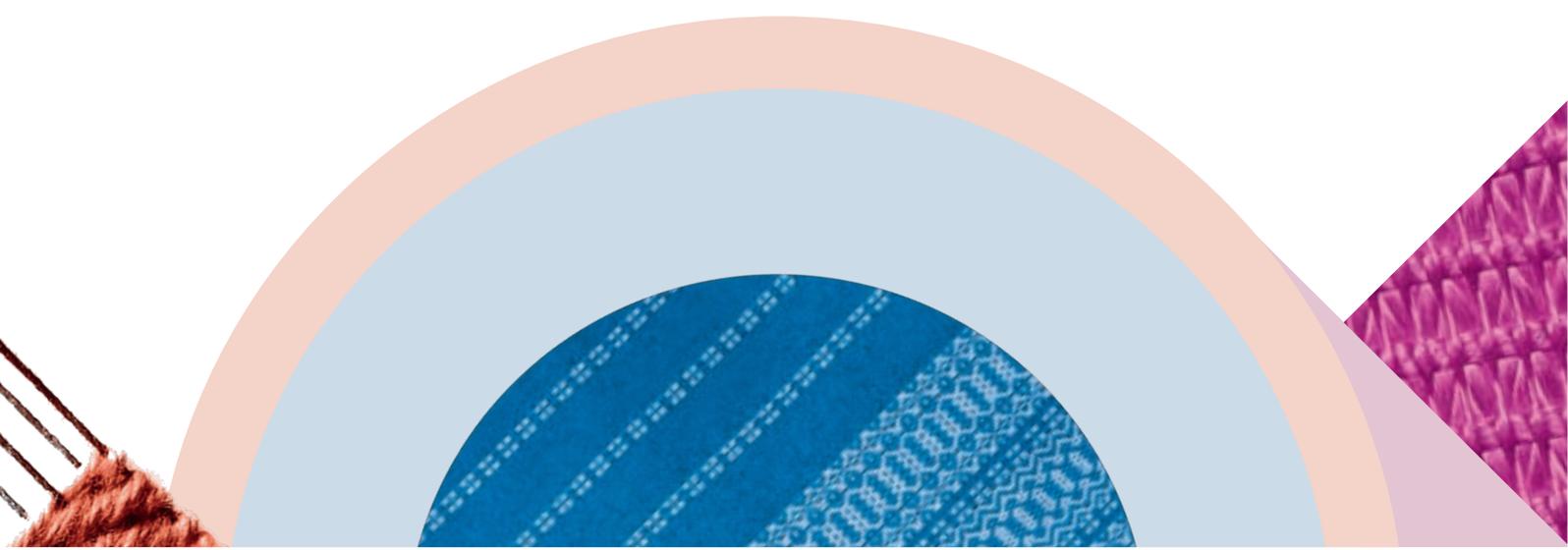
このガイドはさまざまに応用が可能です。あなたの状況だったり、あなたのコミュニティや地域と一緒に活動している若い女性の状況だったりに合わせて、必要なセクションを選ぶことができます。このガイドをすべて読む必要はありませんが、読むことを強くお勧めします。全体をとおしてワークショップやトレーニングの実施について話をしていますが、あなたの時間、知識、興味、状況、トレーニングを実施する予定などに応じてセクション1と2だけに焦点を当てるなど自由に選択してください。セクション3は、トレーニングの計画、設計、実施、評価をサポートするためのものです。

## アクセスのしやすさ

このライズアップガイドは、あらゆる能力、あらゆるアイデンティティの人々にとって使いやすいようになっています。そのため、インクルージョン（包摂）を念頭にデザインしています。このガイドが生きたものとして成長し続けるよう、内容の不足点や問題点に気づきましたら、ぜひフィードバックやご意見をお知らせください。私たちはリーダーシップ・トレーニングのプロセスを改善していくために、共創とパートナーシップが重要であると信じています。協働によって私たちはこのリーダーシップ構築プロセスを、さまざまな能力を持つ人々の個別の実情に基づいた、よりインクルーシブ（包摂的）なものにすることができます。ご意見・ご感想や、協働のご希望があれば、ぜひ世界YWCA ([getinvolved@worldywca.org](mailto:getinvolved@worldywca.org)) までご連絡ください。

## 囲み記事について

ライズアップガイドを読み進めていくと、以下のような囲み記事に気づくことと思います。



## キーワード

最初に出てくるときには**ピンク**で示しています。用語の定義は、付録の用語集かページ内のふせんに書かれています。



### ファシリテーターのレンズ

赤い箱を見たら、その瞬間にファシリテーターになったつもりで、「ファシリテーターのレンズ」をかけてください。メガネのようですよ。私たちはあなたが、まず変革をもたらすリーダーシップのさまざまな側面をすべて学ぶためにこのガイドを読んでいて、それからほかの女性のためにトレーニングを計画しようとしていてと想定しています。セクション2を読みながら、このガイドの後ろのページにメモを取るのもよいでしょう。セクション3に到達したとき、そのメモがトレーニングを計画するのに役に立つかもしれません。これは、あなたの知識を深めるためです。



### もっと学んでみましょう

緑の箱では、さらに学びたい場合のために、追加資料や、ライズアップガイド内のほかの箇所（たいていは付録）についての情報を提供します。



### 覚えておきましょう

青い箱は、「学習者」あるいは参加者としてのあなた、またはファシリテーターとしてのあなたへのリマインダーです。



### セルフケア、メンタルヘルス・チェック

黄色い箱は、とくに重い内容を取り上げた後に皆さんに自分自身と対話してみることをお勧めするものです。からだはどんな様子ですか？内容に強く反応していますか？振り返る時間をとったり、サポートを受けたり、学んでいる内容について誰かと話してみることは、あなたにとって役立ちそうでしょうか？といったようなことです。黄色の箱は、一息つくチャンスです。

## フォーマット

ライズアップガイドを読み進めていくと、以下のようないくつかのフォーマットでさまざまな情報が出てきます。

セクション2は、変革をもたらすリーダーシップの3つの「糸」を中心に構成されています。

### 最初の「糸」は知識です

テクニックの専門家になったとしても、変革をもたらすリーダーにはなれていないということもあります。人権、メンタルヘルス、気候変動といったカギとなる概念や問題を理解することは、変革をもたらすリーダーとして世界観を形成し、少女や女性が直面する多くの問題がどれほど互いに関連しているかを示すのに役立ちます。

### 2つ目の「糸」はスキルです

同じように、優れた実践者になったとしても、変革をもたらすリーダーにはなれていないということもあります。これらスキルを学ぶことで、得た知識を実践に落とし込んだ上でコミュニティで、さらにはコミュニティを超えて、影響を及ぼせるようになります。

### 3つ目の「糸」はフェミニスト的価値観です

あなたは得た知識や学んだスキルを、公平性、インターセクショナルリティ（交差性）、安全といった価値観のもと実践します。そういったフェミニスト的価値観に裏付けされたアプローチでもって自分のスキルや知識をコミュニティや世界と共有することで、あなたのリーダーシップは真に変革をもたらすものとなります。

セクション3には、たくさんのツールやテンプレートが掲載されています。その一部はプリントアウトすることもでき、そのためにはそれぞれのPDFページを個別にダウンロードする必要があります。データ上で情報を入力してプリントアウトしようとしてもうまくいかない可能性もありますが、残念ながらそれは私たちのコントロールの及ばないデジタルファイルの限界の問題です。まずは1ページだけ確認のためにプリントアウトしてみて、その後で複数ページをプリントアウトすることをお勧めします。このツールやテンプレートからインスピレーションを得つつ、必要な部分は自分で調整しながら活用していくことをお勧めします。

## 翻訳

このガイドを読んで、あなた自身の固有の場で使用する計画を立てるとき、それをその状況に最も適したものにするために、どのようなことに留意したらよいでしょうか。ライズアップガイドを自分の国や地域の言語で提供することは、あなたのコミュニティの少女や若い女性が利用できるようにするための重要なステップの1つです。翻訳の過程で元の内容が失われないよう確認することが重要です。さらにどの言語への翻訳でもジェンダーに配慮した用語を使用し、また資料の著作権が世界YWCAに帰属することをきちんと表示することも重要です。このツールキットに含まれる内容の中には、非常にセンシティブなものや、国によっては違法とされる可能性のあるものがあることを私たちは認識しています。その場合、印刷や翻訳を依頼する前に、該当箇所を白紙にするか黒く塗りつぶすことをお勧めします。翻訳に関するサポートについては以下にご連絡ください。  
[getinvolved@worldywca.org](mailto:getinvolved@worldywca.org)

## 期待される成果

このガイドは、学習者でありファシリテーターであるあなたが、自分の地域特有の状況に学び、用いて適応させ、その上で女性、若い女性、少女のグループ、そしてより広いコミュニティと協働するためのロードマップとなるものです。どのような成果を目指すかは、本当にあなた次第です。あなたはこのトレーニングから何を得たいのでしょうか？このトレーニングが終了するまでに、あなた（そして、あなたと一緒にトレーニングに参加するあなたと同じような若い女性たち、もしくはあなたがファシリテートするトレーニングに参加するあなたと同じような若い女性たち）は次のようなことができるようになります。

1. 人権、人権に基づくアプローチ、そしてその重要性についてより深く理解すること。人権は、一般的に重要なものですが、あなたの変革をもたらすリーダーシップの旅においてはとくに重要です。
2. 変革をもたらすリーダーシップの旅を続け強めようとするとき、どんなことが課題となり、**どんなことが新たな機会となるか**を特定すること。
3. 世界中の女性、若い女性、少女に影響を与える**優先課題**についてより深く理解すること。資料に触れ、自分のコミュニティに特有のニーズを探る機会を通じて、理解を深めます。
4. 優先課題に関するアドボカシー活動を自分の関心とコミュニティのニーズに基づいておこなうための**多様なスキル**を身につけること。
5. **自尊心と自信**を高めるためのスキルを身につけること。
6. 自分や、自分のコミュニティに属する人々の権利を求めて、**政策に影響を与え**、アドボカシー活動をおこなう力を身につけること。
7. **セーフスペース**をつくり、ファシリテートし、実践できるようになること。そうしてネットワークの中で学びや、分かち合いや、人々を巻き込んでいくという動きをサポートするという自らの役割をさらに強めることができます。
8. 仲間とのつながりを深め、仲間からのさらなる**サポート**を得ること。



## 背景

### ライズアップガイドをアップデートした理由

常に変化する世界において、若い女性による変革をもたらすリーダーシップの学びを支援し強化するという目的のために作成されたツールやリソースは、若い女性の現実や状況、ニーズに適用でき拡張できるものであり、また適合していることが重要です。

**前回のカリキュラム**は2017年に発行されました。その後、地球規模のパンデミックが発生しましたが、若い女性を含めた最も周縁化された人々の生活により大きな影響を与えています。新型コロナウイルス感染症（COVID-19）は、私たちの働き方や他の人々との関わり方、協働の仕方に影響を与えただけではなく、女性や少女への暴力、性と生殖の健康と権利（sexual and reproductive health and rights=SRHR）、気候正義、ジェンダー平等といった若い女性が関心を持つ課題の進歩は脆弱で、格差は根強いということが明確にしました。

また、パンデミックにより、アドボカシー活動や能力開発が、オンラインで行われるようになりました。それにより、以前はアクセスできなかった多様な参加者がそういった場や会話に参加できるようになりました。けれども、デジタル空間を確実にエンパワメントのためのツールとするため、デジタル空間にセーフスペースをつくり、オンラインであれオフラインであれエンゲージメント（参画）を維持するための新しいツールを作る必要がでてきました。

COVID-19によって、コミュニティにおける複雑な問題をイノベーションと手元にあるリソース（資源）でもって解決するにあたり、若者や変革をもたらすリーダーシップの果たす役割がより重要になりました。推定12億人の若者がCOVID-19対策によって影響を受けています。

2. ビッグ6ユース組織（Big 6 Youth Organization）、  
「Young People Championing Post- Pandemic Futures  
（ポスト・パンデミックの未来を主導する若者）」、2020年12月  
[globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2021/03/Final-Young-People-Championing-Post-Pandemic-Futures.pdf](https://globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2021/03/Final-Young-People-Championing-Post-Pandemic-Futures.pdf)

3. グローバル・ユース・ムーブライゼーション（GYM）は、現在とポスト・コロナの世界での若者の生活やコミュニティを改善するための活動です。世界最大のユースの組織であるビッグ・シックスにより動員され、世界保健機関や国連基金のサポートを得て、GYMはこの機会に、COVID-19の若者への悪影響の問題を主張し、彼らのよりよい復興をサポートすることを目指しています。GYMの詳細：  
[globalyouthmobilization.org/about/](https://globalyouthmobilization.org/about/)

それでも世界中の若者は、パンデミックからのより良い復興を目指してCOVID-19の悪影響に立ち向かい、現在とコロナ後の世界のあらゆる意思決定プロセスの中心にいます。地域での解決策や適応性あるプログラム、柔軟なデジタルアプローチ、メンタリングや同世代間のサポートのような全人的アプローチなどに対する、持続的な投資が鍵となります。

世界YWCAはCOVID-19発生以前から、世界中の女性、若い女性、少女の力を結集し、リーダーシップを養成することに取り組んでおり、それは「2035年への共通目標」に反映されています。<sup>3,4</sup>

2035年には、1億人の若い女性と少女が、正義とジェンダー平等を実現し、暴力・戦争のない世界をつくるため権力構造を変革し、すべての女性にインクルーシブで持続可能なYWCA運動を先導します。

ツールが常に効果的で現実に即したものであるために、若い女性のニーズに基づいてツールを再検討することには意味があると考えています。このガイドを改定しアップデートする作業には、あらゆるレベルにおける共創を保証するため、フェミニスト・コンサルテーションの手法を用いています。同じように重要であるのは、このツールに使われる言語と専門用語が、どのようなアイデンティティや能力の人に対しても適切なものでありインクルーシブ（包摂的）であることでした。あなたが、高度に技術的な専門用語や概念の使用を避け、ダイバーシティ&インクルージョン（多様性と包摂性）を優先し、尊重することを歓迎します。ジェンダー・ノンコンフォーミング（生まれたときに割り当てられた性別に基づくステレオタイプには従わないという思想）の人々に影響する課題があることを認識し、このガイドを利用し、適応させ、文脈に当てはめる際の重要な原則となるツールとしてインターセクショナルリティ（交差性）に関するセクションを盛り込みました。本ガイドが常に現状に適したものになるよう、何か問題点に気づきましたら、フィードバックや意見を [getinvolved@worldywca.org](mailto:getinvolved@worldywca.org) へお送りください。

4. グローバル・ユース・ムーブライゼーション（GYM）、『Interim Report（インターネット報告書）』、2022年2月  
[globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-Mobilization-Interim-Impact-Report-February-2022.pdf](https://globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-Mobilization-Interim-Impact-Report-February-2022.pdf)



## 2035年への目標：変革のセオリー

世界YWCAは、少女、若い女性、女性たちが自らの生活・人生そして世界をよりよく変革していくため、彼女たちを世界的につなぎ結集する運動です。「2035年への目標」はこの運動の共通目標・未来への公約であり、2035年までに世界YWCAが達成しようとする効果を明示するものです。

### 世界YWCAの目的

世界YWCAの目的は、すべての人々の正義、平和、健康、人間の尊厳、自由、持続可能な環境を達成するために世界中の女性と少女たちの力を結集し、リーダーシップを養成することにある。(世界YWCA会則)

### 世界YWCAのビジョン

世界YWCAが目指すものは、すべての人に開放された世界であり、そこでは正義・平和・健康・人間の尊厳・自由・環境保護が女性のリーダーシップによって推し進められ持続されている。世界YWCAはすべての人に等しい価値を認める。このような世界の実現に向け、世界YWCAは、ボランティア精神・会員運動・多様性・寛容性・相互の敬愛・誠実さ・責務を掲げ、その達成を目指して進んでいく。世界YWCAは、過去と現在のリーダーたちの忠実な働きにより、その力と結びつきを強められてきた。彼女たちは人類に奉仕することを通して、世界YWCAの目的を実現している。(世界YWCA会則)



### 「2035年への目標」



2035年には、1億人の若い女性と少女が、正義とジェンダー平等を実現し、暴力・戦争のない世界をつくるため権力構造を変革し、すべての女性にインクルーシブで持続可能なYWCA運動を先導します。

### 「2035年への目標」に向けた基本理念



権力構造は、若い女性と少女が自分の人権について知り主張し、自らの可能性を最大限に実現することを阻んでいます。



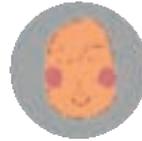
若い女性と少女が関わり参画することは、良い方へと向かう変革を起こすきっかけとなります。



あらゆる多様な若い女性と少女が、家庭で、コミュニティで、国で、リーダーとして行動するとき、公式・非公式な権力構造は変革されます。



若い女性と少女のリーダーシップは、平和、正義、健康、自由、環境への配慮ある世界の構築に不可欠です。



信仰と社会正義と人権へのコミットメントが、ダイバーシティ(多様性)とインクルージョン(包摂性)を特徴とするYWCA運動の原動力です。

### 「2035年への目標」のための重点項目



参画する若い女性・少女と、そのアライ(味方・支え手・共に闘う人)



YWCAの諸組織、リーダーたち、YWCA運動



「2035年への目標」に寄与しようとする協力団体とそのリーダーたち

### 「2035年への目標」を達成する方法



現場で活動するYWCA内外のリーダーとの変化を起こすつながり・対話・行動



人権に基づき、フェミニズムに則り、信仰と社会正義を原動力とし、世界中のそれぞれのコミュニティに根差し、かつそれぞれのコミュニティや国や地域の現実を踏まえたリーダーシップ



若い女性のリーダーシップへの明確な目的に基づく実質的な投資



世界的な人権課題に効果的に影響を及ぼすための世界中のYWCAや個人や団体との協働



権力構造を変革するための、刺激的で、行動を伴う、エビデンスに基づくアドボカシー活動

## このガイドをアップデートするプロセス

2021年に、世界YWCAは「ライズアップ！若い女性の変革を導くリーダーシップのためのガイド」をアップデートするため、[トーチライト・コレクティブ](#)と契約をしました。

アップデートのため、コンサルティングチームはこの新しいガイドを作成するための旅に出発しました(図1)。そこでは女性、若い女性、少女があらゆる段階で中心的な役割を果たしました。

出発地点は、リーダーシップへのYWCAのアプローチとガイドの原則をより良く理解するために、ライズアップガイドの旧版も含め入手可能なさまざまな資料を見直すことでした。その後、フェミニスト・コンサルティングのプロセスを経て、チームはリーダーシップの意味や若い女性のリーダーシップの成功例と障壁を詳細に調査し、このガイドにアップグレードしました。ここにはコンサルテーションに参加した若い女性たちが明らかにした主要な課題が含まれています。ライズアップガイドの更新・改良版は、共に創り活動したこのような旅の成果であり、その中核にはインクルージョン(包摂性)とダイバーシティ(多様性)、フェミニストの原則と実践が含まれています。

もっと学んでみましょう

付録4に世界YWCAフェミニスト・コンサルテーションの方法論に対応した各段階のプロセスに関する詳細情報が記載されています。

[World YWCA Feminist Consultation Methodology](#)



## このガイドはだれのためのもの？

このガイドは、若い女性の力に投資することに関心のあるすべての人のためのものです。自身の変革的なリーダーシップスキルを伸ばしたいと望む若い女性、とくにコミュニティで活動している人、最も疎外され、不利な立場でしばしば声が聴かれない人です。さらに、若い女性リーダーの集団を育成している若い女性や大人の女性、また若い女性や少女の変革をもたらすリーダーシップの旅を支援する組織も含まれています。

図1 若い女性の変革をもたらすリーダーシップのためのライズアップガイドのアップデート方法

第1段階  
資料の評価



第2段階  
フェミニスト・コンサルテーション



第3段階  
ガイドのアップグレード



第4段階  
連携と検証

「若い女性の変革をもたらすリーダーシップのためのライズアップ旧版」の見直し  
YWCAのリーダーシップへのアプローチと指導原則に関する追加資料の見直し

世界YWCAフェミニスト・コンサルテーションの方法を用いて、コンサルティングチームはリーダーシップ・トレーニングへの参加者の経験、リーダーシップの意味と若い女性のリーダーの役割、障害とサクセスストーリーについて詳細に調査しました。

コンサルテーション段階で提起された問題と課題に従い、カリキュラムの内容と構成を改善しました。

YWCAチームと協働して、更新されたマニュアルを、利用する若い女性リーダーの多様性に対応する内容にするため最終調整しました。

## 新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) は若い女性にど のような影響を与えたか？

COVID-19は、世界の若者たちにほかの世代と比べて不均衡に強い影響を与えました。学校の閉鎖により、世界の学生の推定87%が影響を受け<sup>5</sup> また、若者の失業と雇用不安が増加しました。ロックダウンは孤立を招き、若者の精神的な健康に影響を与え、オンライン上にいる時間が増えるにつれ、ジェンダーに基づく暴力や対人暴力、さらにはネットいじめに遭うリスクが高まりました。<sup>6</sup>

パンデミックは既にある不平等を悪化させました。若い女性と少女、特に、貧困状態や声が聴かれない状況にある女性や少女、農村部の孤立したコミュニティに住む女性や少女は、家族の面倒をみたり、増えた家庭内の仕事<sup>7</sup>を助けたりするため、また、失業や収入の減少による家族の経済的負担<sup>8</sup>を補うため、学校を退学せざるを得なくなる傾向にあります。

リモート学習は、デジタル格差、すなわち女性、若い女性、少女がデジタル技術やインターネットにアクセスすることが十分にできないという障壁に直面することを浮き彫りにしました。それは、すでに悪い状況にある彼女たちの質の高い教育を受ける権利をさらに困難な状況におとしいました。

若い女性や少女は、少年や若い男性に比べて自主性や意思決定権が少なく、経済的に不安定な時期においては、彼女たちのニーズが満たされる可能性はより低くなります<sup>9</sup>。国連女性機関（UN Women）の研究によると、パンデミックが始まって以来、女性、若い女性、少女に対するジェンダーに基づく暴力は増加しており、暴力と食料不安とメンタルヘルスとの関係が明らかにされています<sup>10</sup>。一部の国では、家庭における食糧不安により、女性、若い女性、少女がジェンダーに基づく暴力や職場における搾取を経験するリスクが高まるということが確認されています。

5. 国際連合教育科学文化機関（UNESCO）、「Education: From disruption to recovery（教育：中断から復帰まで）」  
[www.unesco.org/en/covid-19/education-response](http://www.unesco.org/en/covid-19/education-response)

6. ビッグ6ユース組織、前掲書、p.2。

7. 国連女性機関（UN Women）、「How COVID-19 Impacts Women and Girls（新型コロナウイルス感染症が女性と少女に与える影響）」

[interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/en/index.html](http://interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/en/index.html)で入手可能。

### ネパールの例…新型コロナウイルス感染症（COVID-19）危機の中、月経のタブーを破る若者をエンパワーする

若きリーダーであるロニ・シャクヤは、ネパールで若い女性や少女を訓練し、COVID-19の流行が月経の健康に与える影響について、若い人たちが話し合えるセーフスペースを提供しました。また、地方自治体と連携して、必要としている若者に手作りの生理用品、手指消毒剤、フェイスマスク、石鹸を提供し、健康やCOVID-19に対する安全対策を推進しました。グローバル・ユース・モビライゼーション、『Powering change: Young people leading the COVID-19 response and recovery Interim Report（変化に力を 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の対応と復興をリードする若者たち 中間報告書）』（2022年2月）  
[globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-MobilizationInterim-Impact-Report-February-2022.pdf](http://globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-MobilizationInterim-Impact-Report-February-2022.pdf)

若い女性は、パンデミックの影響を他の人々より大きく受けています。それにもかかわらず、COVID-19対策の検討とその実施に若い女性は関与していません。ただ、若い女性はコミュニティを支援するのに強力なリーダーシップを発揮しており、とくに医療・保健と教育といった（女性が大多数を占め、若い女性が主導する）重要なセクターの最前線でのそれは、めざましいものがあります。

若い女性や少女、なかでも疎外され、十分なサービスを受けられず、声が聴かれない若い女性や少女の**変革をもたらすリーダーシップ**に投資することは、若い女性があらゆるレベルで意思決定に参加し、この危機やその他の社会的、経済的、生態学的危機に対応するための方策、政策、プログラムの実施に実質的に参画することを確実にするためのベースとなります。若い女性の権利団体や運動を支援することで、私たちはコミュニティへの権力の移行に貢献し、公平と正義を推進し、女性、若い女性、少女がより良く生きることができ権利を十分に行使できる安全で確固とした場を構築します。

8. プランインターナショナル、2021年、「HALTING LIVES 2 In their Own Voice: Girls and Young Women on the Impact of COVID-19（一時停止した人生2 彼女たち自身の声 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響を受けた少女と若い女性）」  
[plan-international.org/publications/halting-lives-2/](http://plan-international.org/publications/halting-lives-2/)で入手可能。

9. ビッグ6ユース組織、前掲書、p.6。

10. 国連女性機関（UN Women）、2021年、「Measuring the Shadow Pandemic: Violence Against Women During COVID-19（陰のパンデミックを測定する：新型コロナウイルス感染症パンデミック中の女性に対する暴力）」  
[data.unwomen.org/publications/vaw-rga](http://data.unwomen.org/publications/vaw-rga) で入手可能。

## なぜセーフスペースをつくることが重要なのか？

「セーフ（安全）」であるとは、差別されることなく自分の権利を享受することです。セーフスペースをつくることは、物理的であれオンライン上であれ、対話のためのスペース（場）をつくり整えるということです。そこではだれもが、完全に参加することができ、経験や課題を共有することができ、情報にアクセスして意識を高め、キャパシティを広げることができます。セーフスペースで、若い女性や少女は、友人を見つけ、ネットワークを作り、協働する機会が得られます。

YWCAには、女性、若い女性、少女のためのセーフスペースをつくり、それを提供してきた歴史があります。これは、1855年にYWCA運動が創設されるにあたっての基本概念であり、それ以来世界YWCAはセーフスペース構築に不可欠な8つの要素と最適な実践例の基準を作成してきました。これらの基準は、世界中の若い女性のさまざまな社会的、経済的、政治的状況だけでなく、歴史、経験、変わりゆく技術を考慮して作成されました。これら基準はカスタマイズして、異なるコミュニティの異なるニーズに合わせて文脈を変えることができます。

### 世界YWCAにおけるセーフスペースと最適な実践基準に不可欠な10個の要素

1. アクセスのしやすさ
2. 安全性とプライバシー
3. リーダーシップと参加
4. 正確で信頼できる情報
5. 信頼とコミュニティ
6. インクルーシブであること
7. 全人的なアプローチ
8. 世代を超えた協力
9. 尊厳と尊重
10. パートナーシップと説明責任

セーフスペースをつくる方法について詳しくは、「スキルアップ」のセクション、[「YWCAセーフスペースガイド \(YWCA Safe Spaces Guide\)」](#)や[「YWCA バーチャル・セーフスペース \(YWCA Virtual Safe Spaces\)」](#)を参照してください。



# セクション2

## リーダーシップ + 学び



あなたがこのガイドを読んでいるのは、より良い世界を実現することが可能であると信じているからだと思います。特に女性、若い女性、少女にとってのより良い世界を、です。あなたをとりまく環境では、暴力、不平等、貧困、気候変動といった不公正が存在し、そのいくつかはここ数年でさらに悪化しています。不公正はあなたに対しても起こり、そしてあなたのコミュニティ、あなたの国、あなたの地域、そして世界中で起きていることを経験して、どうかしたいと思っています。世界中で、たくさんの、**あなたのような人々**が勇気をもって立ち上がり、「不公平はもうたくさんだ」と声をあげています。けれども、単に「もうたくさんだ」と言うだけでは十分ではありません。このような困難な時代には、努力を結集して行動に移すために、一人ひとりにやるべき役割があります。そして、それには若者、特に若い女性によるリーダーシップが必要です。

女性、若い女性、少女、**ノンバイナリー**(出生時に割り振られた性別に関係なくジェンダー・アイデンティティやジェンダー表現に「男性/女性」といった枠組みをあてはめようとしないセクシュアリティ)の人々は、何世紀にもわたって体系的な抑圧にさらされてきました。そして、人種差別、障がい者差別、階級差別といったその他の形態の差別が、ジェンダーの不平等を悪化させていることがあまりに多くあります。教育から災害救援、健康から気候変動に至るまで、あらゆる領域でその影響があります。

11. [www.bridgespan.org/bridgespan/Images/articles/philanthropy-and-feminist-movements/full-report-philanthropy-and-feminist-movements.pdf](http://www.bridgespan.org/bridgespan/Images/articles/philanthropy-and-feminist-movements/full-report-philanthropy-and-feminist-movements.pdf)

しかし、そういった不平等・不正・抑圧による影響を最も大きく受けている人によるリーダーシップこそが、最大の変革をもたらす変化を起こします。

ところで、リーダーとはだれのことでしょうか？  
リーダーになるには何が必要でしょうか？

私たちは、だれもが、さまざまな形でリーダーです。このガイドは、あなたが「変革をもたらすリーダー」になるのをサポートするために作られました。変革をもたらすリーダーシップとは何かを探究していくと、平等を実現するためにどのような影響を与えることができるのか、どのように世界の**反人種主義**、<sup>12</sup>**反抑圧運動**、<sup>13</sup>**脱植民地化**の取り組みに貢献できるのか、そして、それが世界中の少女、若い女性、女性にとって何を意味するのかを判断できるようになります。

このセクションの目的は、あなたやあなたと共に活動している若い女性が、リーダーシップに必要な知識、スキル、リソース(資源)、フェミニストの価値観を身につけることです。続く次のセクションでは、あなたに関心を持ったり、熱心に取り組んだりしている事柄に対し有意義な変化を生み出し、主要な問題を探求するために重要なスキルを得る機会があります。しかしまずは、基礎を作りましょう。

12. [simmons.libguides.com/anti-oppression/anti-racism](http://simmons.libguides.com/anti-oppression/anti-racism)

13. [simmons.libguides.com/anti-oppression/welcome](http://simmons.libguides.com/anti-oppression/welcome)

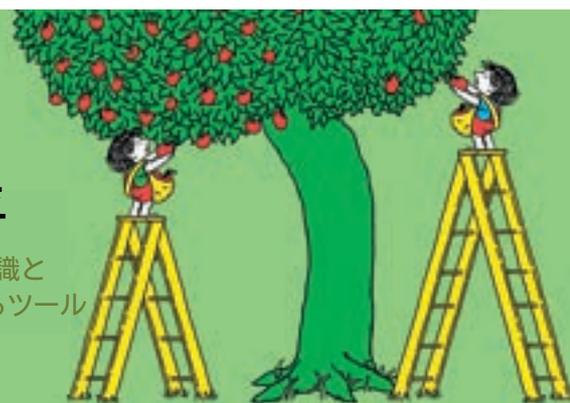
## 不平等

不均等な機会



## 公平

不平等の認識と  
それに対処するツール



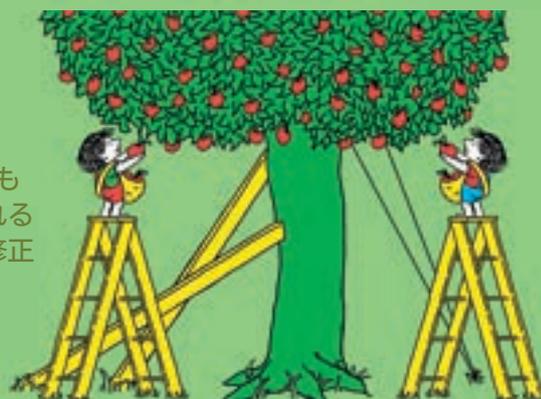
## 平等？

均等に分配された  
ツールと支援



## 正義

ツールも機会も  
平等に提供される  
システムへの修正



あなたの関心のある問題に対して、「人権に基づいたアプローチ」をとること、それは正義を実現するための多数ある方法の1つとなります。それをここで一緒に探究していきます。変化を起こすために人権弁護士になる必要はありません。人権について基本的なことを理解することは、あなたの積極的な運動やアドボカシー活動、そして正義を求める取り組みに役立ちます。

変革をもたらすリーダーシップをとり始めよう。



もっと学んでみましょう

リーダーシップの脱植民地化

リーダーシップを「脱植民地化する」とはどのようなことでしょうか。

以下のリンクから、(1) 脱植民地化の意味、(2) 植民地化が先住民族のコミュニティに与えた世界規模の影響、(3) 脱植民地化アプローチをリーダーシップに適用する方法、に関するポッドキャストを聞いてみましょう。

[www.yorku.ca/edu/unleading/podcast-episodes/decolonizing-leadership](http://www.yorku.ca/edu/unleading/podcast-episodes/decolonizing-leadership)



# A. 変革をもたらすリーダーシップ

## 若い女性の変革をもたらす リーダーシップに対する YWCAのアプローチ

若い女性は、自分自身、家族、コミュニティ、組織によりよい変化を生み出すために、ほかの人と共に活動し、ほかの人に刺激を与え、共に創り上げる力をもっています<sup>14</sup>

若い女性がリーダーシップスキルを養成し、自分の強みに対する認識を深め、自分の権利と行動する機会に関する知識を増やすために重要な一連の価値観があります。若い女性が自分の人権を認識して擁護し、自国内外での運動を強化していく学習プロセスと経験において必要なのは、次のようなリーダーシップです。

### ・フェミニストで進歩的であること

フェミニズムは、イデオロギーであると同時に、社会におけるジェンダーの力関係を分析する方策的枠組みでもあります。そうした力関係の変容をすべての社会変革プロセスの中核に据える、そういった社会改革の方策を練り上げることもフェミニズムは促してきました。それは単一概念ではなく、世界中のフェミニストの生きた経験やアイデンティティやコミュニティによりさまざまなフェミニズムが形成されてきました。フェミニストによる変革を求める介入は、しばしば「ジェンダーのレンズ」を通して評価されます。すなわちその変革プロセスにおいて、ジェンダー平等や女性の権利が意識的に取り上げられているか、進展しているかが問われるのです<sup>15</sup>

14. 変革を勇気づけるリーダーたち (Aspiring Leaders Inspiring Change) | [www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBooklet-WebVersion-June2021.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBooklet-WebVersion-June2021.pdf)

15. 世界YWCA「用語集と定義」 [www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/12/1.World-YWCA-Movement-Glossaryand-Definitions-1-3.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/12/1.World-YWCA-Movement-Glossaryand-Definitions-1-3.pdf)

日本語版  
<https://www.ywca.or.jp/news/internationalcooperation/world/glossaryanddefinitionsworldywca2022/>

・ **地域に根ざしていること**：前述のように、このガイドとライズアップ・プログラムは、地域の若い女性の現実に根ざしたものとなっています。変革をもたらすリーダーシップは、不平等や女性の無力化、そして若い女性が人権を享受できない状況を生み出す根源的な原因と根底にある問題にコミュニティや草の根レベルで取り組まなければならないことを理解することから始まります。

・ **世代を超えていること**：異なる世代どうしの世代を超えたかかわりであるということです。年齢にかかわらず、すべての人の生きた経験とそれから学ぶことができる事柄に敬意を抱くことが、世代を超えたアプローチの根底にあります<sup>16</sup>。リーダーシップを分かち合う場合、それはしばしば世代を超えたものになります。協働することであらゆる世代の女性が、互いの成長を助け、それぞれの強みを最大限に生かし、変革者としての潜在能力を発揮することができます。

・ **しなやか (レジリエント)、かつ機敏に対応すること**：しなやかなリーダーは、苦境、トラウマ、惨事、脅威に適応し、乗り越えることができます。レジリエンス (しなやかに乗り越える力) は個人の特性ではなく、セルフケアやネットワークづくり、協働を通じて身につけ高めることができるものです。レジリエンスを身につけ、自分のコミュニティや組織、家族などの中にいる若い女性に主眼を置いて変革を進めることは、状況に機敏に対応するリーダーシップであり続けることにもつながります。

・ **持続可能であること**：変革をもたらすリーダーシップが持続可能であるためには、一人ひとりへの投資と組織・制度への投資の両方が長期的に必要です。リーダーシップは続いていくものであり、始まりはあっても終わりはありません。若い女性が意思決定のプロセスに関与し、その人権に関する主張が社会サービスの改善や訴訟、公平な政策に反映されれば、持続可能な解決策に達することができます。

16. 同上



### ファシリテーターのレンズ

このセクションをここまで読んで、あなたはリーダーシップのタイプについてトレーニング・セッションでみんなと一緒に詳しくみてみたいと思っているのではないのでしょうか。ただその前に、あなたが自分の人生で実際に見たことのあるリーダーシップのタイプについて少し考えてみましょう。効果的で公平で影響力があると感じたことのあるリーダーシップにはどのような例があるのでしょうか？逆に、変革的でない、あるいは前述の価値観をもたないけれども指導的立場にいる誰かを考えつきますか？

## 若い女性のリーダーシップ・ストーリー（菜々子、25歳、日本）

菜々子は学校を卒業して、インターネットでボランティアの機会を探していてYWCAに出会い、すぐに参加しようと思いました。

日本の学生と一緒に活動することに情熱をもって取り組んでおり、生徒を対象とした、リーダーシップ研修やワークショップを開催しています。彼女は、若い女性が社会における適切な地位を要求できるようにするためには、若い頃からリーダーシップの価値観を認識し、サポートすることが重要だと考えています。

菜々子は若者のニーズに敏感で、証拠（エビデンス）とコミュニティの現実に基づいた活動をしています。デジタルプラットフォームを利用したアドボカシー活動をする可能性や、意識的なものの見方や思考に影響を与える主流メディアの役割について、学生と話し合っています。また、働く若い女性の職場でのフラストレーションや、大学生のストレスの高さといった課題にも取り組んでいます。

パンデミック以前は、学生たちと直接コミュニケーションするために教育機関を訪れていました。

現在はオンラインで学生たちを対象に意識を高めるセッションやトレーニングワークショップをしています。働く若い女性や大学生とつながるために、好きな音楽や本、映画をグループで共有するレクリエーション要素のある活動もしています。そうした機会は菜々子にとって、ジェンダーの視点でさまざまな分析をする機会にもなっています。

地域に根ざしたリーダーシップのアプローチで菜々子は、互いに交流し、学びを共有する雰囲気づくりをしています。日本では性と生殖の健康と権利（SRHR）について語られることはあまりありませんが、菜々子は若い女性や少女たちが自分たちの体の変化やニーズについて話せるようにすることができました。

世界は進歩しているように見えるかもしれませんが、平等な権利の実現までには依然長い道のりがあります。家庭では、若い女性が家族に自分の体に関する質問をすることのできるセーフスペースは見つけれません。職場でも、大半の社風は性差別的で、結婚すれば、基本的に女性は家事をして子どもの面倒を見る人としてみられます。しかしまさにその彼女たち自身が、自分たちの見方が変わってきていることに気づいています。菜々子は、スキル形成、自信、知識の共有を重視することにより、参加する若い女性や少女たちを持続的に増やすことに成功しました。その結果、大きなことを成し遂げ、夢を追いかけようとする意欲的な多くの若い女性が生まれました。菜々子の次なる目標は、日本でより多くの女性を意思決定を担う役割に導くことです。

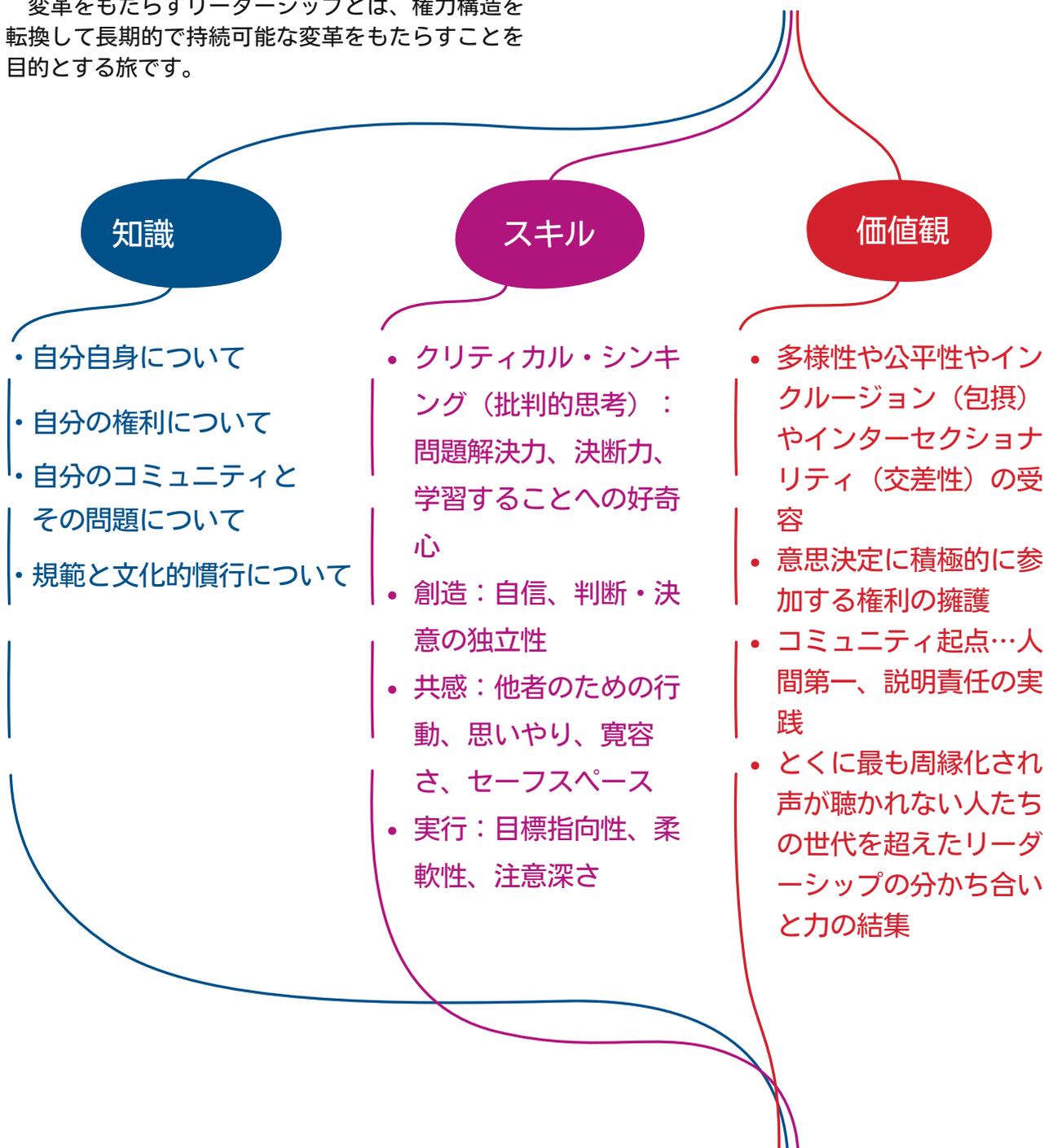
## 何がリーダーシップを変革的なものにするか？

YWCAは、すべての若い女性を、多様なリーダーシップの資質を持つリーダーとして考えています。ライズアップとそのリーダーシップの旅の目標は、すべての若い女性が、支えられている、安全だと感じつつ、自分の人生や周囲の人々の人生にとって重要な問題に対して、自分の意見を述べ、行動を起こす準備ができたと感じるようにすることです。また、彼女たちがほかの若い女性のための場（スペース）を見つけ、獲得し、確保し、与えることでもあります。

変革をもたらすリーダーシップとは、権力構造を転換して長期的で持続可能な変革をもたらすことを目的とする旅です。

若い女性、女性、少女の進歩を阻害する古くからの規範に疑問を投げかけ、権力構造や関係の転換を可能にする機会を増やすことです。このような変化が若い女性によって主導されるとき、変化はジェンダー問題の優先される、若い女性たちを中心に据えたジェンダー変革へと向かうプロセスとなります。

変革をもたらすリーダーシップに不可欠な正しい知識、スキル、価値観を身につけた若い女性は、変革をもたらす旅に出ることができます。以下のリストは、ライズアップ！において若い女性リーダーがもっていることを期待される主な知識とスキルと価値観の一部を具体的に示したものです。





### 覚えておきましょう

リーダーシップは連続的なものです。

つまりこれが意味するのは、トレーニングに参加する若い女性は、それぞれの変革をもたらすリーダーシップの旅の中のそれぞれ異なる段階にいるということです。あなたも、です。以下にある変革をもたらすリーダーシップの旅の主要要素は、互いに関連し、影響し合っています。このアプローチは、画一的なものでも直線的なものでもなく、また「すべての場合に当てはまる」モデルとして提示されるべきものでもありません。

リーダーシップのスキルと姿勢は、一定の期間をかけて培われるものです。すぐれたリーダーとは、目的を実現する人であり、常に他者の状況がよりよくなるよう考える人です。したがって、変革をもたらすリーダーは、問題を批判的に分析することができ、自分の状況や境遇から学ぶことを望む人でなければなりません。また、自信と創造性、既成概念にとらわれない思考、共感と協調性を持ち、自分の環境（家庭、地域、地球）をより平等で公平な場所にするよう行動する必要があります。

若い女性に変革をもたらすリーダーになるとき、彼女は目的を実現する人となって周りの人々に力を与えます。周りの人々はそれぞれのコミュニティで声を上げ、問題を分析し、協力して解決策が見つかるようになります。それによって必要な小さな変化が起こり、それが積み重なって結果として大きな変革をもたらされます。

以下は、変革をもたらすライズアップ・リーダーシップの旅の主な構成要素です。

#### • 自分自身を知る

自己覚知を深め、自信をもつことは、あなたの人生のそれぞれのステージで探求を進めて決断するときの土台となります。例えば、自分の興味があることについて考える、自分の感情を感じ取りそれを認める、交差する複数の自分のアイデンティティについて思考する、自分のコミュニティに何を果たすことができるか考える、自分の強みについて、キャパシティ（能力）について、自分自身について、何がいちばん好きかを思案する、というようなことです。変革をもたらすリーダーシップの旅のこの部分では、自分がそのような個性を持っていることを喜び、リーダーとしての自分自身を発見します。

#### • 自分自身の権利を知る

自分の権利について学ぶと、問題を人権問題として深く理解することができ、ジェンダー不平等を浮き彫りにし、差別を明確にし、またその根本原因を明らかにすることができます。変革をもたらすリーダーシップの旅におけるこの機会に、あなたの地域や国で何が問題なのかを考えてみましょう。正しいと感じられないのはどういったことでしょうか？何が不公平に思えるのでしょうか？若い女性や少女たちの中で、人権侵害を受けるリスクが高いのはどのグループでしょうか？人権についてあなたのケースをもとに知識を広げるには、どのような差別的な文化的慣習や伝統があるか、どういった政策や法律があるか、さらにあなたの権利を保護・促進する責任を持ち、その決定権を握っているのはだれかを特定することが必要です。そうして最終的には、何をすることが必要で、それに若い女性がどのように関与できるかを考えてみましょう。

#### • リーダーシップを強める

人権に関する課題を特定する能力を高めると、自分やほかの若い女性の健康や幸せに影響を与える共通の原因に関して支持を得られるようになります。これにより、ほかの女性との間に団結と共通の目的という感覚が生み出されます。情報を交換し合い、支え合い、励まし合いながら、ほかの若い女性と共に、問題を特定し、自己的人権を認識し、目標達成に向けたパートナーシップ形成のためにネットワークを広げ、解決策を作り出し、変化を提唱することができます。社会運動、友人や仲間、志を同じくする人、市民社会組織のネットワークは、すべてあなたのリーダーシップが育つ機会となりえます。信頼、インクルージョン（包摂）、ダイバーシティ（多様性）、プライバシーは、あなたが人権を分析して、権利に関する知識を権利のための行動へと変えるために不可欠です。個人で活動する場合でも、運動の中で行動する場合でも、さまざま異なるリーダーシップの選択肢がある環境であることが重要です。

## ・共に主張し、共に行動する

サポート体制が整っていれば、若い女性は、（家庭、学校、コミュニティ、あるいは国や世界のレベルで）アドボカシー活動をするために、状況を判断し、情報を収集することができます。行動し、主張することを選択することで、差別的で不公正な慣行や政策に対し異議申し立てをする機会を作ることができます。人権の観点から状況を分析する力があれば、関係する意思決定権者を特定して、解決策を探るために協議することができます。定期的に確認して、行動の結果を追跡すれば、社会的・経済的・政治的意思決定のサイクルに積極的に関与し続けられます。アドボカシー活動の目的は、平等、正義、ソーシャル・インクルージョン（社会的包摂）、人権を達成するために変化を起こすことです。

## ・リーダーシップを分かち合う

あなたはリーダーとして力づけられるというこの経験をあなたのコミュニティのほかの若い女性や少女とも共有することの重要性を理解していることと思います。ほかの女性のリーダーシップの旅をサポートし、その声を大きく高めることは、社会正義を実現するための努力を豊かなものにし強め、また、ほかの女性が自分もリーダーになりたいと思うような刺激を与えます。このリーダーシップの分かち合いは、しばしば世代を超えておこなわれます。リーダーシップの旅のこの過程では、若い女性リーダーは、家庭、学校、地域、国内のほかの若者とつながりを強め、ライフスキルや情報、リーダーシップ経験を共有して、ほかの女性を刺激することになります。場（スペース）を共有することで、若い女性と少女は結集した力をさらに強めることができます。

その結果、若い女性であるあなたは、さまざまなことをする力のある、より自信に満ちたリーダーになるためのサポートを得ることができます。同時に、その能力をいかして、進歩を阻む根深い不平等や権力構造に挑戦し、変えていくことができます。ジェンダーによる力の不均衡や排他的な意思決定プロセスや差別的な態度に対処しようと個人レベルで大きな変革をもたらすリーダーシップのスキルは、地域や国レベルで挑戦する際にも同様に力を発揮します。

### ファシリテーターのレンズ

変革をもたらすリーダーシップに関するこのセクションを読み終えたら、以下について考える時間をとりましょう。これまでのあなたのリーダーシップの旅はどのようなものでしたか？ リーダーシップの旅の今あなたがいる段階に至るまでのプロセスに関して、どういったことをグループと共有できますか？ それから、参加者にもそれぞれのリーダーシップの旅について振り返ってもらいましょう。

（注：セクション3のアクティビティ2を参照）



「一人ひとりの若い女性の声はよく忘れられたり無視されたりしますが、結集して一緒になってあげれば大きな声となり響きわたることが経験によりわかっています」

若い女性が望むもの YWCA 2014

図2. 変革をもたらすリーダーシップの旅



# B. 人権

人権の話をしてしまおう。人権とは何でしょうか？どこから来たものでしょう？ どうして人権のことを知ることが大切なのでしょう？ なぜ仲間や地域の人たちに知ってもらうことが大事なのでしょう？ あなたの仕事にとって、人権はどのような意味を持つでしょう？ 少女、若い女性、女性というの一人ひとり違って多様なものですが、なかでも「人権に基づくアプローチ」にはどのような意味があるでしょう？

ここでは、こういった疑問について、いっしょに考えていきます。まずは基本的なことを確認しましょう。

## 人権とはなにか？

人権とは、人種、性別、国籍、民族、言語、宗教、その他の立場に関係なく、すべての人が生まれながらに持っている権利です。人権には、さまざまなものがあります。奴隷状態からの解放、拷問からの解放、意見表明の自由、表現の自由、労働する権利、教育を受ける権利などです。差別されることなく、すべての人にこれら権利があります。<sup>17</sup>

### ファシリテーターのレンズ

ほかの人がそうであるように、ワークショップをファシリテートするとき、人権という概念にあなたも初めて触れるという可能性は大いにあります。グループでするエクササイズの一つに、皆が関心を持つ重要な人権問題としてどのようなものがあるか、簡単にブレインストーミングするというものがあります。このセクションに入る前に時間を3分とって、自分のコミュニティで起きている人権課題や人権侵害、または世界レベルで気になる人権問題を書き出してみましょう。

人権には、次の4つの基本となる性質があります。

#### 1. 普遍的で不可侵

すべての人が同じ権利を生まれながらに持っています。世界のどこにいてもです。

例えば、次のようなことです。権利は、誰かから与えられたりするものではなく、また、誰かに奪われたりするものでもありません。誰もが持っているものです。生まれた場所や肌の色、信仰している宗教、ジェンダー・アイデンティティや性的指向、能力、話す言語、受けることのできた教育のレベル、就いている仕事などに関係なくです。権利が侵害されたり、否定されたり、権利へのアクセスが妨げられたりすることはあっても、権利そのものは常に存在します。

#### 2. 相互依存的

ある権利が実現するかは、ほかの権利が実現されるかに、全面的にまたは部分的に、かかっています。すべての人が十分な生活水準で生きる権利は、ほかの権利を実現するために犠牲にすることはできません。つまり、ある権利は、ほかの権利があってはじめて完全だということです。

例えば、次のようなことです。衛生や公衆衛生へのアクセスは、基本的な人権です。しかし多くの地域や国で、若い女性や少女はとくに、偏見やタブーのせいで、生理用ナプキンを手に入れることができないことがよくあります。こういったような偏見は、女性と若い女性と少女の性と生殖に関する健康（Sexual and Reproductive Health: SRH）に有害です。そのうえ生理の時には学校に行くことが許されない（あるいは、恥ずかしくて行けない）地域も多く、教育を受ける権利にも影響しています。人権の相互依存的な性質から、若い女性と少女が教育を受ける権利を満すためには、生理のときの衛生へのアクセスを確保するという包括的なアプローチが必要だということです。

#### 3. 不可分

権利をほかの権利から切り離したり、ある権利をほかの権利の上に位置付けたりすることはできません。すべての人権は同じように大切です。その人が成長する上でのニーズや肉体的ニーズ、心理的ニーズや霊的ニーズが一つひとつの人権によって満たされることで、その人の人としての尊厳が実現されます。

例えば、次のようなことです。新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の感染が拡大したとき、多くの国で女性のニーズと権利を考えない対応が行われました。

17. [www.un.org/en/global-issues/human-rights](http://www.un.org/en/global-issues/human-rights)

例えば、SRHにかかわる必需品が無くなったり、サービスが止まったりしました。その結果、とくに女性と若い女性と少女は、公衆衛生上の影響を長く受けています。COVID-19という緊急事態から復興するために各国政府がとる方策では、女性の権利を考えに入れ、SRHにかかわる必需品やサービスへの財政的な支援が確実に続けられるような介入が求められています。

#### 4. 平等と非差別

すべての人に平等に尊厳があります。だれも、肌の色、人種、民族、性別、年齢、言語、性的指向、宗教、政治的見解、出身国、出身階層、出身地、障がいの有無など、どのような条件や地位によっても、差別されるべきではありません。

例えば、次のようなことです。アンナは戦争から逃れてきた16歳のウクライナ人です。アディティはインド出身の大学生で、2児の母です。イングリッドはグアテマラの先住民コミュニティのリーダーです。この3人の若い女性たちは、それぞれちがった背景を持ち、それぞれ別のたいへんな経験を人生でしてきました。それでも彼女たちは、平等に尊厳をもって生まれ、人権を十分に行使する権利があります。難民であるかどうか、教育のレベル、子どもがいるかないか、民族は、関係がありません。

人権についての基本的な情報を動画で紹介します。



『[What are the universal human rights? \(世界共通の人権とは?\)](#)』 (Benedetta Berti)

## 人権を守る責任は誰にあるか？

簡単に言ってしまうえば、**私たち全員に責任があります**。とはいえ人権について話すとき、私たちはすぐに法制度のことを話します。ただ法制度は、社会、政治、経済、文化など、人生のほかの多くのことと結びついています。これを少し細かくみてみましょう。

人権とそれにもなう説明責任の中心には、[国際人権法](#)があります。この法体系の基礎となるのは、[国連憲章](#)と[世界人権宣言](#)です。第二次世界大戦の惨禍を受け、国連憲章は1945年に、世界人権宣言は1948年に、国連総会で採択されました。私たちが今日知っている国連は、これによって創設されました。国連の主な目的の一つとして、「基本的人権についての信頼を再確認」することが明言されています。創設以来、国連は、人権法を女性、子ども、障がい者などの脆弱な立場にある人々にかかわる具体的な基準を包含するものへと徐々に拡大してきました。こうしていまや私たちは、多くの社会で長く一般的であった差別から守られる権利をもつようになったのです。<sup>18</sup>

[国際人権条約](#)を批准するにあたって各国政府は、国内法（通常は憲法）を条約上の義務や責務と整合させるという作業をします。つまり、人権を国内法制度の中で実行可能なものにするという責任が各国政府にはあるのです。さらに、国家自身による人権侵害やそれ以外の主体による人権侵害に国内法が対処できない場合に個人やグループで申し立てのできる制度が、地域にも、また国際レベルにもあり、手続きも決められています。そういったメカニズムには、[特別法廷](#)、[地域裁判所](#)、刑事裁判所（ジェノサイド(虐殺)、戦争犯罪、人道に対する罪、侵略などで個人を裁く[国際刑事裁判所](#)と、国連の主要な司法機関である[国際司法裁判所](#))などがあります。これらの機構の主な任務は、国際的な人権基準が地域レベルで実際に尊重され、実施され、執行されることを保証するのを助けることです。<sup>19</sup>

18. [www.un.org/en/global-issues/human-rights](http://www.un.org/en/global-issues/human-rights)

19. [www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law](http://www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law)



## もっと学んでみましょう

西パプアの先住民族に対するインドネシア政府による**人権侵害の事例**を紹介します。西パプア州はインドネシアの支配下にあります。西パプアの人々は、インドネシアの法律で保護されておらず、自分たちの権利を主張・行使することができません。そのため、自分たちに対する人権侵害と西パプアの独立の問題に対処するため、国レベルではなく、地域レベル、国際レベルでの支援を求めています。  
<https://www.lowyinstitute.org/publications/west-papua-issue-won-t-go-away-melanesia>

- **国際司法裁判所**：オランダのハーグにある平和宮におかれる国連の主要な司法機関。各国から提出された法的紛争を国際法に従って解決することが役割。
- **国際連合（UN）事務局**：事務総長と数万人の国際的な国連職員で構成され、国連総会その他の主要機関から委任された国連の日常業務を遂行する。

## 国連は、人権とどのような関係があるか？

国連は、主に人権侵害を監視・調査する6つの主要機関で構成されています。

- **総会**：193の加盟国からなる国連の主たる審議機関。政策を決定し、国連を代表する機関。
- **安全保障理事会**：国際的な平和と安全に主要な責任を持つ。理事会は15カ国（**常任理事国5カ国**、**非常任理事国10カ国**）で構成され、各理事国は1票の投票権を持つ。
- **経済社会理事会**：経済・社会・環境問題の調整、政策検討、政策対話、勧告をおこなう主要な機関。国際的に合意された開発目標の実施もおこなう。
- **信託統治理事会**：1994年に解散したが、加盟7カ国の管理下にあった11の信託統治領の施政を国際的に監督し、これらの地域の自治と独立のために適切な措置が取られていることを確認するために設立された。

### ファシリテーターのレンズ

参加者が国連についてどのように考えているか、トレーニングの中で聞くのは興味深いことです。とはいえその前に、まずはあなたが国連とどのように関わってきたのか考えてみましょう。どのような立場で関わってきましたか？どのように感じていますか？国連システムに対するどんな批判を聞いたことがありますか？



これら国連の主要機関のほかにも、多くの委員会、資金提供機関、部局、機関があります。

国連システムについてもっと知りたい人は、[この図](#)をみてください。国連のさまざまな機関とその機能について書いてあります（少女や女性に影響を与える特定の人権問題については、このガイドのもう少し後で説明します。お楽しみに！）

## 「権利の所有者」って誰のこと？ 「履行義務の所持者」とは？

すべての人は、世界人権宣言のもと「**権利の所有者（rights-holder）**」です。それにたいして「**履行義務の所持者（duty-bearer）**」とは、人権を尊重し、促進し、実現し、そして人権侵害しないといった義務と責任を負う団体や個人を指します。



「権利の所有者」と「履行義務の所持者」との関係は、双方向に作用します。

- 個人とコミュニティは、自分たちに影響することへの決定に参加するため、自分たちの権利について十分な情報を得る必要があります。
- 政府その他の義務者は、人権へのコミットメントを果たすため、自分たちの能力やリソースや政治的意思を高めるための支援が必要です。

もっと詳しく知りたい人は、以下をどうぞ。

 [『「権利の所有者」と「履行義務の所持者」：国際人権システム』](#)

 [『子どもの権利条約（その2）：誰が誰なのか？』](#)

権利に基づくアプローチでは、こういった成果があるかだけでなく、その成果をどのように達成するかも扱います。人は、受け身な受け手ではなく、**変革の主体であり担い手でもある**という理解によるものです。情報、教育、リソース、そして各機関に責任を負わせる力を人々が確実に手にすることが重要です。参加は、プログラムへのオーナーシップを人々に保証するというだけでなく、前に進め続けるという意味でも核心となるものです。

権利に基づくアプローチは、「履行義務の所持者」がその義務を果たすための力をつけること、そして「権利の所有者」が自分の権利を主張することを奨励するものです。<sup>20</sup>

各国政府には、すべての権利を尊重し、保護し、実現するという3つの義務があります。

1. 権利を**尊重する**とは、権利の享受を妨げることを行わないという意味です。
2. 権利を**保護する**とは、権利の享受をほかの人が妨げること防ぐという意味です。
3. 権利を**実現する**とは、人々が権利を享受できるように、法律や政策や制度や手続きを積極的に整えるという意味です。それには、リソースの配分も含まれます。

例えば、障がい者の権利を例にみてみましょう。

- **権利を尊重する義務**—各国政府は、障がい者が自分の権利を享受するのを妨げてはいけません。例えば、国は、障がい者の同意なしに障がい者に医学実験をしたり、障がいを理由に学校から排除したりしてはいけません。

20. [www.unfpa.org/human-rights-based-approach](http://www.unfpa.org/human-rights-based-approach)

- **権利を保護する義務**—各国政府は、第三者によるこれらの権利の侵害を防がなければなりません。例えば、国は、合理的配慮の提供など、障がい者に不利にならない公正な労働条件を提供することを民間企業や団体の雇い主に求めなければなりません。つまり、労働条件は、障がい者を含むすべての従業員のニーズをサポートするために合ったものでなければなりません。また、国は、障がい者を虐待や乱暴から守るために熱心に取り組まなければなりません。
- **権利を実現する義務**—各国政府は、これらの権利の完全な実現のために、適切な立法措置、行政措置、予算措置、司法措置などを講じなければなりません（上のボックスを参照してください）。

障がい者の人権を守るために国が取ることでできる行政措置や立法措置の例として、次のようなものがあります。

- 差別をなくすための立法その他の措置を採用する。
- すべての政策やプログラムで障がい者特有のニーズが見落とされることなく対応されるようにし、障がい者の権利を保護・促進する。
- 人々の意識を高め、政策や法律を実施し、サービスを提供することによって、障がい者の権利を侵害するあらゆる慣行を阻止する。
- 官公部門が障がい者の権利を尊重することを保証する。
- 意識向上キャンペーン、教育、見える化によって、民間部門と個人が障がい者の権利を尊重するようにする。
- 参加型アプローチによって、障がい者が利用しやすい商品やサービスや技術の研究開発をし、また、他の機関がこのような研究をすることを奨励する。
- 障がい者支援技術に関する利用しやすい情報を障がい者に提供する。

- 条約で決められた権利について官公部門で働くすべての人に研修をおこない、また、民間部門にも同じような研修をするよう奨励し、インセンティブを与える。
- 障がい者にかかわる法律や政策の策定・実施や意思決定プロセスで障がい者と協議し、障がい者が関われるようにする。

## なぜ、少女や若い女性にとって人権への意識を高めることが重要か？

変化が長く続くためには、人権に関して基本的なことを知っていることが重要です。次のようなことが期待できます。

1. **人々が自分の権利を主張することができるようになります。** 自分の人権について知ることは人権です！<sup>21</sup> そういった教育を受ければ、若い女性は、自分の権利が侵害されていることに気づき、権利を守るために立ち上がることができます。
2. **多様性の重要性が強調されます。** 人々、とくに子どもや青少年、若者（特に若い女性！）が自分の人権に関する情報に触れることは、幼い頃から多様性と平等の概念を尊重することにつながります。人種、性別、貧富の差、民族、言語、宗教などどのような違いが人々の間にあったとしても、**私たちは平等な「権利の所有者」**であることを示すこととなります。

### ファシリテーターのレンズ

多様性は、あなたの地元がおかれている状況のなかで、どのような意味を持ちますか？ あなたの地元で暮らす異なる集団がそれぞれどのように扱われているか、それがその人たちの人権にどのように関わっているか、振り返ってみてください。それはどのように見えますか？ 少し時間をとって、考えてみてください。



21. 「普遍的に承認された人権および基本的自由を促進また保護する個人、団体および社会組織の権利と責任に関する宣言」（国連総会決議 53/144）第6条。

3. **歴史を理解するためのより充実したレンズを提供します。**人権のレンズを通じて歴史を理解することは、過去の不正義から学び、未来の行動を導くために不可欠です。さらに歴史を通して人権を学ぶことは、単純で偏ったものの見方・語り方、なかでも植民地的で抑圧的な体制や行為者の視点を優先したものの見方・語り方に挑戦することになります。
4. **人権問題のおもとにある原因を知るよう促します。**問題の根を認識することで、人々は変革に貢献できるようになります。例えば、ジェンダーに基づく暴力が若い女性の人権の問題であることを知るだけでは十分ではありません。効果的にこれに取り組むためには、ジェンダーに基づく暴力が、とくに女性と若い女性と少女の不平等と無力感をながらえさせる差別的な文化的信念と態度に深く根ざしていることを知る必要があります。
5. **批判的思考と分析力を育みます。**人権に関する教育や意識向上のためには、たんに情報を提供するだけでなく、人々が批判的思考を働かせ、情報を分析することが必要です。人権問題の多くは複雑で、すべての人権問題はほかの問題と交差しています（**インターセクショナルリティ(交差性)**の定義を参照ください）。人権問題に取り組むには、私たち全員が考え、信頼できる情報源を特定し、偏見に挑戦し、議論をつくり出すことが必要です。このことが、人権に関する議論をより生産的で有意義なものにします。
6. **共感と連帯を促します。**人権活動において重要なことは、人権が普遍的なものであると知ることです。ほかの場所で権利が侵害されていることを知ると、とくに同じような権利侵害を世界のほかの場所で自分が経験している場合、人は共感と連帯を感じやすくなります。運動とはこうして作られるものです！ある人の権利が侵害されるということは、すべての人の権利が侵害されるということです。この信念は、たとえ互いに大きく異なる人たちであっても、人々を団結させ、行動を起こさせます。
7. **人権を大切にできるようになります。**人権について知り、理解をすることで、その人の価値観が形成されます。人権がいかに重要か、そして人権は守るに値するものであることを認識できるようになります。人権について知っていれば、自分の権利（そしてほかの人の権利）が脅かされていると思ったときに、立ち上がることができるようになります。
8. **社会正義の活動が進みます。**教育を受けて、必要なスキルや知識やリソースを備えれば、人々は自分のコミュニティで社会正義のために活動できるようになります。これには、社会で最も弱い立場にある人々について意識を高めることや、基本的なニーズに応える組織をつくったり支援したりすることも含まれます。社会正義と平等を信じることは重要な第一歩であり、人権とその擁護の方法を知ることが変化を起こすのです。
9. **政府に説明責任を果たさせることができます。**人権教育は、人々に組織の責任を問うことを促すだけでなく、主な「履行義務の所持者」である政府の責任を問うことを促します。人権の専門家は、人権教育が政府の説明責任を担保するために不可欠であると述べています。知識やスキルや情熱で武装した市民は、問題があれば政府に異議を唱えて変えるように求める力を持っています。また、人権教育は、活動家にリソースとグローバルな人権擁護者のコミュニティとのつながりを提供するのにも役立ちます<sup>22</sup>

### ファシリテーターのレンズ

研修の中で、自分の地元で起きているけれども自分には直接かかわりのない人権侵害についても、参加者がより深く考えられるようにすることは有効です。まずは自分自身で、自分には直接かかわりがなくても間違っていると分かっている地元の人権侵害について考えてみましょう。



22. [www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education/](http://www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education/) より



### セルフケア・チェック

たくさんの情報がここまでに共有されてきました。どのように感じていますか？休憩が必要ですか？体を伸ばしたり、水を飲んだり、おやつを食べたりしましょう。

## 人権に基づくアプローチとは？

人権に基づくアプローチは、5つのカギとなる人権原則に支えられています。

- 「参加（**P**articipation）」
- 「説明責任（**A**ccountability）」
- 「非差別・平等（**N**on-discrimination and Equality）」
- 「エンパワメント（**E**mpowerment）」
- 「合法性（**L**egality）」

の5つです。

英語の頭文字をとってPANELとも呼ばれます。<sup>23</sup>

- ・ **参加**—自分の権利を享受できるかを左右する意思決定プロセスに積極的に参加する権利がすべての人にあります。
- ・ **説明責任**—「履行義務の所持者」は、「権利の所有者」への義務を果たせないとき、その責任を問われます。人権侵害が起きたときには、意味ある救済措置が取られるべきです。
- ・ **非差別と平等**—すべての人に、どのような差別も受けることなく、自分の権利を享受する権利があります。どのようなものであったとしても、差別は禁止されるべきです。防ぐべきものであり、無くさなくてはならないものです。
- ・ **エンパワメント**—すべての人に、自分の権利を主張し行使する権利があります。一人ひとりの人も、コミュニティも、自分たちにはどのような権利があるかを理解し、自分たちの生活に影響する政策がつけられようとするときには参加する必要があります。
- ・ **合法性**—人権に基づくアプローチは、国内法や国際法に定められた法的権利に沿ったものでなければなりません。

## 人権に基づくアプローチは運動をどのように支援できるか？

プログラムやキャンペーンや、どのようなものであっても何らかの介入をデザインしようとするとき、人権に基づくアプローチの優れた実践例を心に留めておくと、役に立ちます<sup>24</sup>。

- 人権の実現が最大の目標であると、はっきりと言葉にしていること。
- 人々、なかでも多様な背景をもつ少女や若い女性は、商品やサービスの受け身な受け手ではなく、自分の発達の主役だととらえられていること。
- 意味ある公平な参加は、手段であり、そして目標でもあること。
- 方策・計画は、ちからを与えるものであって、奪うものではないこと。
- どのような成果があったかと、どのように進められたかのどちらもがモニタリングされ、評価されること。
- 周縁化され、排除されたグループに焦点を当てていること。
- どのように進めるかは、その地域の人たちが決めるものであり、それは少女と女性の優先事項に根ざしたものとなっていること。
- 格差を減らし、取り残された人々をエンパワメントすることを目的としていること。
- カギとなる問題や不公正の直接的な原因・その裏にある原因・また根源的な原因を明らかにするために、文脈や歴史や状況がしっかりと分析されていること。
- あらゆる**ステークホルダー**のことが分析されていること。それには、主な「履行義務の保持者」としての国家の立場、国以外の当事者にはどのような役割があるかといったことも含まれます。
- 人権基準は、数値で測れる目標やターゲットや指標を決めるときの道しるべとなること。
- 方策的なパートナーシップ関係がつけられ、大切にされていること。

23. 以下より引用: [ennhri.org/about-nhris/human-rights-basedapproach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights](https://ennhri.org/about-nhris/human-rights-basedapproach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights)

24. 以下より引用: [www.unfpa.org/human-rights-based-approach](https://www.unfpa.org/human-rights-based-approach)

## では、こういったことは、少女、若い女性、女性にとってどういう意味があるか？

女性の人権は、国連が創設されたときから国連の価値体系の中心にあります。国連ができて以降の女性の人権に関する取り組みの歴史は長いものですが、若い女性と女性は、それ以前から社会運動や人権運動のリーダーとして活躍してきました。また、世界の人口の半分以上が少女、若い女性、女性です。世界が秘める可能性の半分以上が女性のものであるということです。ジェンダー平等は、基本的人権であると同時に、人の可能性が最大限に引き出され持続可能な開発がおこなわれる平和な社会を実現するために無くてはならないものです。

知っていますか？ 世界YWCAは、設立からこれまでの間に、平和に関する決議を40以上も出し、また、「国連安保理決議第1325号」の採択と実施を支えた重要な提唱者のひとつです。平和と正義をめぐるYWCAのアドボカシー活動の中核的な目標のひとつは、政策立案や和平プロセスに若い女性リーダーたちや世代を超えたリーダーたちの意味ある参加と代表を増やすことです。

男女間の権利と機会の完全な平等を私たちが勝ち取るまでにはまだまだ長い道のりがあります。さまざまなジェンダー暴力に対応し、そして、少女、若い女性、女性と、少年、若い男性、男性のどちらもが平等に質の高い教育や健康や経済的なリソース、政治生活への参加にアクセスできるようにすることがなによりも重要です。<sup>25</sup>

法的な行動だけでなく、皆で集まって不正義を人権に基づくレンズで見ってみることは、対話が始まり、責任者になることを求め、似たような考えをもつコミュニティとコミュニティとが結びつく強力な方法となります。

時間をかければ変化は起こります。それは裁判所の中のことだけではありません。法律を変えることと同じくらい、規範を変え、スティグマ（偏見や差別）とタブーに挑戦し、草の根で共に行動できるようにすることは重要なことです。

女性に特化した人権文書としては、「[女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約](#)（[Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women= CEDAW](#)）」が最も重要な国際人権条約です。女性に対するあらゆる形態の差別を撤廃し、世界中で男女の平等な権利を促進することを目的としています。女性のための国際権利章典と呼ばれるこの条約は、1979年12月に国連総会で採択され、1981年9月に20番目の国が批准したことで国際条約として発効しました。国連加盟国193カ国のうち189カ国が批准している（米国、イラン、パラオ、ソマリア、スーダン、トンガを除く）、最も支持されている人権条約のひとつです。<sup>26</sup>

女性差別撤廃条約の内容を分かりやすく説明している動画を紹介합니다。



[『CEDAW Quick & Concise: Explaining the Principle of Non Discrimination \(CEDAWクイック&コンサイス：非差別の原則について\)』](#)



[『CEDAW Quick & Concise: The principle of state obligation \(CEDAWクイック&コンサイス：国家の義務の原則について\)』](#)



[『CEDAW Quick & Concise: The principle of substantive equality \(CEDAWクイック&コンサイス：実質的平等の原則について\)』](#)

女性差別撤廃委員会は、女性差別撤廃条約の実施状況の監視を任務とする独立専門家の組織です。世界各国から集まった女性の権利についての23人の独立専門家で構成されています。委員会の活動のことを詳しく知りたければ、[こちら](#)をご覧ください。

女性差別撤廃条約を批准している189カ国は、それぞれ自分の国が条約に書かれた権利に関連してどのような措置をとったか、また、女性の権利を守ることを国としてどのように前進させたかを報告しなければなりません。

25. [www.un.org/en/global-issues/gender-equality](http://www.un.org/en/global-issues/gender-equality)

26. [rutgers.international/resources/cedaw-advocacy/](http://rutgers.international/resources/cedaw-advocacy/)

それぞれの国には、政策を進め、それを実行し、報告するためのスケジュールがあります。委員会は、それぞれの報告書を検討し、「最終見解」という形で締約国に懸念事項を指摘し勧告します。

このプロセスで、**非政府組織（Non-Governmental Organizations=NGO）**や**市民社会組織（Civil Society Organizations=CSO）**は、重要な役割を果たしています。政府が約束を守るようその責任を迫ったり、国の犯している人権侵害を訴えたりしています。**国際女性の権利監視協会（IWRAW）**は、女性差別撤廃条約に関して先頭に立って活動している組織です。女性の人権に対する説明責任を求めて活動する世界中の**NGOをサポート**しています。また、**Rutgers**と**ARROW**は、女性の人権に関する主要な問題について、自分の国の政府が何を約束し、どのように報告しているかを調べる方法を学べるツールキット（以下参照）を提供しています。

### ファシリテーターのレンズ

女性差別撤廃条約によるものとして政府にどのような義務があるかを突き止め、その約束を政府が守っているかを確認する方法について学べるRutgersとARROWの**ツールキットと動画**をみてみましょう。こういった情報に、簡単にアクセスできますか？国が何をしているか調べようとするとき、こういった問題にぶつかりますか？ワークショップや研修でこのエクササイズをする前に、あなたの仲間がいる他の国のことも検索してみましょう。

## 女性の人権擁護者を守る

だれでも、人権擁護者になることができます。どのような職業や仕事についているかは関係ありません。どのように雇用されているかや、どのような仕事をしているかではなく、何をしているかや、何を支持しているかによって主には識別されます。有給の人権ワーカーや、人権訴訟に携わる弁護士、ジャーナリストやメディア関係者、労働組合員や開発ワーカーもいますが、多くの人は人権を擁護するための活動から収入を得ているわけではありません。国連や、アフリカ連合や欧州評議会といった地域機関、各国の首都でアドボカシー活動をし、国際社会と人権に関してかかわりをもちながら活動している人もいます。<sup>27</sup>

### もっと学んでみましょう

2000年、安全保障理事会は「女性・平和・安全保障に関する決議第1325号」を採択し、国連のおこなうすべての平和と安全に向けた取り組みに女性の参加を増やし、ジェンダー視点を組み込むことを求めました（意思決定と和平プロセスへの女性の参加、研修と平和維持におけるジェンダー視点、国連の報告システムにおけるジェンダー主流化など）。それ以来、国連安全保障理事会は、女性・平和・安全保障に関する決議をいくつか採択しています。2008年には、紛争下での性的暴力への対処に初めて言及した画期的な決議第1820号（2008年）を採択しました。それをフォローアップする決議第1888号（2009年）、第1889号（2009年）、第1960号（2010年）は、紛争に関連する性的暴力の防止と対応に焦点を当てたもので、「紛争下の性的暴力に関する特別代表」の任命、「法の支配・紛争下の性的暴力専門家チーム」の設立など、この目的のための枠組みを国連に確立してきました。

世界YWCAが、決議第1325号の採択を後押しする大きな力となってきたことを知っていますか？

[www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights-and-gender](http://www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights-and-gender)

「女性の人権擁護者（Women human rights defenders=WHRDs）」とは、あらゆる人権問題に取り組んでいるすべての少女と若い女性と女性（「若い女性や女性の擁護者」または「少女の擁護者」と自認する少女と若い女性と女性）のことであり、また、性別を問わず、女性の権利とジェンダー平等にかかわる権利を促進するために働く人たちのことです。その活動は、家族やジェンダー役割にかかわる伝統的な規範に挑戦して現状を脅かすものとみなされるため、女性や少女はたびたび危険にさらされます。宗教や名誉や文化が女性の人権擁護者の活動によって脅かされていると考える国家や、コミュニティ・リーダーや家族といった国以外の主体から、汚名をきせられたり、排除されたり、敵対されたりすることにもつながりかねません。

27. [humanrightshouse.org/we-stand-for/human-rights-defenders](http://humanrightshouse.org/we-stand-for/human-rights-defenders)

さらに、活動そのものや、フェミニスト運動への参加、あるいは女性の人権擁護者が目指していること（例えば、女性の権利や、ジェンダー平等にかかわるそれ以外の権利の実現など）も、女性の人権擁護者の個人的にまた結集して活動しようとする意欲を削ぐ意図での攻撃の対象となります<sup>28</sup>。これは、紛争下にある国や市民的政治的不安が続く国、**長いあいだ続く危機**<sup>29</sup>が存在する国の女性の人権擁護者にとくにあてはまります。その紛争が、何十年にもわたって続いているものか、世界情勢の政治的な変化のために最近起こったものであるかは関係ありません。

国には、すべての人権擁護者のために、実現可能な環境を保証し、脅威や攻撃から擁護者を守るといういちばんの責任があります。国際社会や、各国で活動する国連関係機関にも、人権擁護者を支援し、意味あるかわりをもち、守るという責任があります。女性の人権擁護者への圧力や脅迫や暴力といった虐待は、速やかに調査されるべきです。しかし実際のところはインクルーシブでジェンダーに対応した効果ある保護メカニズムがない状態のままで女性の人権擁護者は放っておかれがちです。

「人権擁護者（Human Rights Defenders=HRDs）に関する宣言<sup>30</sup>は、女性の人権擁護者のもつ重要な役割を知るためのはじめの一步となるものです。すべての人権擁護者にかかわる権利と、国家の義務について、ひととおり説明がされています。国連総会はさらに、女性の人権擁護者を守ることにかわる画期的な決議も採択しています<sup>31</sup>。

人権にかかわる活動をする上で、安全で健康的で、安定した気持ちでいるためのリソースを紹介し

- ・『[Staying Resilient While Trying to Save the World \(Volume 2\): A Well-Being Workbook for Youth Activists](#)（世界を救うために、レジリエンスを保つ（第2巻）：ユース活動家のためのウェルビーイング・ワークブック』（アムネスティ・インターナショナル）
- ・『[Gendering Documentation: A guide for and about Women Human Rights Defenders](#)（文書の作成をジェンダー化する：女性の人権擁護者のための、女性の人権擁護者についてのガイド）』（Women Human Rights Defenders International Coalition）
- ・『[Our Right To Safety: Women Human Rights Defenders' Holistic Approach to Protection](#)（私たちの安全への権利：女性の人権擁護者の保護に向けた包括的アプローチ）』（Women Human Rights Defenders International Coalition）
- ・『[Claiming Rights, Claiming Justice: A Guidebook on Women Human Rights Defenders](#)（権利を主張し、正義を主張する：女性の人権擁護者ガイドブック）』（Women Human Rights Defenders International Coalition）
- ・『[Enhancing the Protection of Women Human Rights Defenders and Journalists: Survivors' perspectives](#)（女性の人権擁護者とジャーナリストへの保護を強化する：サバイバーの視点）』（ウェブキャストイベント、2022年4月12日開催）
- ・『[Our Rights, Our Safety: Resources for Women Human Rights Defenders](#)（私たちの権利、私たちの安全：女性の人権擁護者のためのリソース）』（International Land Coalition）
- ・『[Women Human Rights Defenders confronting extractive industries](#)（天然資源採取産業に立ち向かう女性の人権擁護者たち）』（AWID）

28. [www.ohchr.org/en/women/women-human-rights-defenders](http://www.ohchr.org/en/women/women-human-rights-defenders)

29. [www.humanitariancoalition.ca/protracted-crises#:~:text=Protracted%20crises%20refer%20to%20situations,and%20breakdown%20of%20their%20livelihoods](http://www.humanitariancoalition.ca/protracted-crises#:~:text=Protracted%20crises%20refer%20to%20situations,and%20breakdown%20of%20their%20livelihoods)

30. 英語とフランス語以外の国連公用語訳は以下から見られます：[undocs.org/Home/Mobile?](https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FRES%2F68%2F181&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False)

[FinalSymbol=A%2FRES%2F68%2F181&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False](https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FRES%2F68%2F181&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False)

31. [www.ohchr.org/en/women/women-human-rights-defenders](http://www.ohchr.org/en/women/women-human-rights-defenders)

# C. フェミニズムの価値観＋指針

良好なリーダーシップとは、他者を支え、他者がリーダーになれるよう力を与えることです。他者を力で押さえつけるのではなく、共に力を構築します。変革をもたらすリーダーは、そのことを真に理解しています。このガイドのほかのセクションでもたくさんのフェミニスト的価値観や指針が書かれていますが、このセクションはこうしたフェミニストの価値観や指針の根本にあるコンセプトを理解するためのカギとなります。

## 公平＋平等

変革をもたらすリーダーシップは、力が人生・生活のすべての場面で果たしている役割を認識しています。あなたがリーダーとなる道のりの過程で、あなたもつ力（またはもっていると思われる力）が何かを考え、またそれをいかに他者と共有するかを考えることは重要です。公正に基づくアプローチによってリーダーシップを強めれば、それは変化を共に起こすために強く必要とされる流れをつくりだす力を持つことでしょう。

力はたくさんの異なる方法で現れます。例えば、あなたがトレーニングを実施する部屋はどのようにセッティングされているでしょうか。一番前で一人のスピーカーがほかの参加者に向かって話すような配置になっていますか？または、全員が同じ立場で話せるような円形の配置ですか？車いすがアクセスできるようスロープはありますか？トレーニング中での力関係を変えるために、何ができるのか気づいておくことが大切です。スキル構築のセクションやファシリテーターのツールボックスで提供しているツールの多くが、この問題に対する問いや課題を投げかける方法を紹介しています。

私たちは、男たちにこの抑圧のサイクルを構築させている、そのほかの権力における不平等や歴史的・植民地支配的な力関係のありかたを考えていくようなフェミニズムのアプローチを実現していくために闘わなければなりません。人種差別を受けた女性のニーズを取り入れたサポートシステムと反人種差別システムの構築なくしては、ジェンダーに基づく暴力に対する闘いは不完全なままです。

ラケル・ベネット（ブラジル）

## インターセクショナル＋インタージェネレイショナル （交差的、かつ世代を超えた）

1989年にキンバリー・クレンショーにより提唱されたインターセクショナルリティ（交差性）という概念は、私たちの交差する（例えば、性別・障がいの有無・社会的背景など複数の要素にまたがる）アイデンティティが、抑圧や特権にかかわる特有の経験にどのようにつながるかを理解し、それに対応しようとするとき助けとなる指針でありツールです<sup>32</sup>つまり、私たちのアイデンティティの、相互にかかわりあう複数の性質によって、さまざまな形の権力関係、差別、有利／不利、または特権が新たに作り出され、それは相互に作用し合うということです<sup>33</sup>

### [Intersectionality 101](#) （インターセクショナルリティ入門）

インターセクショナルリティは、リーダーシップを植民地主義的な在り方から解放し、権力構造を変革する重要なカギとなります。インターセクショナルリティを指針として取り入れることで私たちは、多様性を受け入れ、若い女性たちのアイデンティティのあらゆる要素を認識しながら彼女たちと協働するための基礎を構築することができます。若い女性が生きるさまざまな現実を理解することは、若い女性たちの中でも、あるグループの女性たちだけが被害（抑圧）や排除に遭うような状況を繰り返さないよう予防することに役立ちます。またインターセクショナルリティは、ダイバーシティ&インクルージョン（多様性と包摂性）が、協議や対話、健全なディベートや、フェミニズムと人権の原則の実行を通じて変革をもたらすリーダーシップが花開くためのセーフスペースを構築するために、いかに重要であるかを強調しています。

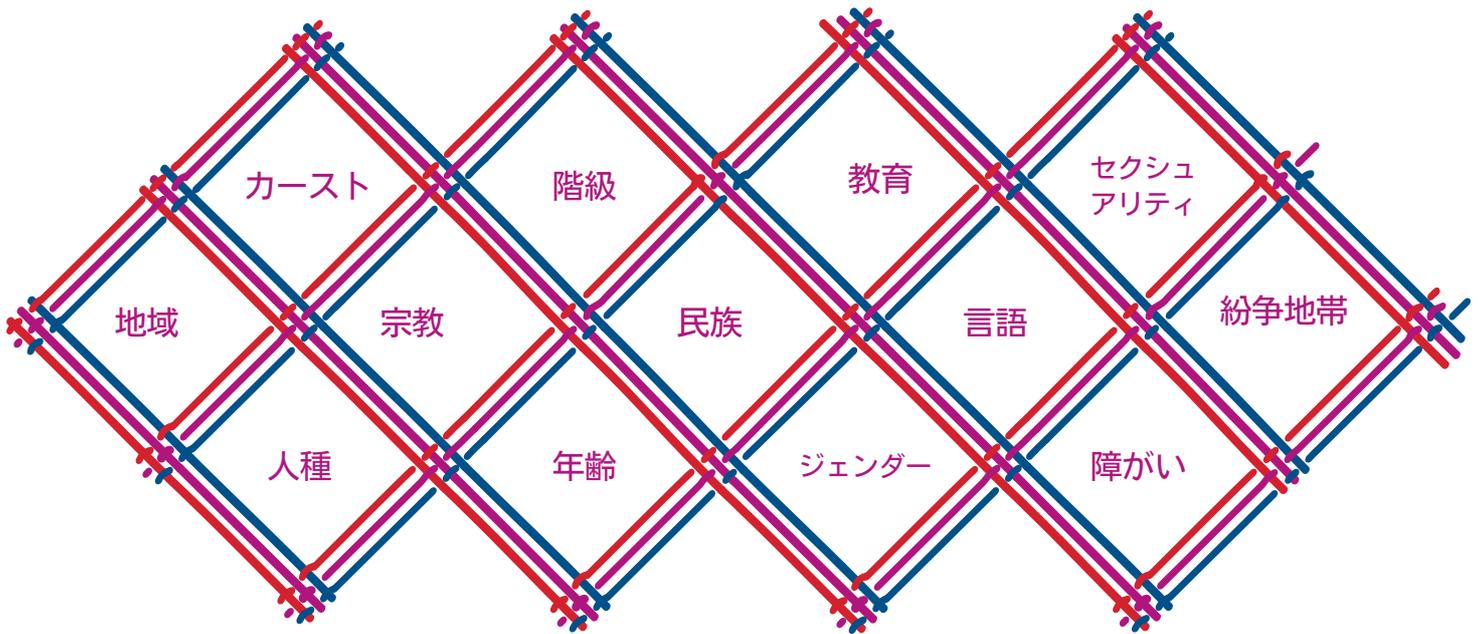
## ファシリテーターのレンズ

若い女性の変革をもたらすリーダーシップにとってインターセクショナルリティ（交差性）がいかに重要かを話す前に、参加者に目を閉じて鏡に映った自分自身の姿を想像してもらいましょう。何（ジェンダー、カースト、言語、民族、年齢、障がいなど）が見えるでしょう？私たちの現実、または自我の中で、より強く私たちを支配している部分はどれでしょう？私たちが持って生まれた多様性は、私たちが世界をどのように見るかということにどれくらい影響を与えているでしょう？

32. 障がい者の権利促進のための国連パートナーシップ（UNPRPD）・国連女性機関（UN Women）、2022年、『INTERSECTIONALITY RESOURCE GUIDE AND TOOLKIT An Intersectional Approach to Leave No One Behind（インターセクショナルリティ・リソースガイドとツールキット：誰も取り残さないためのインターセクショナル・アプローチ）』  
[www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf](http://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf)

33. 世界YWCA「用語集と定義」[www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/12/1.World-YWCA-Movement-Glossaryand-Definitions-1-3.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/12/1.World-YWCA-Movement-Glossaryand-Definitions-1-3.pdf)  
日本語版  
<https://www.ywca.or.jp/news/internationalcooperation/world/glossaryanddefinitionsworldywca2022/>

図3. 交差するアイデンティティ



出典：世界YWCA& Feminism India

変革をもたらすリーダーへの旅にインターセクショナルなレンズを取り入れるためには、次のような要素が必要です。<sup>34</sup>

・ **リフレクシビリティ（省察性）**

あなた自身、またあなたの所属する組織が持つ無意識の偏見、信条、判断や習慣を再検討し、あなたがほかの若い女性と共に活動しかかわる上でこれらのことがどのように影響しているかを考えてみましょう。

・ **尊厳、選択、主体性。**

すべての若い女性の尊厳、選択、主体性を尊重し、支持しましょう。

・ **アクセスのしやすさとユニバーサルデザイン**

アクセスやすく、すべての人が適切に受け入れられることを保証するため、ユニバーサル・デザイン・アプローチを取り入れましょう。

・ **多様な知識。** いわゆる「専門家」の役割から除外されがちな、多様な知識をもつ人びとから学び、そのような学びを優先しましょう。知識構築や知識デザインと、権力性との間にはある種の関係性があるからです。

・ **交差するアイデンティティ。** 多様なアイデンティティがどれほど相互に影響し、時と場所によって異なる社会的影響を作り出すかを考えましょう。

・ **リレーショナル・パワー（関係性の力）。** あなた自身の力を含め、人の持つ「関係性の力」に気づき、問い直しましょう。ある場面やある時には前向きな「力」と感じられるものが、ほかでは「抑圧」という経験になる場合もあります。

・ **時間と空間。** 時間と空間の影響を認識しましょう。変わらないものは何もありません。特権や不利益は流動的で、私たちの社会的立場や地理的位置に影響されて変動するものです。

・ **変革的で人権に基づくこと。** 社会構造を変革し、リソースや関係性が生産される在り方、また、それらが分配される在り方を変えることによって、人権を促進し、不平等の解消に取り組みましょう。

**ファシリテーターのレンズ**

このセクションを読み終えたら、あなた自身の交差するアイデンティティを振り返る時間を持ち、このセクションの最初に行った対話の続きをしましょう。あなたは特権と抑圧を、それぞれどのように体験しましたか？ それらの経験はあなたの学びとリーダーシップへの姿勢にどのような影響を与えていますか？参加者へも自身を振り返る時間をもつよう勧め、その内容を共有し合えるスペースを提供しましょう。（注：セクション3のアクティビティ1を参照）



34. UNPRPDとUN Women（2022年）。Op. cit., p. 13-14.

インターセクショナルであることが重要であるのと同じように、真のリーダーシップは、世代間の差違と類似性がコミュニティと関わり合う際に持ちうる役割を理解しています。コミュニティと共働するとき、さまざまな世代の人々と意義ある関わりを持つことは、社会変革を達成するためにさらに結集して力を強めるという意味で重要です。世代間の違いを意識しておくことは、パートナーシップや協働の機会を察知するのに役立ちます。

**年齢差別**は、効果的な協働を大きく妨げる可能性があります。あなたが相手を観るとき、相手のもつ一つの側面だけを見て、その人自身が何者であるかを見ないという差別の一つの例です。人びとは交差するたくさんの現実を会話に持ち込みます。年齢はその一つにすぎません。この形の差別は当事者双方に作用します。年齢だけを理由に、ある年齢層の人たちに対してネガティブな見方をすることも含まれます。

世代を超えたありかた・行動のために、何ができるかを紹介します。

- 年齢の異なるグループに関心を持ち、オープンに、親切で敬意を持った態度で接しましょう。
- 協働的アプローチから考えましょう—異なる世代間で知識、スキルやリソースを与え合うことを促しましょう。
- 年齢を超えたメンターシップの機会を提供しましょう。
- さまざまな環境や慣習を受け入れ対応できる参加型アクティビティを提案しましょう。
- 世代によって、働き方や、テクノロジーにアクセスできる度合い、社会問題に触れている度合い、その社会問題にアプローチする際の姿勢や影響力などが異なるという事実に対し、オープンな態度を持ちましょう。

## ダイバーシティ+インクルージョン (多様性と包摂性)

交差的に、かつ世代を超えて複数のグループと活動するとき、あなたはたくさんの人びととやりとりをすることになります。私たちは一人ずつ、おそらく年齢や精神的信条や宗教、どのような見た目をしているか、またこの出身であるかにより異なります。すべての人びとが異なっていることを認め理解すること、そして一人ひとりの異なる価値観を尊重し、そこから学ぶことは以下のために重要です。

- 重要な関係や連携を構築すること
- コミュニティに属していることを実感すること
- トレーニング・プログラムと地域との関わりに深い知見を足すこと

リーダーがインクルーシブでいることは重要です。さらに重要なのは、インクルージョンを積極的に確かなものにするために、すべての人が自分の役割と責任を理解することです。言葉は、インクルーシブであることを示し強めるための強力なツールです。これまでのセクションで学んだ交差する現実を忘れないようにしましょう。インクルーシブであることを確実にするために言葉を用いること、権力の分かち合いと歓迎の姿勢をもって文章を紡ぐことは、あなたの周りのすべての人びとが非積極的な参加者でいるのではなく、安全である、エンパワーされていると感じられることを保証するのに役立ちます。次の章では、セーフスペースをどのように構築すればよいかについて解説し、インクルージョンを心にとめながら多様性、平等、アクセスをデザインする方法について学びます。また、セクション8ではダイバーシティ&インクルージョンにおいて優先すべきことについてさらに深く掘り下げていきます。



## D. スキルアップ

このセクションでは、あなたの行動をより影響力あるものにする主な技術的スキル、専門的スキル、対人スキルの概要を説明します。これらは、さまざまな問題領域や状況で生かすことができ、変革をもたらすリーダーシップの道へとあなたをつなげるものとなります。

このセクションを読み進めるとき、次のことを覚えておくことが重要です。すなわち、さまざまな若い女性や少女のグループと一緒に活動することになること、彼女たちの背景や現実のほかのグループとは大きくちがっている可能性があることです。たとえば、テクノロジーに詳しく日常的にインターネットを使っている人もいれば、テクノロジーへのアクセスが制限されていて、それらに頼らず自分の力で何とかしようとする人もいます。

このセクションでは、次のことを心に留めておくことが重要です。

- このセクションの内容はあくまで概要です。もっと知識を深めたい場合には、探究するための資料がほかにもあります。
- これから先、あなたは多様な若い女性や少女と一緒に活動することになるでしょう。彼女たちの背景や現実、一人ひとり大きくちがっている可能性があります。彼女たちの立場に立って、どのレベルのスキルを身に付けたいと思っているかを考えてみてください。
- 生涯を通じて、またキャリアを通じて、これらのスキルに取り組む人もいます。最初はコンセプトがすぐには理解できないかもしれませんが、あなた（ファシリテーター）は、自分自身と参加者を辛抱強く待つことをおすすめします。

各スキルのサブセクションには、導入、ヒント、アクティビティが書かれています。ファシリテーターのツールボックスには、それぞれのアクティビティの詳細な説明があり、その後どのスキルと関連づけるかなど、さらなるステップを計画できます。

これらのスキルに慣れる一方で、変化を生み出すこと、つまりアドボカシー活動は、ネットワークをつく

り、お互いをサポートする、集団としての行動であることを心に留めておく必要があります。自分だけで何かを変えようとするとうつ倒されたり孤独だったりするかもしれませんが、仲間やコミュニティと密に協力すればさらに多くのことを成し遂げることができます。言い換えれば、ここで「あなた」と言うとき、それはあなただけを意味するのではなく、それは常にあなたとほかのすべての人たちを意味するということです。

### 1. セーフスペースをつくる

「安全である」とは、スティグマ（偏見）を負わされたり差別を受けたりすることなく自分の権利を享受できることです。セーフスペースとは、参加者が経験や課題を共有し合い、情報にアクセスし、意識を高め、能力を構築できる場のことです。セーフスペースでは、若い女性と少女が、共感し合い、友人を見つけ、変革への興味や願望を分かち合うことのできるネットワークをつくることもできます。そういう場では、どういう問題や課題があるか、そしてどうやって解決できるかを話し合うことができます。

同じように、トレーニングやグループでの話し合いでも、身近な友人との会話でも、社会では話し合うことが難しかったり「タブー」とみなされているかもしれないトピックについて話し合うことができます。こういった話し合いはとても刺激的ですが、視点や確固たる信念は人それぞれちがっていることを覚えておくことが重要です。だれもが完全に参加できるようにするには、話し合いのためのセーフスペースをつくることが重要であり、そこでは自分自身やお互いの経験を振り返ることが求められます。

セーフスペースで中心となるのは、自分の感情を大切にしつつもそれを暴力という形では表出せず、バランスのとれた対話によって気づきを深め、変革をもたらす行動を計画することです。セーフスペースは、政府代表者、政策立案者、その他の意思決定権者とのかわりや直接対話の機会をさらに進めることができます。

セーフスペースでは次のことができます:

- さまざまな問題についての認識をつくりあげる
  - 根拠のない説を打ち壊す
  - 共通の関心事について話し合う
  - 自分の考えを、差別されたり排除されたりすることなく、自由に話す
  - スティグマ（差別や偏見）や恐怖をめぐる問題を乗り越える
- 仲間と自分の経験を確認する※
  - 自分が心配している問題をどうやったら解決できるか突き止める

※「確認する」とは、他者の感情、思考、経験、価値観、信念を認めることを意味します。他者の経験に同意したり、それを判断したり、または「修正」したりすることではありません。

最適な実践のために世界YWCAが定める基準となる10の要素は次のとおりです。

## 1. アクセスのしやすさ

トレーニングや会議は、すべての人が参加できるよう、安全とプライバシーの確保された中心部の便利でアクセスしやすいエリアや場所でおこなう必要があります。参加するために必要な宿泊施設やさまざまなツールの準備も必要です。移動型プログラムや地方ネットワークを利用して、遠隔地や孤立したコミュニティに働きかけることも重要です。トレーニングでどのオンラインプラットフォームを使うか話し合う場合は、アクセスしやすく、使いやすく、機密性が保たれ、暴力（例えば、ネットいじめ）がないものでなければなりません。

### 例

ある地元の組織が、若い女性や少女向けのリーダーシッププログラムを開催しました。プログラム会場は彼女たちが住んでいるエリアから遠く、参加者たちは少なくとも2つのバスに乗り、森を通過しなければなりませんでした。YWCAは毎日交通費を支給しましたが、参加者たちは日のあるうちに家に帰れず、通うのに苦労していました。彼女たちはふりかえりのセッションでそれを伝えました。それ以降、プログラム会場は参加者が簡単にアクセスできるところになっただけでなく、安全な宿泊施設と食事も用意され、プログラムに参加するための時間や交通手段や安全性の心配がないようにすることが重視されるようになりました。

## 2. 安全性とプライバシー

セーフスペースは、参加者の安全とプライバシーを確保しなければなりません。それには、話し合いに関する秘密が守られるということも含まれます。情報やコンテンツを共有するときは、参加者の同意を得る必要があります。

### 例

ある地元NGOが、ドメスティック・バイオレンス（Domestic Violence=DV）への意識を高め予防するためのワークショップを開催しました。地元の多くの若い女性が参加していました。共有セッションの中で、1人の若い女性が自分の経験を語り、泣き崩れました。彼女はこれまで誰にも話したことの無い、とても個人的な話を近所の人たちが聞いていることにも気付きました。スタッフのひとりがそのことを理解し、その若い女性が守秘義務を保証された上で自分の物語を共有したこと、この苦しい感情的な旅をほかの参加者たちが支えてくれることを望んでいること、もっとはっきりした情報やサポートのために彼女やチームのほかのメンバーに声をかけようと思う人は誰でもぜひそうしてほしいことをグループに思い出させました。参加者たちは皆、彼女の話がこの場にはいないほかの人と共有されることはない彼女を安心させました。

彼女が大丈夫かどうか日頃から気遣うことを申し出た人もいました。自分の経験を話す場所ができただけでなく、分かって支えてくれる友人たちができたことにその若い女性は安心しました。

### 3. リーダーシップと参加

若い女性や女性が主導する場合は、あらゆる年齢の多様な参加者に安全でインクルーシブ（包摂的）でエンパワメントされる場を提供します。リーダーシップが高められること、インクルーシブに参加できることは、変革の担い手となるよう若い女性をエンパワメントする連帯感と主体性を育むために欠くことのできないものです。

#### 例

私たちのチームは、来月のプログラムや活動について話し合うために集まっていました。新しいジュニアスタッフが2人加わりましたが、経験が浅いので、より多く学ぶためによく質問をします。ミーティング中、チームリーダーがやることリストから割り当てているとき、1人のジュニアスタッフが締め切りについて質問しました。チームリーダーは割り当てをいったん止めて、そのスタッフの不安をなくすために少し時間を取りました。また、その場にいた全員にも質問や心配がないかどうかを確認する時間をとりました。彼女は、疑問があるときには質問すること、それが良い習慣であること、その質問が質問をした人自身だけでなくほかの人にも役立つこと、さらに、もっと詳しい説明やサポートが必要であれば彼女やほかのチームメンバーに声をかけることを歓迎することをチーム全員に伝えました。

### 4. 正確で信頼できる情報

必要な資料にアクセスして十分な情報を得た上で、それに基づいて参加者が選択することができるよう、エビデンスに基づいた正確な情報の共有を進めるということです。

#### 例

最近、私たちは性と生殖に関する健康についてのセッションを実施しました。生理のときの衛生に焦点を当てたものでした。ファシリテーターは生理周期について話し、「すべての正常な女性は28日間周期で生理があり、もし周期がそれより短かったり長かったりするならば、深刻な健康上の問題がある」と説明しました。セッションに参加した若い女性や少女の多くが怖がって混乱しているように見えました。参加者の一人が手を上げ、その情報が正しくないことを指摘しました。しかし、ファシリテーターは頑固でした。そのセッションには、地元のクリニックから看護師が招かれていました。その看護師は静かに割って入って、多くの女性や少女の生理周期は28日間かもしれないが、それより周期が長かったり短かったりすることもあるとアドバイスしました。そして、その理由を例を挙げてさらに詳しく説明しました。若い女性たちは、自分自身や自分のからだ、生理周期についてもっと詳しく知ることができたことに感謝し、安心した様子でセッションを後にしました。

### 5. 信頼とコミュニティ

セーフスペースとは、守秘義務が保証された上で、認められサポートされていると感じながら、集まってオープンに自分自身の経験を話したり、自分の考えや課題やトラウマについて話し合ったり、ほかの人と連帯感や信頼を構築できる場のことです。

#### 例

サナヤ（22歳）は地元のYWCAを訪れ、ほかの若い女性や女性から歓迎されました。訪問した目的を尋ねられましたが、シャイな彼女は答えに困ってしまって一言も話しませんでした。

YWCAの若い女性たちは彼女を気づかい、くつろげる場所に来るよう誘いました。彼女に付き添った若い女性の1人が、YWCAの活動を説明し、必要などときにはサポートしました。サナヤは、YWCAが若い女性のための場で、恐れることなく話すことができると実感しました。ほかの若い女性たちが彼女を勇気づけなかったら、彼女がそのことを知ることはなかったでしょう。

## 6. インクルーシブであること

セーフスペースとは、そこにいるすべての人がどのようなアイデンティティであるかに関係なく、自由に、またオープンに、分かち合うことができ、尊重されていると感じることのできる場のことであり、また、すべての多様性が受け入れられ、歓迎されていると感じることのできる場のことです。

### 例

モニカはナズニーンを地元のNGOの会合に誘いました。そこでは、若い女性のリーダーシップのための新しいトレーニング・プログラムが行われていました。モニカは、彼女の友人が楽しんでくれると確信していました。ナズニーンは緊張していました。彼女はその場にいた人たちを誰一人として知らなかったうえに、自分が仲間はずれになると確信していました。案の定、彼女がそのイベントに行くと、彼女の服装はほかの人たちと大きくちがっていただけでなく、みんなが彼女の青いスパイクヘアをじろじろと見つめたのです！彼女は恥ずかしくなって、自己紹介するとき、自分の名前を小さな声でつぶやき、それ以外には自分のことを何も語りませんでした。参加していた若い女性の一人がその美しい髪の色について話してくれるよう彼女をグループに誘い、別の若い女性も興奮気味にどのようにスパイクを保っているのか質問してきました。ナズニーンは顔を上げました。すると、ほかの人たちは彼女に出会って彼女のことを知りたがっているのだと気がつきました。彼女はリラックスしてすぐに笑い、ほかの参加者たちと一緒にトレーニングを楽しむことができました。

## 7. 全人的なアプローチ

セーフスペースでは、参加者の生活や人生に影響を与えるさまざまな側面や状況をよく考え、参加者の実際のニーズに合った情報やサービスを提供します。

### 例

YWCAでは、すべての女性、若い女性、少女のニーズに合わせてさまざまなプログラムを提供しています。経済的エンパワメントプログラムでは、行商や露天商で生計を立てる人たちにライフスキルを教え、若い女性たちにリーダーシッププログラムを提供しています。また、学校に通う余裕のないすべての年齢層を対象とした識字プログラムもあります。もし私たちのプログラムが種類しかなければ、コミュニティのすべての人に届けることはできないでしょう。

## 8. 世代を超えた協力

セーフスペースは、女性、若い女性、少女のリーダーシップ養成をとくに重視し、異なる年齢層の間での尊重と平等に基づく**世代を超えた対話**や分かち合い、メンターシップや協働、協力といった支え合う関係を創り出すことを歓迎します。

### 例

ある若い女性が、私たちのYWCAのナショナルの総幹事に任命されました。彼女はこれまでYWCAのメンバーとして、またプロジェクトスタッフとして5年以上活動した後、総幹事に任命されました。最初の運営委員会で彼女は運営委員に報告やプログラムの状況などを発表しなければなりませんでしたが。彼女はとても緊張し、何から始めたらいいのかわかりませんでした。すると、ある先輩運営委員が立ち上がり、緊張するのは当然だと彼女を励まし、初めての運営委員会の間、彼女のそばに立って指導してくれました。

彼女を助けながら先輩委員は、若い総幹事がプレゼンテーションに関して非常に多くの新しい技術を持っていることに気づきました。会議の後、彼女は若い総幹事に彼女が使っていた技術を教えてほしいと頼みました。2人の間には良い学びがあったのです。

## 9. 尊厳と尊重

セーフスペースは、相互尊重の文化と尊厳の文化を大切にしています。その場にいる人どうし信頼を育み、一方的に決めつけられて判断されたり差別されたりすることを恐れることなく、互いに支え合い、刺激し合い、励まし合い、認め合うことのできる場です。

### 例

最近、私たちの組織は、地方の若い女性に焦点を当てたユースサミットを開催しました。しかし参加したのはただ地方に住んでいるというだけでなく多様な若い女性たちでした。信仰も、性的アイデンティティも、地理的環境も、民族も、経験もちがっていました。若い女性に影響のあるさまざまな問題を知ることができる、とても洞察に満ちたイベントでした。私たちは、あるグループに焦点を当てながらも、ほかのすべての若い女性のグループを受け入れることで、とても素晴らしい交流と学びを得ることができました。そして、サミットではだれもが互いと互いの違いを尊重し合っていました。

## 10. パートナーシップと説明責任

セーフスペースは、コミュニティを実践し、リーダーシップを実践し、自分自身や他者に責任を持ち、特に広い地域社会へ貢献するための場として機能します。ジェンダー平等や女性の権利といった前向きな変化を実現するための機能も備えています。

### 例

以前、ある若い女性が、健康上の問題があって私たちの組織に助けを求めてきたことがありました。彼女は病院に行くのが恥ずかしく助けも求めたくなかったので、YWCAを訪れることにしたと説明しました。私たちの組織は近くの診療所と良い協力関係にあるので、彼女に看護師と医師がここに来たとき、あなたのことを話しても大丈夫かと尋ねました。彼女は私たちのスペースを居心地良く感じていたため、大丈夫だと答えました。その若い女性は、必要な助けを得て回復していきました。彼女はコミュニティに戻って、ほかの女性、若い女性、少女たちに私たちのしたことを知らせたほどです。そして今日、私たちはYWCA内に小さなクリニックを設立し、地元の病院に行くことを恥ずかしいと思う女性、若い女性、少女たちを支援しています。

## ファシリテーターのレンズ

会場にどうやって行ったらいいか心配になるプログラムに参加したことはありますか？ 自分の考えが正しいか間違っているか分からないから、質問をしたり考えを伝えたりするのが怖いと感じたことはありますか？ 時間をかけて、この最適な実践のための基準となる10の要素それぞれについてグループで話し合ってみましょう。その人やそのグループの背景や地域、経験によってそれぞれちがった心配事や問題が出てくるでしょう。自分やほかの人がこの基準をどのように理解しているか、さまざまな角度から考える時間をもち、自分たちに最も適した方法でセーフスペースをつくりあげることができるようにしましょう。

## セーフスペースのつくり方

セーフスペースをつくったり、ファシリテートしたりすることには、多くの責任が伴います。信頼関係を構築し、プライバシーを確保し、秘密が守られることを保証することに焦点を当てなければいけません。参加者は、導入のエクササイズや信頼関係を構築するエクササイズを完全に理解してこれに参加する必要があります。

セーフスペースをつくるときには次のことに気をつけましょう。

- **自分自身の立ち居ふるまいや信念を評価しましょう**

私たち一人ひとりだれでも思い込みや偏見を持っています。こうした思い込みや知識をふりかえり、自分についてもっと深く知ることが大切です。

- **感情に対処しましょう**

アクティビティの中には、参加者やファシリテーターの個人的な話、強い感情を呼び起こしたりつらい気持ち湧き起こったりするものがあるかもしれません。セーフスペースが真の意味で変革をもたらすものとなるためには、そのような傷つきやすい瞬間を認め、理解し、敬意をもって優しく対処することが重要です。

- **開示に対処しましょう**

暴力や暴行の体験談を共有するよう参加者に勧めてはいませんが、なかには自分から共有することを選ぶ人もいるかもしれません。そのようなときには、真剣に、敬意をもって、批判することなく受け止めなければなりません。また、参加者のつらい感情が呼び起こされてワークショップの後に追加でサポートが必要になった場合に備えて、そのような開示に対処する訓練を受け、経験豊富な関連するサービスの提供者や支援団体の連絡先のリストを用意しておくことも重要です。

- **信頼を築きましょう**

セーフスペースで共有されるものはすべて、互いをエンパワーするためであることを忘れないようにしましょう。偏見や一方的な決めつけ、差別なしに聞かれるべきです。それぞれの人にそれぞれ自分の意見を持つ権利があります。だからといって全員がその意見を受け入れなければならないわけではありません。しかし攻撃されることなく、自分の意見を共有することができるようにすべきです。どのような力関係があるのかを明らかにし、取り組みましょう。あなたも参加者も、社会文化的な規範や固定観念の影響を受けています。

参加者の間には、ジェンダー、カースト、地域、人気、その他のアイデンティティに基づく力関係が存在する可能性があります。ただ単にシャイなだけの人もいるかもしれません！

- **守秘義務とプライバシー**

参加者は、共有した経験談が物理的なセーフスペースの外で批判されたり話されたりしないと確信できる必要があります。参加者は、セッションの後、いじめられたり、暴露されたりすることを心配するかもしれません。グループ内の信頼関係は、参加者どうし互いにつながりを深め、少しずつ構築されていくものです。章末のアクティビティは、尊重や信頼や説明責任をどのように実践するかも含めて、参加者が自らセーフスペースとは何かを定義するのに役立ちます。

### 覚えておきましょう

グループは、小規模でシンプルなものにしましょう！全員が自分の意見を言えるだけの時間と余裕を確保できるように、グループの参加者は多すぎない方がよいでしょう。理想は12人以下です。

- グループの行動規範を決めましょう。参加者がなにを期待しているかはっきりさせるため、「コミュニティの合意（参加者で合意した約束、セーフスペースルール）」のアクティビティを参照しましょう。
- 今後の活動や会話への参加は任意であることを確認しましょう。参加者が体験談を話したくない場合は、無理強いしないようにしましょう。
- 感情を持つことは自然なことであり、その表現のしかたは人それぞれです。
- 必要であればいったん部屋の外に出る自由があることを参加者に伝えて安心してもらいましょう。
- ほかの人の経験や考えに否定的な反応をしたり、否定したりしないようにしましょう。
- ジェンダー・アイデンティティを決めつけないようにしましょう。
- ジェンダーが決まっている言葉を避けましょう。「彼氏」や「彼女」の代わりに「パートナー」を使いましょう。
- 一方的に判断することを避けましょう。性的な行動には、より「リスクを伴う」ものもありますが、「悪い」、「間違っている」わけではありません。
- 困難な状況を生き抜く人々のレジリエンス（しなやかに乗り越える力）を強調する言葉を使いましょう。
- 参加者が暴力的な体験や動揺するような体験の話をしたとき、その人に助言しようとしてはいけません。話を聞くことでサポートしましょう。また、関連するサービスを提供できる人や支援団体のリストを渡すこともできます。





## ファシリテーターのレンズ

あなたが参加しているグループやクラブで、みんなで「コミュニティの合意（参加者で合意した約束、セーフスペースルール）」を決めたことはありますか？ どのような項目があり、どのようにグループの役に立ったか、少し考えてみましょう。

（セクション3には、トレーニングで「コミュニティの合意」をつくるときに役立つアクティビティがあります。）

セーフスペースをつくることについてもっと知りたい方は、以下の資料を参照してください。

- [Facilitation guide: A guide to using participatory methodologies for human rights education \(ファシリテーション・ガイド：人権教育に参加型手法を用いるためのガイド\)』](#) (Amnesty International)
- [Creating Safe Space for LGBTQ Youth: A Toolkit \(GLBTQ青少年のためのセーフ・スペースをつくる：ツールキット\)』](#) (Advocates for Youth and Girl's Best Friend Foundation in USA)
- [『セーフスペース・ガイド』](#) (世界YWCA)
- [『バーチャル・セーフスペース』](#) (世界YWCA)

## 2. オンラインで安全でいる

インターネットとソーシャルメディアは、私たちの生活の欠かせない一部となっています。私たちの多くはオンラインで、インターネットを使って、勉強したり、ゲームをしたり、友人と話したり、資料を調べたり、買い物さえもしたりします。ところがインターネット上の世界でも、現実世界と同じように、ネット上のだれかがあなたを傷つけようとすることがあります。[少女と若い女性は、若いというだけで、そして女性であるというだけでターゲットとしてよく狙われます。](#) 政治的な発言をすとか、障がいがあるとか、黒人であるとか、LGBTIQ+であるとかかわかると、状況はさらに悪くなります。<sup>35</sup> インターネットを安全に利用するため、こういった危険があると知ること、友だちや保護者や先生に相談すること、そして十分な情報を得た上で決める方法を学ぶことが大切です。

ネット上のいろいろな危険には、フィッシングやマルウェアのようなソフトウェアの問題と、ネットいじめやネットストーキングのような人が起こす問

35. [プラン・インターナショナル「Free to be Online \(オンラインは自由?\)」 plan-international.org/publications/free-to-be-online/](#)

題とがあります。ネットいじめはサイバーブリングとも呼ばれ、ほかの種類*の*いじめと同じく有害な影響があります。

ネットストーキングとは、インターネットやその他のテクノロジー手段を使って他人に嫌がらせをする行為で、電子メール、ソーシャルメディア、メッセージングアプリなどのデジタルプラットフォームで起こります。ネットストーキングは多くの場合、何かの目的があつてわざと、しかもしつこくいつまでも続き、また、被害者の安全が脅かされるので、ネットいじめの中でもより危険です。

被害者が不快感を伝えるか、やめてほしいと要求しても、相手がそのやりとりを止めないことがほとんどです。対象に向けられる内容は不適切なものが多く、時には被害者は恐怖、苦しみ、不安、当惑を感じるなど、心を乱されることすらあります。

次のようなものがあります。

- メッセージやオンラインゲームで卑劣で口汚いことを書くこと
- ソーシャルメディアに傷つくようなメッセージを投稿すること
- 他人を気持ち悪がらせるような写真や動画を拡散すること
- 他人を侮辱したり嫌がらせしたりする目的で偽のアカウントをつくること
- インスタントメッセージで、相手をだまして個人情報を書かせ、悪用したり、他人に転送したりすること
- ネット上に他人をからかうような内容の話、漫画、ミーム (meme)、写真などのコンテンツをつくること
- 秘密をばらしたり、ゴシップやうわさを広めたりすることによって、他人の評判を落とすこと
- 他人のパスワードを盗んでネット上でなりすますこと

### ネットいじめに対処するための簡単なヒント

- いじめのことを親や信頼できる大人に知らせます。
- いじめに使われているアカウントをブロックし、報告します。
- 返信しないこと！ 無視すれば、相手は退屈になることもあります。
- 送られたすべてのメッセージや画像を保存しておきます。あとで証拠として役に立つかもしれません。

ソーシャルメディアは、多くの事柄にあふれ、それに付随していじめが起こるもう一つの空間です。以下は、ソーシャルメディアを使うときに気に留めておくといふことです。<sup>36</sup>

- 不適切な投稿を報告する方法を知っておきます。
- パスワードは大切に保管し、少なくとも3ヵ月に1回は変更します。
- プライバシーとセキュリティの設定を定期的にチェックしたり、見直したりします。
- ネット上に何かを投稿するときは、慎重にします。公開したくないものは、投稿の公開範囲を自分だけに設定したとしても、それをネット上にあげないようにします。他の人のことも考えます。たとえば、他の人の写真をネット上にあげるときには、事前に許可をもらいます。
- 知らない人を友達に追加しないようにします。追加したい場合は、相手がどのような人か、いろいろな角度からチェックします。共通の友人がいるかどうかを確認することが必要です。
- ネット上で知り合った人と初めて会うときは、気を付けなければなりません。友だちか信頼できる人に、どこで会うのか、会う相手はどのような人なのかなどの詳しいことを伝えておきます。日中、人通りの多い場所で会うようにしましょう。自分の直感を信じ、嫌な感じや違和感がしたら、すぐにその人と別れてそこから去りましょう。
- インターネット上の情報は、いろいろな人が簡単にアクセスして手に入れられることを覚えておいてください。ソーシャルメディアにあげた写真や近況報告などを注意深く管理することで、ネット上で公開される自分に関する情報をコントロールできます。
- インターネット上ではいい態度でいきましょう。個人的なコメントはしないようにし、理解ある態度を示しましょう（特にある人の意見に反対する場合！）。事実と論理的な理由を用いて意見を交換しましょう。
- ネット上にプライベートな写真や性的な写真を公開したり他の人と共有したりする前によく考えてください。相手が自分のプライバシーを守ることに信頼できるかを検討しなければいけません。同じように、本人の同意なしにその人の写真を公開してはいけません。写真は、インターネット上で簡単に拡散されたり、漏洩されたりします。あなたや相手が傷ついたり、怒りを感じたり、ときには法的なトラブルに巻き込まれたりする可能性もあることを覚えておいてください。

- ネット上で嫌だと感じたり、心乱されるような内容のものを見つけたら、次のような方法があります。そのような気分の悪い投稿をしているアカウントやページのフォローを止めブロックします。そのコンテンツを報告することもできます。不安になるようなものを見つけた場合は、友達や信頼できる人にサポートしてくれるよう話すとよいでしょう。

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の流行により、会議やグループディスカッションなど日常でおこなわれていたことがオンラインでおこなわれるようになりました。覚えておくべき重要なことの一つは、オンラインの空間であっても、安全で、人々を尊重できるような快適なところであるべきということです。<sup>37</sup>

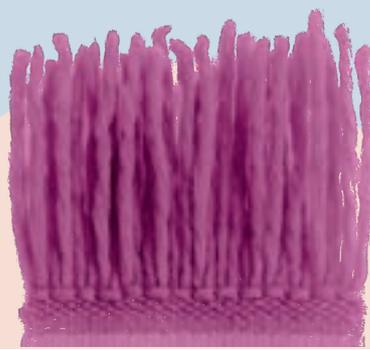
以下はオンラインで会議やディスカッションをした場合に、覚えておくべきヒントです。

- ほかに人がアクセスしやすく、使いやすいプラットフォームを選びます。
- 事前にプラットフォームをテストしておきます。
- プレゼンテーションやアクティビティの準備を十分にします。
- 参加者は事前に招待しておき、ほかに誰と一緒に参加するのかも知らせておきます。
- ミーティングやディスカッションの最初の時間を使って、対話と尊重に関するガイドラインや基本的なルールを設定します。
- 秘密が守られ、プライバシーが確保されるよう、必要であれば匿名性も確保できるようにします。
- あまり話さない人も含めて、すべての人が発言できるようにします。

### ファシリテーターのレンズ

トレーニングのためにグループになったとき、オンラインであれ対面であれ、グループの中の少なくとも何人かはオンラインの経験を持っていることでしょう。時間をとって、オンラインの経験について頭に浮かんだことを振り返ってみましょう。あなたは、どのようにデジタルスペースを利用してネット上のコミュニティをつくりましたか？逆に、インターネットを利用するときに、孤立しているとか、不安だとかを感じたことはありますか？数分間で振り返ってみてください。

37. 『YWCAセーフスペースガイド』より引用。



オンラインで安全でいる方法についてもっと知りたい方は、以下の資料を参照してください。

- [「Women's Guide to Cyber Safety 2022 \(女性のためのサイバーセーフティガイド 2022\)」](#) (『WizCase』 2022年5月号)
- 『Social media privacy guide (ソーシャルメディアにおけるプライバシーに関するガイド)』 (internetmatters.org)
- [『How online gender based violence affects the safety of young women and girls \(ネット上のジェンダーに基づく暴力は、若い女性と少女の安全にどのような影響を与えるか\)』](#) (ワールド・ワイド・ウェブ財団、2021年3月8日)
- [『Free to be online? \(オンラインは自由?\)』](#) (プラン・インターナショナル)
- [『It's time to take girls' digital safety and literacy seriously \(女の子のデジタル・セーフティとリテラシーを真剣に考える時が来た\)』](#) (世界経済フォーラム、2021年10月11日)
- [『Cyber Safe Girl \(サイバーセーフ・ガール\)』](#) (電子書籍)
- [『We Rise, We Lead』](#) (世界YWCA、2022年)

### 3. 信頼できるエビデンスとリサーチについて理解し、信頼できるエビデンスを見い出す

コミュニティのリーダーとして、あなたはいくつかの問題に取り組み、変化を起こしたいと思うかもしれません。始める前に念入りに調べ、問題点を明快に定義することが重要です。いったん問題点を明らかにしたら、信頼できるエビデンスを見つける必要があります。

エビデンスとは事実や情報のことで、物事を変える必要があるというあなたの要求を支えるものです。信頼できるエビデンスとは、専門的な知識や事前調査、専門家や専門的な機関から発表されたデータなどに基づく、正当で良く精査されている情報源からの情報です。

収集すべき情報とは、人々が問題によってどのような影響を受けるのか、問題の要因は何か、要因の中で取り組みやすいものはどれか、誰が問題に取り組むことができるのか、というようなことです。

信頼できる情報源の例としては例えば次のようなものがあります。

- 国連機関 (例 [UN Women](#) (国連女性機関))
- NGO、または 市民団体による調査/問題と関連のあるトピックに関する報告書
- 学術論文、または、そのトピックに特化した医学や専門誌の記事
- あなたの国の国家統計局

項目によって、情報源を変えることもできます。例えば、性と生殖に関する健康と権利 (sexual and reproductive health and rights=SRHR) について調査する場合は、すでにその項目について取り組んでいる地元の組織があり、そこでは、活動家が多くの良い情報を持っているかもしれません。同じように、世界的なキャンペーンや、地元のソーシャルメディアのイニシアチブでは、有益な情報を得ることができます。

例：

ミャンマーでの、女性への犯罪の統計の調査をするには、さまざまな情報源があります。例えば、以下のようなものです。

- [国連人口基金の国別データと情報](#)
- [国連人権高等弁務官事務所\(OHCHR\)による報告書「ミャンマーにおける性的およびジェンダーに基づく暴力とその民族紛争のジェンダーへの影響」](#)
- [オンライン図書館のさまざまな情報と報告書 \(ビルマ、ミャンマーに関するオンライン図書館\)](#)
- [著名な地元報道機関「イラワディ」\(Irrawaddy\) からの記事](#)
- [著名な国際的な報道機関、ニューヨークタイムズからの記事](#)
- [UN Women \(国連女性機関\)発行の公式報告書](#)

上の例から、情報は以下からも集められることがわかります。

- 法律や制度
- 公平で独立した非営利のオンラインメディア
- インターネットやソーシャルメディアからの検証された情報源
- 地元または、オンライン図書館での調査
- 学者、ジャーナリスト、専門家との会話
- コミュニティでの友人、仲間といった、問題に関する経験がある人々との会話
- この問題について、すでに取り組んでいるその他の活動家、組織や専門家

オンライン上には、精査されていない多くの情報があることに注意してください。例えば、TikTok動画、誰かのInstagramのアカウント、YouTubeでさえ、最も正確な情報を載せているわけではありません！情報源について慎重に精査し、さまざまな観点からチェックしてください。情報が最新のものであるかを確認し、そうできるときはいつでも、少なくとも2つの情報源から情報を精査してください。



### ファシリテーターのレンズ

信頼できる情報源について考える時間をとりましょう。あなたの国や地域の背景を考慮し、政府のウェブサイト調べてみましょう。国やトピックによってさまざまであることにも注意しましょう。例えば、女性に対する暴力に関する情報は、タイ政府からのものとケニア政府からのものではちがっています。

あるいはリーダーとして、もしかしたら一からエビデンスを集め、記録に参画することになるかもしれません。エビデンスの収集と分析のプロセスを、フェミニストの観点で、そして真に参加型のものとする方法があるのを知っていますか？世界YWCAのフェミニスト・コンサルテーションの方法論はとてもよい情報源となるもので、詳しい説明がされています。ツールやテンプレートも多くあり、より簡単に真のエビデンスを一から記述することに取りかかれます。この方法論は、多様性、平等性、アクセス、インクルージョン（包摂性）を重視し、若い女性と女性の意見を反映することを確実にすることに役立ちます。

世界YWCAのツールについては以下から、よりよく知ることができます。

- [『We Rise, We Lead: World YWCA's Young Women led Feminist Consultation Guide \(仮訳：私たちは立ち上がり、リードする：世界YWCAの若い女性のためのフェミニスト・コンサルテーションガイド\)』](#)
- [『リサーチの方法：概要、コミュニティ・ツールボックス』](#)

### 一次調査の秘訣！

あなたはリサーチを参加型にすることができます。リサーチにあなたが取り組もうとしている問題を変革することによって恩恵を受ける人々を含めるということです。コミュニティ主導のデータ収集を計画したり、リードしたりすることに加わってもらうことで、彼女たちを共同研究者にすることができます。多様な声を歓迎し、歴史的に排除されてきた人たちの知恵や視点や意見を盛り込みましょう。

エビデンスに基づいたリサーチとは、信頼あるデータや統計に基づいたもので、政府や政策立案者を説得するのに役立ちます。上にあげた、信頼できるデータの情報源の良い事例とは別に、あなたが共に活動しているコミュニティも、しばしばカギとなると重要な情報源であることを忘れないでください！コミュニティ主導のデータ収集は、常に、現場の現実を真に反映したものとなります。

参加者に、情報をどのように扱うつもりか、また、どこで、どのように利用するのかを話し、リサーチに透明性を持たせましょう。

セーフスペースをつくり、あなたのリサーチに多様な観点が反映されるようにしましょう。協力者、共同研究者、賛同者、参加者と関係性を築き、そのリサーチが自分に大きくかわることだと意識してもらい主体的なかわりを深めてもらいましょう。そうすることで参加した人々は、リサーチにかかわり受け入れられたと感じると同時に、エンパワメントされたという感覚をもつことができます。

秘密を守ることは、信頼構築のカギとなります。情報は確実に注意深く保有しましょう。匿名としたいかどうかを人々に尋ねましょう。

## 4. アドボカシー活動で影響を及ぼし、政策を転換させる

信頼できるエビデンスとデータを探す方法を学んだので、今度はアドボカシー活動についてさらに学んでいきましょう。すべてのアドボカシー活動は、真実で信頼できる一次証拠に基づいていなければなりません。最初に、アドボカシー活動が何を意味するかを明らかにし、それから効果的なアドボカシー活動にするためのさまざまな要素について考えます。



「アドボカシー活動には目的達成のための計画と行動の両方が含まれます。アドボカシー活動の目的は、自分たちに影響を及ぼす意思決定において、そのステークホルダーを積極的に巻き込むことです。目的を達成するための行動、例えばステークホルダーへのロビー活動などは、通常時間をかけて徐々に起こわれます。」

『世界YWCA 用語集と定義』より

アドボカシー活動とは、基本的に、権利や利益や意見をサポートし、促進し、あるいは守ることを意味します。すべての人は、恐れ、差別、暴力のない、自分が望む生活を送る権利があります。こうした権利は、地域、国、国際的なレベルでのさまざまな種類の法律によって促進、保護されています。法律は、通常、国あるいは政府に自国の市民を守り、人権へのアクセスを確実にするよう命じています。人々の権利が侵害されれば、司法制度を利用するのを助けます。また、法律は不正が再度起こるのを防ぐことを約束しています。

コミュニティの若いリーダーとして、友人やその家族が直面している問題や課題を耳にすることがあるかもしれません。法律やプログラムが本来あるべき形で機能していない、あるいは人々にマイナスの影響を与えていると気づくことも時にはあるでしょう。このような時にアドボカシー活動が重要になり

「アドボカシー活動とは、他の人、場所、ことに代わって、あるいは、他の人、場所、ことをサポートして発言する行為です。アドボカシー活動は平等、社会正義、ソーシャル・インクルージョン（社会的包摂）、人権を促進します。可能な限り直接的でエンパワーするような方法で変化をもたらすことを目指しています。」

出典：Empowerment Matters CIC, & National Development Team for Inclusion (NDTi)、2014年、『Advocacy QPM: recognizing quality in independent advocacy; Code of Practice. Action for Advocacy (アドボカシー-QPM: 独立したアドボカシー活動における質の評価；実施基準 アドボカシーに向けた活動)』

ます。私たちは人々をサポートし、彼ら彼女らが直面する問題について意識や知識を高め、政府関係者や一般市民に影響を及ぼすこともでき、問題に直面している人々を助け状況を変えることができます。

アドボカシー活動にはいろいろな種類がありますが、ここでは政策に対するアドボカシー活動について学びます。政策に対するアドボカシー活動とは、人々に対して大きな力や影響力をもつ政府、企業、その他組織などによる不公平な法律やプログラムを変更させたりそれに影響を与えたりするためにアドボカシー活動を利用することです。これは次のことのために重要です。

- 特定の問題の解決
- 具体的な変革の推進
- 公的な政策およびプログラムへの影響力の行使
- 若者の運動およびフェミニスト運動を含む市民社会と市民運動の強化
- ダイバーシティ&インクルージョン（多様性と包摂性）の促進
- 不平等の是正
- 説明責任の確保

説明責任はアドボカシー活動の非常に重要な部分です。政府その他ステークホルダーが若者の健康と幸福のための義務、約束、コミットメントを確実に守るようにする正式なプロセスが説明責任だからです。また、説明責任というメカニズムは、どの活動や政策が有効に働いていて、どれが変更を必要としているかを明らかにします<sup>38</sup>。説明責任は、政府と市民社会の対話を促進し、人々が自分の権利を自覚し要求しやすくします。

### アドボカシー活動によって多くの説明責任の機会が生まれます。

- 不公平な状況や慣習、あるいは差別的な状況や慣習に異議を申し立てる。
- 若い女性と少女が社会的モニタリングや進捗状況の評価に参加することで社会・政治プロセスに積極的に関与する。
- 説明責任のメカニズムを強化し、意思決定者の理解を促進する
- リソース（資源）の分配と支出を改善する
- よりよいサービスや政策に関する知識や要求が生まれる
- 若い人々がアクセスできるよりよいデータが生まれる

説明責任を確実にし、意思決定に影響を与える方法はたくさんあります。例えば、討論、記者会見、あるいは野外劇場やプロテストソングなどの活動を利用して、一般の人々あるいは政府関係者に問題を知らせ、権利に関する意識を高め、権利を守ります。

38. 「Advocating for change for adolescents! (青少年のための変革に向けたアドボカシー)」, 2018年  
[pmnch.who.int/resources/publications/m/item/toolkit-advocating-for-change-for-adolescents!](https://pmnch.who.int/resources/publications/m/item/toolkit-advocating-for-change-for-adolescents!)

例：

若者が主導するコミュニティ組織が、地域のNGOと協力し、月経に関する健康と衛生管理についての意識を高めた例です。トレーニングセッションをおこなうために、学校や地域の組織にアプローチしました。対象となったのは、学校に通う若者、若者のグループ、青少年委員会、女性と母親のグループ、コミュニティの女性の健康ボランティア、コミュニティのリーダー、その他のコミュニティメンバーなどでした。また、この運動を支持し高く評価して同様のセッションをほかの地区でもおこなうことを確約した地域の健康・ジェンダー担当職員も招きました。その後、政府は2020年5月から学校で無料の生理用品配布のための予算を配分しました。

では、実際に変革のためにアドボカシー活動を始めるとはどのようにしたらよいでしょうか？ 以下に続く説明は、あなたや友だちや仲間がアドボカシー活動を計画し、始めるのに役立つでしょう。

アドボカシー活動を計画するとき心に留めておくべき基本的なステップです。

1. アドボカシー活動の目標（goal）と目的（objectives）を明確にする
2. 取り組む課題を人権の視点で分析する（「人権に基づくアプローチ」についてはセクション2Aを参照）。
3. 関係する意思決定権者と潜在的パートナーを明確にする（「ステークホルダーのマッピング」「ネットワークをつくり、パートナーシップを運営する」については次の5を参照）。
4. 有効な計画を明確にし、アドボカシー活動の行動計画を作成する（「アドボカシー活動の方策」に関するセクションを参照）
5. アドボカシー活動計画を実行する。
6. より多くの人を巻き込む。
7. 意思決定権者と協働して解決策を見つける。

実際にアドボカシー活動の計画をさらに進める前に、[ポッドキャスト](#)を聞いてみましょう。女性や若い女性の声を直接聞くことができます。キャンペーンのために仲間を集め、草の根と政策の両方のレベルで行動を起こしたアドボカシー活動の経験と取り組みを伝えています。

## 目標と目的を明確にする

アドボカシー活動を計画するにあたっての最初のステップの一つは、目標と目的を明確にすることです。目標とは、自分の活動の結果としてあなたが求めるものの大まかな定義です。

アドボカシー活動の目標はあなたが達成したい変革です。そこでは次の点を述べなければなりません。

- ビジョン
- 問題
- 協働したいステークホルダー
- 活動したい場所

目的はあなたが達成しようとすることを詳細に説明するものです。

目的は以下の点を明記しなくてはなりません。

- **だれに働きかけたいのか**  
だれと協働したいのか？ 友だちか？ 地域のコミュニティのメンバーか？ 政府関係者か？あるいはこうした人々すべて？
- **どんな変革を達成したいのか**

- **いつ（時間的な枠組み）変革を成し遂げるのか**  
アドボカシー活動は、選挙やお祭りなど重要な行事、あるいは法改正や裁判のような法律に関する問題などを中心に展開することもできます。時には自然災害あるいは戦争や暴動といった暴力的な緊急事態や非常事態に活動することもあるかもしれません。アドボカシー活動の目的は、このような状況に機敏に対応しそれに応じたものにする必要があります。
- **どこで（場所）**  
複数のちがう場所で対面でおこなう活動か、あるいはオンラインイベントやデジタルイベントかによって大きく変わります。
- **なぜこの問題に取り組むのか？**  
この点を明確にすることは重要です。アドボカシー活動がなぜ必要か、どんな種類の行動が必要かを再確認するのに役立つからです。
- **どのようにしてこの問題に関心を持ってもらうか？**

以下に挙げる例は、目標や目的をどのように組み立て計画するかを理解するのに役立つでしょう。

### 例：優先課題を中心に目標と目的を計画する

私たちのコミュニティでは、路上で性的嫌がらせを受けることがとても多く、一人で外出したり、暗くなってから外出したりするのが怖いと感じることがよくあります。家族にそのことを訴えたと、家から出ないようにと言われます。学校や習い事、友だちの家に行くときさえ、大勢のグループで移動するようにします。誰が私たちを助けてくれるのか、どうしたら路上での性的嫌がらせをなくすことができるのかわかりません。

ここで、アドボカシー活動の目標は以下の点を述べなければなりません：

- **ビジョン**：すべての人は、自信を持って生き、互いに尊敬し、恐怖を感じることなく生きることができなければならない。
- **問題**：路上での性的嫌がらせが横行している。コミュニティの多くの人々が困惑し、怒り、恐れ、どうしたらよいかわからない。
- **協働したいステークホルダー**：コミュニティのメンバー、路上での性的嫌がらせについて意識を高める活動をするNGOや組織、地域の政府担当者、あるいは地域の警察、地域のメディアなど。
- **活動したい場所**：コミュニティ

上に挙げた問題を例として考えれば、目的は次のようになるでしょう：

• **だれに働きかけたいのか**

- a. コミュニティ（この場合、嫌がらせの加害者である男性や少年を含む。男性や少年が加害者であることは、報告や体験から明らかになっている。）
- b. 地域のNGO「ストップ・ストリート・ハラスメント」
- c. 地域のユース・クラブーヤング・ピープル・ユナイト（コミュニティの支援グループ）、ザ・バッド・ボーイズ・クラブ（フィットネスクラブ）、地域の環境問題を考えるエコ・クラブ
- d. 地域の政府担当者である地区担当行政官のシングさん
- e. 地域の警察官であるルディさんと同僚で女性室担当のデヴィさん
- f. デジタル・メディア・プラットフォームーコミュニティと地域の若者に人気があるE-News

• **どんな変革を成し遂げたいのか**

- a. 路上での性的嫌がらせをなくす。
- b. 路上での性的嫌がらせは許されないものであり、害あるもので、法律で罰せられるものであることをすべての人が知る。
- c. 路上で嫌がらせを受けたり、誰かが嫌がらせを受けているのを見たら、どのように対処したり抗議したりすべきか人々が知る。
- d. 嫌がらせに対する罰を迅速かつ厳しくする。

• **いつ（期間）、いつまでにこの変革を達成するのか：**

- a. 少なくとも一年はこの活動に取り組む。
- b. 定期的に取り組みを評価し、うまくいっているか、あるいは計画や活動を変更する必要があるかをチェックする。

注：これは例にすぎません。通常こういったスケジュールはアドボカシー活動に参加するさまざまなパートナーやステークホルダーと話し合った後ではじめて設定する必要があります。さらに、活動の期間はアドボカシー活動による実際の成果や問題の深刻さによって決まります。場合によっては、変革を達成するのに何年もかかり、その後も変革が影響力を持ち意味を持ち続けるように、継続的な努力が必要なこともあります。

• **どこで（場所）**

- a. 自分たちのコミュニティで実際に活動するワークショップや活動はできる限り地域でおこない、多くの人に参加できるようにする。
- b. オンラインー若者を中心に地域の人々に大きな影響力を持つE-Newsなど人気のデジタル・ニュース・プラットフォームやソーシャル・メディアを利用する。

• **なぜ**

- a. 路上での性的嫌がらせは悪いことで、許されず、法律で罰される行為。  
路上での性的嫌がらせは深刻な害を及ぼし自信を失わせる。メンタルヘルスに大きな影響があり、
- b. 人々が恐怖を感じ、自分は攻撃されやすく弱いと感じる。自分のコミュニティで、そして友だちの中でそのように感じるのはとくに嫌なこと。

• **どのように**

- a. コミュニティ全体を巻き込んだワークショップや活動を、地域の警察官であるルディさんとデヴィさんと協力して、また、地域の行政担当官シングさんの支援を受けておこない、路上での性的嫌がらせがなぜ悪いか、そしてどう対処すべきかを説明し理解してもらう。
- b. 男性と少年が参加するワークショップや活動を、NGOストップ・ストリート・ハラスメントと協力しておこなう。
- c. アートコンテスト、街頭演劇、公開イベント、地域の若者との記者会見などの活動を、地域のユース・クラブやデジタル・メディア・ネットワークを利用しておこなう。



## 目標 (Goals) と目的 (Objectives)

前にあげた例は、**目標は長期的で意図する結果をおおまかに示すもの、目的は通常短期的な活動で具体的な結果を表すことを示しています。**

以下の表でさらに詳しく説明します。

### ファシリテーターのレンズ

目標と目的はどう違うのだろうと混乱するかもしれませんが、こう考えてください。目標は、エベレストの頂上に到達することだとします。目的は、実際エベレストに登頂するために成し遂げなければならない作業となります。この場合、目的は、登山できるように体を鍛え健康になること、案内してくれる適切なガイドを探すこと、適切なリュックサックや登山靴を買うことなど多岐にわたるでしょう。こう考えれば、目標と目的の違いを理解するヒントになりますか？

	目標(Goals)	目的(Objectives)
範囲	意図する結果に関する幅広く、一般的な記述	狭く、通常非常に具体的なターゲット
具体性	一般的に期待される結果	期待される結果を達成するのに必要な具体的行動
数	通常一つの目標が望ましい	一つの目標を達成するのに通常複数の目的が必要
期限	長期	短期あるいは中期
評価	四半期、あるいは一年で（長期で）評価される場合が多い	一日ごと、週ごとあるいは月ごと（短期で）評価される場合が多い
方法	明確な方向あるいはビジョンを設定するのに非常に有効	最終的な結果に向けてのステップを立案するのに重要

目的を立てるときには、以下の点を踏まえた確かなものにするのを忘れないようにしましょう。英語の頭文字をとって**SMART**と呼ばれています。

- **具体的 (Specific)** – 目的は、あなたがどんな変革を望んでいるかを極めて具体的に明確にしなければなりません。誤解されるかもしれない専門用語や漠然とした用語を避けます。
- **測定可能 (Measurable)** – 達成したいことをどのように評価するか考えます。
- **達成可能 (Achievable)** – 目標に近づくためにどのようなステップを踏めばよいか考えます。
- **関連している (Relevant)** – 目的は目標達成に向けて一歩近づくものでなければならないことを忘れないようにします。
- **適切なスケジュール (Timely) あるいは期限がある (time bound)** – ほとんどのアドボカシー活動の目的は現実に即したスケジュールで設定しなければなりません（例えば達成まで2~5年など）。もう一つ考えるべきことは、目的を、選挙や祝日などの重要なイベント、あるいは国際女性デーのようなグローバルなイベントと合わせたいかです。

目的をどのように絞り込むかについて理解するには、セクション3のアクティビティ3が参考になるでしょう。

アドボカシー活動や政策転換への影響力の行使についてもっと知りたい方は、以下の資料を参照してください。

- [「How is advocacy defined? \(アドボカシーとは?\)」](#)<sup>39</sup>
- [「Making Research Evidence Matter: A Guide to Policy Advocacy in Transition Countries \(調査結果を大事にする：移行国における政策提言のガイド\)」](#) (International Centre for Policy Advocacy)<sup>40</sup>
- [「Smart Advocacy \(スマート・アドボカシー\)」](#) (Advanced Family Planning)
- [「Advocacy Toolkit podcast \(アドボカシー・ツールキット・ポッドキャスト\)」](#) (YWCA)

39. 国連女性機関 (UN Women) 女性と子どもへの暴力を終わらせるためのバーチャル知識センター、2010年

40. Young, Eoin and Lisa Quinn, 『Making Research Evidence Matter: A Guide to Policy Advocacy in Transition Countries (リサーチエビデンスを重視する：移行国における政策アドボカシーガイド)』、2012年、International Centre for Policy Advocacyによるオンライン出版。 [advocacyguide.icpolicyadvocacy.org](http://advocacyguide.icpolicyadvocacy.org) で全文参照可能。

## 5. ネットワークをつくり、パートナーシップを運営する

変革したいことが明らかになったら、その変革を実現できる人を探さねばなりません。あなたのアライ（味方・支え手・共に闘う人）やパートナーとなる人です。意思決定権者に影響を与えうる人々やグループ（団体）です。政府関係者や議員、国内外の団体や非営利団体（Non-Profit Organizations=NPO）、コミュニティのリーダー、宗教指導者、青少年団体、学生連合、さらにはあなた自身のコミュニティのさまざまなステークホルダー（身近な人など）が含まれるでしょう。強固で良い連携とは、各自がグループに価値を与え、アジェンダや意図を強めて豊かにし、（もしそう望むなら）アドボカシー活動のプロセスに全面的に参加できるものであることを忘れないでください。

パートナーを見つけ出すことは以下の点で役に立ちます。

- 効果的なアクションを保証する
- リソース（資源）を蓄積してお互いから学び合う
- 新しいアイデアや方策を発展させる
- 最適な実践例を知る
- 能力を築き上げる

パートナーやネットワークは、起こりうる障害や結果などさまざまな要素を見出す助けとなります。その人のジェンダーやどこにいるか、どこに所属しているかにかかわりなく、だれでもあなたの仲間になったり反対者になったりするということを覚えておきましょう。たとえばLGBTQIの権利を擁護する組織は、もしかするとそうした人々の主張、つまりからだの自己決定権をめぐる運動などを、共に進め合える可能性をもっていて、運動の優れたアライとなりえます。他方、男性の権利擁護団体や男性の権利活動家は、女性の権利を推し進めるどのような運動にも反対する可能性が高いです。

アライは次のように多様です。

- **行動的（積極的）アライ**—あなたを支持するインフルエンサーや意思決定権者。あなたを援助する存在です。
- **受動的アライ**—あなたに共感（同意）するが行動はおこしたことがない人々

- **中立的な人々**—あなたの問題にとくに注意を払わず支持しようとししない人々。
- **受動的反対者**—あなたの考えに同意しないけれども、それに対し何もしない人々。
- **行動的反対者**—あなたを支持しないインフルエンサーや意思決定権者。あなたの行動に逆らう人々です。

### ファシリテーターのレンズ

トレーニングの中で、あなたは参加者にアライやインフルエンサーをマッピングすることについて説明するかもしれません。トレーニングの前に、日常あなたの周りにいるあらゆる種類の人々のことを考えてみましょう。その多くは友人であり、あなたのやることは何でも支持し励ましてくれるでしょう。しかしすべてを批判しようとする人もいます。だれがあなたの仲間になってくれると思いますか？影響力のあるインフルエンサーになり得るのはだれでしょう？



## アライになれそうな人とつながるポイントとコツ

多くの人は多忙で、かつ働き過ぎです。特に政府や行政機関で働く人はそうです。同じように、多くの組織やメディア関係者も、あなたが強く望んだとしても、あなたやグループと協働しにくいかもしれません。次にあげるのは、主なインフルエンサーにあなたのアドボカシー活動と連携したいと思わせる秘策です。

1. 常にていねいな姿勢で、敬意をもって接します。
2. 地域の慣習や状況や伝統を理解し留意して、それが運動を進めるのにどのように役立つかを検討します。例えば、その地域で主流の宗教観や慣習はあなたの運動の趣旨に反するとしても、地域の宗教指導者は進歩的で、主流派とは異なる重要な影響を与える可能性があるかもしれません<sup>41</sup>。
3. インフルエンサーを理解するには注意が必要です。例えば、政治家は選挙のときに公約をつくるでしょうし、メジャーなポップスターは人気のある（話題性のある）主張に支持を表明したりするでしょう。そういった人々の仕事や主張が、あなたたちの運動とつながっているかチェックしましょう。

41. [「The rebel Buddhist monk who supports abortion and LGBT rights（反主流の仏教僧、妊娠中絶やLGBTの権利を支持）」](#)

次の質問をあなたたち自身に問いかけてみましょう。

互いの優先課題はどのように関係するか？

- 自分たちのアドボカシー活動はどのように、その人たちの目的達成の助けになり得るのか？
- それらの人々のステークホルダーと自分たちのステークホルダーとは重なっているか？

4. アドボカシーの依頼はシンプルな言葉を使って説明します。
5. 尋ねられそうな主な問題（質問）を予測して、準備しておきます。答えが見つからないときは、調べてあとで回答すると伝えます（そして必ず答えを返すこと）。
6. ステークホルダーの中で中心となる人たちを見つけて関係性をつくり、関係性の維持を定期的にはかります。何かを得たいときだけ連絡をとるようなことはしないでおきます。適切で関連性の高いアドボカシー活動は、共同で運営するよう働きかけます。
7. その人たちのことを頻繁に話題に出します。
8. 公的な人物はたいいてい肯定的な注目を好みます。それがあなたを支援する動機となることが多くあります。
9. 行政の担当者と交渉するときは文書で報告や要望を出します。重要な文書を提出するときはサイン入りの受領書を求めます。

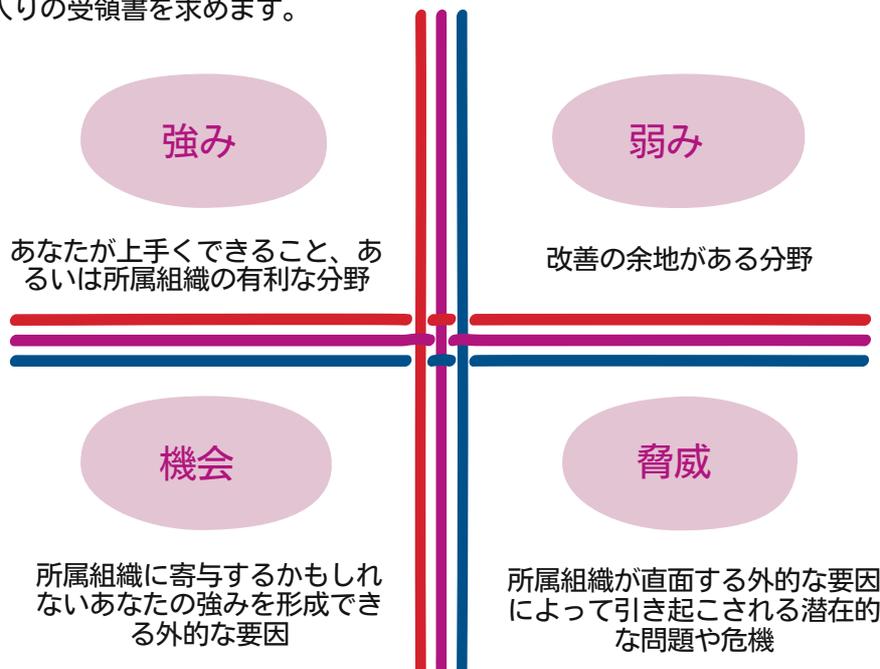
10. インフルエンサーがあなたのアドボカシー活動を支援すると決めたときは、アプローチして具体的にどういう行動をして欲しいか示します。たとえば支援の手紙を送ってもらう、関連するエビデンスを公的な場で取り上げてもらう、あなたのグループのために集会を開いてもらう、などです。
11. 感謝の意を伝えます。機会あるごとに、何度も重ねて。

## 6. アドボカシー活動の方策を立てる、伝える、評価する

目標に到達するためのパートナーを特定したら、こんどは方策と行動について考える必要があります。まずはどのような方策をとるか計画を立てることから始めましょう。計画は行動をリスト化する手助けをしてくれます。

## SWOT分析

マッピングによる作業方法のひとつで、自分たちの強み（Strengths）、弱み（Weaknesses）、機会（Opportunities）、脅威（Threats）を明確に図示できます。この方法を理解するために、以下の図を見てみましょう。



SWOT分析では、自己の内面的な強みや弱みを特定できるだけでなく、あなたの取り組みに影響を与えている外的要因にまで目を向けられるようになります。例えば、あなたの国や地域で路上での性的嫌がらせが大きな問題になっているとしましょう。SWOT分析をしてみると、路上での性的嫌がらせを防止したり罰したりするあなたの国の法律があまりにも脆弱だということに気がつき、あなたはこの問題を取り上げて法律を変える手助けをしたいと考えるかもしれません。

SWOT分析をしたら、次に自分ができる方策を考えます。政府関係者と会う、集会や記者会見をおこなうなど、さまざまあるでしょう。それらを効果的にするためには、適切なタイミングで実行しなければならないことも心にとめておいてください。方策が正しければ、より多くの人たちがあなたの取り組みを支援してくれます。

方策を選ぶときには、グループで次のことを話し合しましょう。

- その方策は実行できますか？ 直面しそうな課題は何ですか？ あなたにとって無理なく達成できることは何ですか？
- 私たちがすでに持っているスキルやリソース（資源）にはどういったものがありますか？
- ほかに人たちがそれに挑戦したことはありますか？ そのとき何が起きましたか？
- その方策はあなたのアライや意思決定権者たちを巻き込むことができますか？

キャンペーンのメッセージ内容や伝達方法をどのように組み立てるかによって、方策は公のものにも個人的なものにもなり得ます。どのように伝えるかが重要なのは、なぜそのアドボカシー活動が大切なか、あなたが何を成し遂げたいのか、どうやってそれを実現するのか、それが持つポジティブな影響は何かを説明するのに役立つからです。

方策については、次の2つを考えることができます。

- **公的なキャンペーン**—メディアなどを通じて社会の関心を高めて人々の支持を集めたり聴衆を引きつけたりするには、どうすればいいのでしょうか。プレスリリースを出す、記者会見を開く、ソーシャルメディアで人々が参加するようなキャンペーンをする、SNSやポップカルチャーのインフルエンサーを活用してキャンペーンを押し進めるなどが考えられます。

**個人的なキャンペーン**—政治的な意思決定権者たちを引きつけたり影響を与えたりするには、どうすればいいのでしょうか。それについて決定権を持つ人たちに手紙を書く、個人的な支援をお願いする、支配的な言説に反対意見をはっきり唱えている有力な宗教的指導者たちを巻き込むなどが考えられます。<sup>42</sup>

キャンペーンのメッセージはどのような内容で、それをどのように伝えるかがきわめて重要なのは、そのキャンペーンで何を達成するのか、なぜ達成する価値があるのか、キャンペーンの具体的にどのような行動がそれを達成するのか、達成によってどのようなポジティブな影響があるのかが明確になるからです。アドボカシー活動を広く展開するために、次のようなさまざまな方法を使うことができます。

- **意思決定権者との会談**—意思決定権者を訪問する代表团や影響を受ける利害関係者と直接会うのもいいでしょう。
- **公の会談**—これには、記者会見や公聴会も含まれます。
- **パネル・ディスカッションや世代を超えた対話**
- **主要メディア—ジャーナリストと会う、記者会見を開く、編集者に手紙を書く、新聞に投稿するなどの方法があります。**
- **テクノロジーとデジタルメディア**—SNSやオンラインでのキャンペーン、ポッドキャスト、ラジオ、独立系メディアやデジタルのニュースプラットフォーム、ブログ、ウェブサイト、調査プラットフォーム、署名サイトなど、さまざまなデジタルメディアを利用できます。

変化を求めるキャンペーンを成功させるために重要なのは、自分たちが前進しているかどうかを常に確認することです。これは評価と呼ばれる行為です。評価はあなたの取り組みが前進しているか、上手いかない活動を休止したり方策を変更したりする必要があるかを理解するのに役立ちます。方策が効果的でなくても、落ち込んだりしないでください。そのような場合は、立ちどまって振り返り、希望を失わずにまたやる気を取り戻すだけのことです。

42. 「LGBT in Indonesia: how first church to welcome queer members is a lifeline for some, target for others (インドネシアのLGBT: 最初にクィアの信徒を受け入れた教会は、ある人にとっては命綱、ある人にとっては標的)」

進捗を効果的にモニタリングするには、アドボカシーの具体的な目標や指標、キャンペーンの状態を査定するためのエビデンス、それを収集するためのツールが必要になります。

明確な指標を立てれば、きちんとした評価ができます。例えば、YouTube動画の再生回数や記者会見に参加したメディアの数などの指標が考えられます。ほかにも、次のような指標があります。

- 事例研究
- フォーカスグループ
- 検討会議
- メディアのトラッキング
- 政策のトラッキング
- ソーシャルメディアの分析
- フィードバックや提言を得るためのステークホルダーへの定期的な調査やインタビュー

次のアクティビティは、評価を計画するのに役立つでしょう。

## アドボカシー活動の方策を立てるための6ステップ

### ステップ1：アドボカシー活動の計画を組み立てる。

まずは次の質問について考えてみましょう。

- あなたが気にしている問題は何ですか？
- どうしてそれが気になるのですか？
- それについてどう感じますか？（困惑、怒り、悲しみなど）
- 状況を変えるには何が必要だと思いますか？
- その変化を起こすのを助けてくれる人は誰ですか？
- ほかにどのような人がそれを気にするべきですか？
- どうしてほかの人たちもそれを気にするべきなのですか？

なぜその課題が重要で意義があるのかについて十分な背景を特定し準備するために、事実に基づく調査を行い、その課題を人権という観点から分析しましょう。（「人権に基づくアプローチ」についての詳細は、セクション1を参照してください。）

### ステップ2：目標や目的を明確に描く。

セクション4「アドボカシー活動で影響を及ぼし、政策を転換させる」で説明したように、どのような長期的な変化を望むのか、明確なメッセージや提言を示すのに役立ちます。

### ステップ3：アドボカシー活動の価値を定義する。

そのアドボカシー活動が擁護し補強する価値は何でしょう？心に留めておくべきいくつかの価値として、次のようなものがあります。

- セーフスペースをつくる。
- インクルーシブ（包摂的な）言葉を使う。
- アライ（味方・支え手・共に闘う人）やパートナーと共働り共創する。
- 多様性を受け入れインクルージョンを推し進める。

以下のことを考えましょう。

- あなたが擁護したい価値は何ですか？
- あなたの友人、コミュニティ、アライが擁護したい価値は何ですか？

#### ステップ4：アドボカシー活動のアライ、反対派の人など関連するステークホルダーを特定する。

どのようなパートナーシップや連携がアドボカシー活動への人々の支持を最大限に集めることができるかを考えることは重要です。同じように、どのようなプロセスが信頼を築き、人々を巻き込んでオーナーシップを育みながら関係性をつくり、効果的なコラボレーションのできる可能性が高いかを検討します。これについてさらに詳しくは、セクション5の「ネットワークをつくり、パートナーシップを運営する」で知ることができます。

#### ステップ5：メッセージを届ける。

良いメッセージは効果的かつ影響力あるアドボカシー活動に欠かせません。アドボカシーでは主張は明確でなければならず、同時に人々のアドボカシーへの注目と支持を得られるような方法でおこなわれ、強められなければならないからです。

セクション6では、メッセージを届けるために使うことができるさまざまな方法を紹介しています。また、『[Youth Activist Toolkit \(青年活動家ツールキット\)](#)』の49ページ「198 METHODS OF NONVIOLENT ACTION (非暴力行動の198の方法)」(Advocates for Youth, 2019年)でも知ることができます。

#### ステップ6：プロセスを見て、評価する。

立てた方策の進捗や結果をモニタリングすることは、どの部分がうまくいっているか、どの部分をもっと良くできるかを知るために重要です。モニタリングの仕組みは説明責任を促進するものでもあります。また、正確な報告は、これまでの活動や、人々の支持を得たとか、オンライン上のサポーターが増えたといった成果を把握するのに役立ちます。必要な調整を円滑におこなうため、評価は定期的におこなう必要があります。

以下のことを考えましょう。

- アドボカシー活動や方策はどのように機能しましたか？
- もっとうまくできたと思うことは何ですか？
- ちがった方法でできたと思うことは何ですか？

アクティビティ8「アドボカシー活動を評価する」を参照してください。

アドボカシー活動の方策を計画するのに役立つアクティビティは、2011年の国家家族計画連盟 (IPPF) の[ツールキット](#)や国連児童基金(UNICEF)の[ツールキット](#)でも見つけることができます。

### ファシリテーターのレンズ

何かに挑戦して、うまくいかなかったことはありますか？ そのとき、どのように感じましたか？ 気分を良くするために何かしたことはありますか？ 再挑戦しましたか？ 何かに挑戦して成功したとき、どのように感じましたか？

## 7. リソース（資源）を動員する、資金を集める

変革を導くためにはたくさんのリソースを要します。資金も、費やす時間も物資も必要です。アドボカシー活動を計画する上で、リソースの動員と資金集めは欠かすことのできない重要な一部分です。今後の方策や計画に与える影響も考慮して、どんなリソースが必要となるかを把握しておく必要があります。アドボカシー活動の予算を立てる際にはチーム費、交通費、通信費や能力向上のための研修費、活動費（キャンペーン、ネットワーキング、会議、メディアへの広報など）のような要素に加え、模造紙や印刷費といった雑費も計上しておきましょう。そのほかに、イベント参加費、動画制作費、ソーシャルメディアの費用などが考えられます。

## リソースに関するチェックリスト

- 計画を立てるときにはほかの人の優先順位も考慮するのを忘れないようにしましょう。
- 承認プロセスにかかる時間も計算に入れておきましょう。
- 関わる人の人数、必要な期間に留意しましょう。
- チームの能力を高める活動のことも忘れずに加えましょう。



### もっと学んでみましょう

長い間、若い女性と少女が主導する活動は資金不足を経験してきました。フェミニスト運動や草の根組織は大手の資金提供団体からは無視されがちです。しかし、ここ数十年の間にフェミニスト基金が誕生しています。これらの基金は、地域社会が抱える課題を明らかにし、解決策を見出すために地元の女性主導の団体とパートナーシップを結び、資金を提供することに重点を置いています。女性と開発権利協会 (AWID) は2019年に報告書を発行し、資金提供者がフェミニスト運動に資金を出すために豊富なリソースを提供できる可能性について探りました。AWIDと他のフェミニスト基金は、若い女性と少女が連携し、協働することによって、変革をもたらすことができると信じています。

フェミニスト基金については下記のリンクを参照してください。

- [Prospera](#) (女性基金の国際的なネットワーク)
- [FRIDA](#)
- [The Doria Feminist Fund](#)
- [Mama Cash](#)
- AWID、[『Toward a feminist funding ecosystem: A framework and practical guide \(フェミニスト資金調達のエコシステムに向けて：枠組みと実践ガイド\)』](#)

### ファシリテーターのレンズ

資金だけでなくほかのリソースを得られる機会はありませんか？ プリンターをくれそうなパートナーはいないでしょうか？ 新聞社や出版社で働く友人はいませんか？ クラウドファンディングについて聞いたことはありますか？ 利用できるような選択肢を探ってみましょう。



### 覚えておきましょう

- 寄付の授受に関する法律は国によって異なります。自分の国の法律について調べましょう。
- 資金提供者について詳しく調べましょう。なぜこの寄付者が自分たちの活動に興味を持っているのか、グループで話し合ってみましょう。資金提供に際し、何か特定の意図や条件があるのでしょうか？
- 寄付サイトや会員制のサイトでクラウドファンディングについて調べてみましょう。
- 人も大切なリソースです。アドボカシー活動を推進するため、ネットワークを駆使して支援してくれる人、多種多様なスキルや能力を持つ人を集めましょう。



## 8. 多様性を尊重し、共に喜び合う

ある問題を変えていこうとすると、さまざまな場所から来た数多くの、また多様な人と出会い、協働することになるでしょう。私たちが互いに異なる存在となる要素には、例えば以下のようなものがあります。

- ジェンダー
- 性的指向
- 民族・文化
- 宗教・信仰またはスピリチュアルなありかた
- 結婚に関する状況
- 親に関する状況
- 社会的立場または経済的豊かさ
- 教育
- 年齢
- 体形
- 身体的能力
- 居住地・居住地域



### ファシリテーターのレンズ

インターセクショナリティ（交差性）について読んだのを覚えていますか？ 考えてみましょう。いま一緒に活動しているこのグループの中に存在するインターセクショナリティには、どのようなものがあるでしょう？ いくつ挙げられますか？ インターセクショナリティの重要性を全員が思い出せるよう、グループ内で話し合ってみましょう！

- **多様性**とは、私たちがそれぞれ互いに異なっていることを意味します。
- **差別**とは、その人が何か異なっていることを理由に悪い扱いをすることです。
- **インクルージョン（包摂）**とは、それぞれの人異なっても、一人ひとりの視点や経験が尊重され、価値がおかれるということです。
- **公正**とは、年齢、能力、ジェンダー、収入、教育レベル、文化、背景にかかわらずすべての人のニーズを満たすために、機会、権力、リソース（資源）が公平に分配されることです。
- **反人種主義**とは、人種的偏見や制度的人種主義、特定の人種集団への抑圧に抗するためのさまざまな思想や政治的アクションのことです。これには通常、個人とシステムの両方のレベルにおいて、すべての人が平等な機会を得られるようにするための意識的な努力と意図的なアクションが含まれます。<sup>43</sup>

なぜ、ダイバーシティ&インクルージョン（多様性と包摂性）を尊重し認めることが、変革をもたらすリーダーシップへの道にとって重要なのでしょうか？

私たち一人ひとりとは異なります。それは出身地、あるいは見かけ、信じる思想がちがっているためかもしれません。もしかしたら影響を受けた人がそれぞれちがっているためかもしれません！時にこれらの差異によって、ハラスメントのようなあらゆる差別、あるいはより見えにくい私たちの差別が行われます。少女や若い女性はさまざまなかたちで差別を受けます。例えば、少女たちは教育を修了させてもらえなかったり、すべての女性は結婚して子どもを産むべきだと一般的に考えられていたりしています。

それでは、ダイバーシティ&インクルージョンを尊重し認めるとは、どのようなことでしょうか？

多様性とはパーティーに招待されること、インクルージョンとはダンスに誘われること。  
(ヴェルナ・マイヤーズ)

43. [en.wikipedia.org/wiki/Anti-racism](https://en.wikipedia.org/wiki/Anti-racism)

ダンス・プログラムに出かけていくことを想像してみましょう。会場はさまざまな人でいっぱい、それぞれの人はちがった姿をし、ちがった服装を着て、ちがったスタイルで踊っています。これが多様性です。

しかし多様性は、インクルージョンとは同じものではありません。多様性は「何が」人々を互いに異なった存在にするかに焦点を当てますが、インクルージョンはその差異を「どうやって」認め、励まし、歓迎するかということです。ダンス・プログラムでいうところのインクルージョンとは、さまざまな人々が参加できるように主催者が検討し、会場を整えるということになるでしょう。たとえば、車いすで入れるようになっているか？全員が利用できる形で適切に表示され、アクセスでき、割り振られたトイレがあるか？用意されている食べ物は、さまざまな好みやアレルギーまたは食事制限に対応できるものになっているか？皆が気持ちよくダンスに加われるようになっているか？といったことです。ダンスフロアが本当にインクルーシブなものであるためには、車いすを使用しているゲストを含めすべての人が、恐れや他人から下される評価から解放されて、安心した気持ちで純粋にダンスを楽しむことができるようにすることが大切です！

多様性を尊重し認めインクルージョンを実践することが大切なのは、以下のような理由のためです。

- 個人的・社会的あるいは構造的な偏見によって、多くの人々が「異なる」という理由だけで、不利な状況におかれているという事実を認識できるようになるため。
- 協力関係を構築する助けになるため。
- すべての人がそれぞれ異なる力、視点あるいは経験を持っているという事実を尊重する姿勢を獲得し、実践する助けになるため。

ほとんどの伝統的・ヒエラルキー的・家父長的な状況においては、ほかと異なる人は最初から周縁化され、脇に追いやられています。その人たちは、中心的な権力を握るマジョリティに対して声を上げたり自分の意見を言ったりすることに恐怖を感じてできなかったり、許されなかったりします。インクルージョンの責任は、この人たちが負うべきものではありません。ほかとちがっている人たちや「周りに馴染めない」人たちが、数に入れられ参加できるかの責任は本人たちにはありません。インクルージョンを確保することは、リーダーとファシリテーターと意思決定権者の責任です。そしてほかの仲間の責任でもあります。

リーダーがインクルーシブであること、個別的かつ多様な視点を見出すこと（さらにそれを尊重すること）、ここはコミュニティである、ここに自分の居場所があるという感覚をつくりだすこと、チームやグループ内に深いつながりを構築することは重要です。最良のインクルーシブなリーダーとは、開かれた心を持ち、チームの各人の差異を共感を持って受け入れ、多様な意見や背景や視点を持つ人々がフルに参加できるよう、とくに意思決定の役割に参加するよう呼びかける人です。

リーダーと同じように、チームメイトやグループ参加者、とくに支配的なちからを有するマジョリティに属する参加者も、インクルージョンを確保するために重要な役割を果たすことができます。

インクルージョンの確保は、あなたにもできます！

- **自分の偏見をチェックする。**ある人またはグループに対するあなたの考えに影響を及ぼしているかもしれないものに気づきましょう。私たちの多くは、さまざまな理由で意図的に、または意図せずに、偏見を持っています。例えば、その人のコミュニティ、宗教、地理的位置、服装または使用する言語などによってです。自分に問いかけてみましょう。自分のもつ偏見は、事実に基づくものでしょうか？それとも感情に基づくものでしょうか？私はこの人について、またはこの人の文化やコミュニティについて十分に知っているでしょうか？
- **ちがう行動を取ってみる。**今までとは異なる人たちと関わり、やりとりし、友人の輪を広げましょう。自分がマイノリティになるようなグループに入ってみましょう！何か新しいことを学びましたか？自分の戸惑いや疑問を解消するために質問できていますか？自分自身や自分の周りの人について、すでに構築している認識を問い直すことは簡単なことではありません。ほかの人と知り合い、その人たちについて学びましょう。
- **似ている点に目をむける。**多様性は私たちが互いに異なることを強調しますが、インクルージョンは互いの類似点（例えばプロジェクトに情熱を感じる理由など）に焦点を当てることを助けてくれます。似ている点に目をむけることは、私たちがステレオタイプ的な考え方を認識し、それを解きほぐしていくこと、それによって偏見を減らしていくことを助けてくれます。

- 介入する。さえぎる。アライ（味方・支え手・共に闘う人）になる。ほかのだれかが、多様なありかたを攻撃することを許してはいけません。たとえば、自分の友人が同性愛嫌悪を含むジョークを言っていたら、合わせていっしょに笑ってはいけません。叔父さんがほかの宗教に対して無礼なものの言い方をしていたら、それが無礼であることを指摘しましょう。あなたが自分の持つ特権を自覚しているなら（またそこに自信をもっているなら）、それを他の人を助けるために活用し、偏見やステレオタイプを打ち破りましょう。

### 「私たちのことを私たち抜きで決めないで！」

例：障がいに関してよくある姿勢は、障がいを個々人の「問題」と見ることであり、これはしばしば障がいを持つ人たちの排除につながります。彼女ら彼らはしばしば同情され、恐れられ、あるいは単純に「異常」だとみられます。

しかし、障がいを持つ人たちは、「障がいの社会モデル」という新たな理解を構築しました。これは、人によってさまざまな生物学的「障害」（例えば聴覚障害、ダウン症、学習障害、車いす使用など）がありますが、彼女ら彼らにとって本当の「障害」となるのは社会そのものだという考え方です。\*

考えてみましょう。障がいとは、当事者のニーズを真に考えることをしない社会によって作り出された社会的・文化的・政治的・経済的障壁の結果なのです。

市議会が新たにバス停を20ヵ所設置することを宣言し、その際に車いす使用者や視覚障がい者のニーズを検討していない場合、この市議会は、その人がバス停を使用する際の障害（あるいはまったく使用できないという状態！）をあえて作っていることとなります。しかし、市長と何人かの議員が、計画会議に、そのバス停を利用する可能性が高い多様な人々（障がい者の権利団体の代表者を含む）を呼ぶならば、それは多様性を考えていることとなります。さまざまなグループに属する人々が自分の視点や意見を提示する機会を与えられ、声を聴かれ、そのアイデアがきちんと検討されるとき、市議会は真にインクルーシブであると言えます。

\* 『IDEAS Toolkit on Inclusive Decision-Making: TOOLKIT FOR MEDIA (インクルーシブな意思決定のためのIDEASツールキット：メディアのためのツールキット)』(プリティッシュ・カウンシル、2014)より引用

差異と類似点とを認識し共に喜び合うことで、一人ひとりを尊重し重んじることを学ぶことができます。また、あなたの活動にその人たちからの支えを得られれば、力強い協力関係を構築する機会もたらされるでしょう。

#### ファシリテーターのレンズ

多くの人と同じ場において、取り残されていると感じたことがありますか？ もっと多くの人が自分のことや自分のニーズを理解してくれたら良いのと思ったことはありませんか？



多様性を理解し、共に喜び合うアクティビティについてもっと知りたければ、[こちら](#)をご覧ください。

## 9. リーダーシップにともなう困難を乗り越える

若い女性や少女には、自分たちのコミュニティでリーダーとして重要な役割を担える可能性があります。リーダーシップにともなうさまざまな困難を乗り越える方法や意思決定の場をつくる方法を学ぶことは、若い女性の変革をもたらすリーダーシップへの道のもうひとつの重要な側面です。これは例えば、運動や組織の中の世代間の相互作用を見つめることであり、実際に行われているさまざまなリーダーシップモデルを理解することであり、変革をもたらすアプローチに取り組むほかのリーダーたちと共働することを意味します。

リーダーシップにともなう困難には、特定の状況でしか発生しないものもあれば、ずっと続くものもあります。それに備える方法のひとつは、起こる可能性のある困難やリスクについて明確にすることです。そうすることで、解決策もみえてきます。

#### ファシリテーターのレンズ

あなたのアドボカシー活動の目標までの旅について想像してみましょう。その目標の達成にむけて、どのようなステップがありますか？ そこにいたるまでに何が障害になり得ますか？ どのような課題が出てくる可能性がありますか？ グループで、これらについて考え、可能な解決策についての話し合いのために書き出してみましょう。あなたや仲間にとってリスクが高すぎるように感じる課題はありますか？ 同じ目標を達成するのにほかの方法はありますか？ 役立つヒントや秘訣については、セッション5や6を参照してください。



若い女性がリーダーシップの歩みの中で直面する可能性のあるさまざまな否定的態度、慣習や要因といった課題には次のようなものがあります。

- 文化的障壁
- 男らしさの有害性
- 市民社会スペースの縮小
- 形だけの平等主義
- リスクと危険<sup>44</sup>

44. 若い女性や少女が関わる活動や取り組みでは、事前にリスク評価を行い、起こりうる課題と、それへの対応方法を想定しておきます。高いリスクが判明した場合には、そのリスクが中～小レベルに下げられるような軽減方法が見つかるまで、その活動を中止します。リスクアセスメントは、継続的なプロセスであるべきであり、また、若い女性と少女が自ら関与しておこなうべきものです。リスクの一覧は、定期的に更新される必要があります。

## 障害や反対を乗り越えるための最大のヒント

- 準備しましょう。あなたのアドボカシー活動のもとになる社会問題についてよく知りましょう。自信をもって、クリエイティブに。恐れる必要はありません。
- シンプルに考えましょう。シンプルで的確で前向きな言葉を使いましょう。衝突があることを認めて解決しましょう。
- (ジェンダーを超えて) パートナーシップやアライ(味方・支え手・共に闘う人)をつくり、維持しましょう。協働の機会を探りましょう。声が多ければ多いほど、とくにそれが多様でインクルーシブ(包摂的)なものであればあるほど、私たちの声の影響力は大きくなります。相手のことを知りましょう。
- 反対する側にいる人の目標、メッセージ、方策、アライについて理解するよう努めましょう。
- エビデンス(根拠)を示しましょう。反対意見に立ち向かうため、事実とエビデンスに基づくリサーチを用いましょう。
- 妥協できないこともあれば妥協できることもあることを理解しましょう。必要があれば、譲ることも心づもりしておきましょう。

## ファシリテーターのレンズ

参加者が課題と方策を自分たちで評価することをトレーニングでサポートしたいと思うかもしれません。その場合、セクション3のアクティビティ4を参照してください。

- 『[Building resilience through youth leadership \(ユースリーダーによるレジリエンスの構築\)](#)』(国連防災機関(UNDRP))
- 『[Working With Adolescent Girl GBV Survivors On The Move: A Guide For Service Providers \(ジェンダーに基づく暴力のサバイバーである移動中の思春期少女とのかかわり：サービス提供者のためのガイド\)](#)』(国連児童基金(UNICEF)ラテンアメリカ・カリブ海諸国地域事務所)
- 『[2020 Safeguarding Policy \(2020 セーフガード政策\)](#)』(FRIDA)
- 『[Youth leadership in crisis response and supporting resilient communities \(危機対応とレジリエントなコミュニティ支援におけるユースリーダーシップ\)](#)』(OECDライブラリー)
- 『[Digital Care \(デジタルケア\)](#)』(FRIDA)
- 『[The Future of Advocacy \(アドボカシーの未来\)](#)』(Women's Major Group)

## E. 若い女性の権利は人権： 問題を理解する

2015年、世界YWCAは変革のためのゴールとして次のような大胆な目標を採択しました。それは、「2035年には、1億人の若い女性と少女が、正義とジェンダー平等を実現し、暴力と戦争のない世界をつくるため権力構造を変革し、すべての女性にインクルーシブで持続可能なYWCA運動を先導する」というものです。この目標は、国際連合が提唱する「持続可能な開発のための2030年アジェンダ」と17の「持続可能な開発目標（SDGs）」（貧困の撲滅と普遍的な平和を含む、経済的、社会的、環境的な発展を達成するための努力において、誰一人取り残さないことを約束する世界的な行動計画）に着想を得ています。「2030年アジェンダ」は尊厳と平等を重視しています。人権に基づき、フェミニスト的で、志をもち、インターセクショナルで（交差性ある）、地域コミュニティに根ざした草の根主導のリーダーシップを養成しようとするYWCAの活動は、この変革のビジョンに一致しており、SDGs達成のカギとなります。

ジェンダー平等に向けた歩みはあまりに遅く、脆弱で、そしてばらばらです。世界中のどの国も、一つとしてジェンダー平等をいまだ達成しておらず、このままでは、2030年になってもジェンダー平等という目標は達成されないでしょう。<sup>45</sup>

私たちは、若い女性のエンゲージメント（参画）とリーダーシップがより良い未来を創るために不可欠であると信じています。世界YWCAは、支持者、パートナー、そしてより広範な世界的女性運動と共に活動することに加えて、社会の変革に挑戦しようとする女性、若い女性、少女たち一人ひとりがもつ個人的な力を結集し、支援し、活気づけることに取り組んでいます。その実現のために、若い女性と少女の参画、リーダーシップ、アドボカシー活動にとくに投資することで、力強くかつ世代を超えた女性リーダーのネットワークを構築しています。私たちは、グローバルな共働を通じて、SDGsの中核的な分野に貢献しているのです。

45. EM2030, 『‘Back to Normal’ is Not Enough: the 2022 SDG Gender Index (「普通に戻す」だけでは不十分: 2022年のSDGジェンダー指数)』(運営: Equal Measures 2030, 2022年) [www.equalmeasures2030.org/2022-sdg-gender-index](http://www.equalmeasures2030.org/2022-sdg-gender-index)

- 私たちは、ジェンダー平等とインクルージョン（包摂）を進め、インクルーシブ（包摂的）で平和な社会をつくるという世界YWCAの「2035年への目標」やSDGsを達成するため、若い女性、アライ（味方・支え手・共に闘う人）、諸団体によるインクルーシブな運動を拡大、維持します（SDGs目標5、10、16、17）。
- 私たちは、リーダーシップの養成とエンゲージメント（参画）を支援し、インクルージョンと説明責任を確保し、ジェンダー平等かつフェミニスト的な機関をあらゆる場で強化するという私たちの活動を通じて、若い女性や少女の変革をもたらすリーダーシップを実現し支援するためにYWCA運動の範囲と効果を拡大します（SDGs目標4、5、10、16）。
- 私たちは、女性や少女が自分たちの人権を主張し、地域コミュニティ、国や地域、あるいは国際的な優先事項や政策に影響を与えるためのネットワークと場をファシリテートします。なかでもとくに、性と生殖に関する健康と権利（Sexual and Reproductive Health and Rights=SRHR）、および女性や少女に対する暴力に重点的に取り組みます（SDGs目標3、目標5、目標10、目標16）。

このガイドのこのセクションでは、若い女性たち自身が認識している最大の人権問題のいくつかについて概説します。<sup>46</sup>女性差別撤廃条約<sup>47</sup>などの人権に関する国際的な合意は、女性や少女に対するあらゆる分野でのあらゆる形態の差別を根絶し、社会での女性や少女の平等な権利を促進することを各国に求めています。

46. これら7つの問題は、トーチライトコレクティブが、主導した協議プロセスに参加した若い女性と少女たちが優先順位つけたものです。それは、世界YWCAやライズ・アップ！プログラムにかかわる若い女性リーダーたちの支援を受けておこなわれました。しかしこれらに加えて、まだまだ多くの問題がある可能性があります。前のセクションで学んだデータ収集や情報収集のスキルを使って、必要に応じて特定のテーマを掘り下げてみましょう。このガイドをつくるためのフェミニスト・コンサルテーションについて詳しくは、付録4：「ライズ・アップ！ガイドのアップデート」で学びましょう。

47. [www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf)



これらの問題はすべてほかの問題と関連しており、さらに副次的な問題が交差しています。このセクションで取り上げた問題は、若い女性が直面するすべての問題を完全に網羅するものではありません。とはいえ、ジェンダーや社会における不利な立場によって若い女性が直面する特有の健康的・社会的な問題を理解するための出発点となるでしょう。

つぎのトピックは、別々の問題としてあなたを制限するものではありません。どちらかといえばこの7つのトピックをさらに深く掘り下げ、そこから自分や仲間やコミュニティが何を焦点にしたいのかを自分たちで決めるための土台となるものです。重要な問題として、次のようなものがあります。

1. 性と生殖に関する健康と権利 (SRHR)
2. 経済的エンパワメント
3. 平和と正義
4. 気候緊急事態
5. メンタルヘルス
6. 性暴力とジェンダーに基づく暴力
7. 信仰とフェミニズム

各トピックには次のことが書かれています。

- その問題の定義と、その問題がジェンダーとどのように関係するのかという説明
- その問題領域における権利のリスト
- トピックとコミュニティとの関連性を理解するのに役立つ、自身で考えたりグループで話し合ったりするためのいくつかの質問
- さらなる読書につながる行動指向の資料のリスト

ここで提供されている情報の目的は、これらのトピックについてあなたが学ぶための足がかりとなること、そして、コミュニティでいっしょに働く若い女性の関心や優先事項に合わせてトレーニングセッションを計画するのに十分な情報を提供することです。この情報はすべてを網羅しているわけではなく、概要を説明した上で、追加の資料を紹介しているにすぎません。必要な詳細情報は、あなたがとりまとめることができます。

### ファシリテーターのレンズ

ガイドをここまで読んで、あなたは、セクションからセクションへ、トピックからトピックへ、コンセプトからコンセプトへと、行ったり来たりすることに慣れてきたかもしれません。いまやあなたは、クリティカル・シンキング（批評的な視点で考えること）の達人です。このセクションで分かるように、これらの問題はすべて互いに関連しています。例えば、メンタルヘルスは平和と正義とつながっており、SRHRは経済的エンパワメントの問題でもあります。このリストから相互に関係のある問題を1つか2つ選んで、何がそれらを結びつけているか考えてみましょう。

## 1. 性と生殖に関する健康と権利 (sexual and reproductive health and rights=SRHR)

性と生殖に関する健康と権利 (SRHR) に関して、どのようなニーズを持っているかは人それぞれです。そして、自身のその権利を、ほかのすべての人権と同じように、だれもが行使できなければなりません。若い女性やジェンダー・ノンコンフォーミング（生まれたときに割り当てられた性別に基づくステレオタイプには従わないという思想）の人々のニーズは、若い男性のニーズとは異なっており、権利を行使するときにはそれぞれ固有の困難に直面します。<sup>48</sup> 農村地域の出身であったり、さまざまな宗教、文化、民族的背景を持っていたり、教育水準が違っていたりと、SRHRを行使するにあたっての知識、ニーズ、能力、リソース（資源）のレベルは異なります。妊婦や母親であっても、LGBTQIの人であるか、HIVと生きる人であるか、性暴力やジェンダーに基づく暴力を経験したことがある人かで異なるニーズがあります。

### なぜSRHRが重要なのか？

生殖に関する健康の問題は、多くの国で、15歳～49歳の女性、若い女性、少女の健康障害や死の原因

48. 世界YWCAは、LGBTIQの人々のインクルージョン（包摂）と安全のために行動するという立場を明確にしています。私たちは、女性や、疎外されたジェンダーやセクシュアリティの人々が、家父長制による抑圧という共通の経験を持ち、加えてそれぞれが、人種、地理的な場所、宗教、文化、階級、植民地支配といったインターセクショナル（交差的）な経験をもっていることを知っています。世界YWCAは、ジェンダー平等を求めて100年以上にわたって闘ってきました。そして、人権に対するインクルーシブ（包摂的）で交差的なアプローチが、勇敢で先進的な女性の運動を続けていくために必要不可欠であると信じています。私たちは、多様性が女性の運動を強めることを知っています。そのために、多様な女性および若い女性や少女のグループとコミュニティとの、またグループどうしの結びつきを強めるというコミットメントのもと、何年にもわたってアドボカシー活動や支援を多様なコミュニティにたいして提供するよう努めてきました。さらに詳しくは、次を参照のこと。 [www.worldywca.org/this-internationalwomensday2021-world-ywca-invites-all-to-sign-a-pledge-to-support-lgbtqwomen-and-marginalised-genders](http://www.worldywca.org/this-internationalwomensday2021-world-ywca-invites-all-to-sign-a-pledge-to-support-lgbtqwomen-and-marginalised-genders)

となっています。<sup>49</sup> ジェンダー不平等によって、女性や少女はSRHRを阻まれ、さまざまなジェンダーをもつ人たちが自分自身のからだやセクシュアリティ、健康についての決定権をもつことができません。加えて、多くの人々がSRHRに関する決定をおこなうために必要な総合的なヘルスケア、情報、サービスにアクセスすることができません。世界で2億1400万人以上の女性が近代的な避妊具を望んでいますが入手できず、毎日800人以上の女性が妊娠や出産に関する防ぐことのできたはずの原因で亡くなっています。そしていまだに76の国で、同意した大人である同性間の関係性が違法とされています。これらは私たちとしては容認できない、タブー、バイアス、迷信、制限的な法律や政策が原因となっています。SRHRをめぐる存在するこりかたまった伝統のせいで、女性、若い女性、少女はSRHRをコントロールできず、サービスへのアクセスが制限され、彼女たちのウェルビーイング（肉体的・精神的・社会的にすべてが満たされた状態にあること）にも影響しています。その上、女性、若い女性、少女には、SRHRに関する問題について会話をしたり、情報や支援を得たりできるセーフスペースがあまり存在していません。



### もっと学んでみましょう

世界中で政府によってSRHRが侵害されています。

- ヨーロッパの23の国では、トランスジェンダーの人々が本来の性別を法的に認められるにあたって不妊手術を受けることを要求されています。
- 47,000人の妊婦が、危険な墮胎による合併症によって毎年亡くなっているとされており、実際にはその数はもっと多いと考えられています。
- 毎年、1400万人の10代の少女が出産しています。主な理由はレイプと望まない妊娠です。
- 同性の大人たちによる同意の上での性行為を、76の国が犯罪化しています。

Global Fund for Women、「Sexual and Reproductive Justice（性と生殖に関する正義）」

<https://www.globalfundforwomen.org/what-we-do/gender-justice/reproductive-justice/>

49. 国連人口基金(UNFPA)、『Sexual and reproductive health（性と生殖に関する健康）』[www.unfpa.org/sexual-reproductive-health#readmore-expand](http://www.unfpa.org/sexual-reproductive-health#readmore-expand)

50. 『Basic Definitions: Sexual Orientation, Gender Identity and Expression (SOGIE)（基本的な定義：性的指向、ジェンダー・アイデンティティ、ジェンダー表現）』[www.chp.edu/-/media/chp/departments-and-services/adolescent-and-young-adult-medicine/documents/gender-and-sexual-development/basic-definitions-sogie.pdf?la=en](http://www.chp.edu/-/media/chp/departments-and-services/adolescent-and-young-adult-medicine/documents/gender-and-sexual-development/basic-definitions-sogie.pdf?la=en)

あなたには次のような権利があります。

- **あなたのからだをどうするかは、あなたが決めることができます。**自分自身の人生と将来について十分な情報を得た上で、自分自身で決める権利があるということです。決定をするということは、エンパワメントされることです。
- **あなたは自分のセクシュアリティを決めることができます。**これには性的指向、ジェンダー・アイデンティティ、ジェンダー表現を含みます。自分のジェンダーを、セルフイメージや外見、ジェンダー役割の具現化を含めて定め、ときにそれを表現することです。性別（例：男性、女性、**インターセックス**）は、身体的な生物学的特徴に基づいて生まれたときに割り当てられます。ジェンダー（例：男性、女性、クィアなど）は、自身の内面的な感覚やアイデンティティのことです。ジェンダー表現（例：男らしさ、女らしさ、アンドロジナス(既存の「男/女らしさ」に当てはまらない性表現)など）は、ジェンダー<sup>50</sup>属性、表現、役割などの体現方法のことです。
- **あなたは性行為をするかどうか、また、いつするかを決めることができます。**また、性的パートナーを選ぶ権利、安全で喜びを伴う性的な経験をする権利があります。安全な性行為とは、感染症を持っていないパートナーと、HIVを含む性感染症を防ぐ保護対策をつかって、することで、性的な喜びを楽しみながら自分のからだにも気持ちよく、また、自分の性的指向を心地よく感じることは健全なセクシュアリティの一部です。<sup>51</sup>
- **あなたは結婚をするかどうか、また、いつするか、誰とするかを決めることができます。**<sup>52</sup>
- **あなたは子どもをもつかどうか、また、いつ産むか、何人産むかを決めることができます。**
- **あなたは包括的セクシュアリティ教育にアクセスする権利があります。**包括的セクシュアリティ教育では、子どもと若者の福利が中心に据えられています。セクシュアリティ教育は、生活に対して健康的で責任のある選択をするための知識とスキルを備えることに役立ちます。<sup>53</sup>

51. プランド・ペアレントフッド、『Sex and Pleasure（性行為と喜び）』<https://www.plannedparenthood.org/learn/sex-pleasure-and-sexual-dysfunction/sex-and-pleasure>

52. Equality and Human Rights Commission、「Article 12: Right to marry（記事12：結婚する権利）」[www.equalityhumanrights.com/en/human-rights-act/article-12-right-marry](http://www.equalityhumanrights.com/en/human-rights-act/article-12-right-marry)

53. 国連児童基金(UNESCO)、2021年、『The journey towards comprehensive sexuality education. Global status. Report（包括的セクシュアリティ教育の旅 国際的地位 レポート）』[www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/The%20journey%20towards%20comprehensive%20sexuality%20education%20-%20Global%20status%20report.pdf](http://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/The%20journey%20towards%20comprehensive%20sexuality%20education%20-%20Global%20status%20report.pdf)

- ・あなたは近代的な避妊手段にアクセスする権利があります。<sup>54</sup>
- ・あなたは安全な中絶サービスにアクセスする権利があります。安全な中絶サービスにアクセスできれば、安全でない方法による中絶で発生する傷や病気、そして死を減らすことができます。<sup>55</sup>
- ・あなたはHIVや性感染症の予防や治療のためのサービスを受ける権利があります。<sup>56</sup>
- ・あなたはジェンダーに基づく暴力から解放されて生きる権利があります。ジェンダーに基づく暴力には、有害な伝統的慣習（例：女性器切除）、ドメスティック・バイオレンス（Domestic Violence=DV）、親密なパートナーからの暴力、レイプなどの性暴力といったものがあります。<sup>57</sup>



### セルフケア・チェック

自分のからだやセクシュアリティのことを考えることは、とても個人的なことです。もしかしたら考えることで、あなた自身の経験や、友人あるいは仲間があなたと共有したつらい経験のことを思い出すかもしれません。もしあなたが、経験をだれかに話したくなったら、信頼できる人に声をかけて話してみましょう。もし、こうした分野の支援をするための専門的な訓練を受けた人に話したい場合は、地域や国の電話相談やオンライン相談、対面のサポートなどが活用できます。

あなたのセクシュアリティが肯定されたことによって強い感情が起き、より多くのサポートが必要になるかもしれません。信頼できる友だちや仲間にも声をかけてみましょう。

### ファシリテーターのレンズ

SRHRの問題で、あなたのコミュニティで最も関心が高いものは何ですか？あなたにはほかにどのような性と生殖に関する健康（sexual and reproductive health= SRH）にかかわりのある権利がありますか？あなたのコミュニティではSRHに関するサービスにどのようにアクセスできるか知っていますか？

### もっと学んでみましょう

- ・『The full story: Advocating for comprehensive sexuality education that includes abortion（全文：中絶を含む包括的セクシュアリティ教育の提唱）』（Ipas）
- ・『Expanding political support for abortion access and rights: Global lessons for advocates（中絶へのアクセスと権利に対する政治的支援の拡大：擁護者のための国際的な訓練）』（Ipas）
- ・『Adolescent Sexual and Reproductive Health (ASRH) Toolkit for Humanitarian Settings: 2020 Edition（青春期の性と生殖に関する健康 人道的設定のためのツールキット: 2020年版）』（Inter-Agency Working Group on Reproductive Health in Crises）
- ・『Sexual and reproductive health and rights in COVID-19 toolkit series（COVID-19下の性と生殖に関する健康と権利のツールキットシリーズ）』（Partnership for Maternal, Newborn, and Child Health）
- ・『青春期の生徒の生殖に関する健康をモニタリングと評価するためのツールキットは、セーフスペースを干渉する（Toolkit for monitoring and evaluating adolescent sexual and reproductive health interventions in safe spaces）』（Women's Refugee Commission）
- ・『Youth power for youth rights: An interactive toolkit for developing your national youth strategy（若者の権利のための若者の力: 国際的な若者の立場を發展させるための対話型ツールキット）』（アムネスティ・インターナショナル）
- ・『国際的リーダー・ツールキット: 若者が地域の発展に貢献・牽引することを支援するリソース（Global LEAD Toolkit: Resources to support opportunities for young people to contribute to and lead community development）』（米国国際開発庁(USAID)）
- ・『A Young Woman's Toolkit for Advocacy on Sexual & Reproductive Health & Rights and Mental Health（若い女性がSRHRと、メンタルヘルスを提唱するためのツールキット）』（世界YWCAとインドのフェミニズム, 2020）

54. 国連保健機関(WHO)、2020年、『Family planning/contraception methods（家族計画/同意の方法）』  
[www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/family-planning-contraception](http://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/family-planning-contraception)  
55. 国連保健機関(2022年)「Abortion care guideline（中絶ケアガイドライン）」  
[www.who.int/publications/i/item/9789240039483](http://www.who.int/publications/i/item/9789240039483)

## 2. 経済的エンパワメント

若い女性の経済的エンパワメントは、ジェンダーの平等、女性の権利、貧困の根絶、そしてすべての人にとってのインクルーシブ（包摂的）な経済成長に欠かせません。すべての労働市場で、女性はいまなお不平等な扱いを受けています。経済的エンパワメントも、人種、宗教、年齢、階級、カースト、身体能力、在留資格、性的指向、ジェンダー・アイデンティティに基づく差別と交差し、何重もの意味で社会の片隅に追いやられた多くの人々を経済的に困窮させています。

あなたには次のような権利があります。

- ・同一の、または類似の仕事をしている男性と同等の賃金を得る権利。とくに男女が同じ職種で働く場合、女性の賃金は男性と同一であるべきです。<sup>58</sup>
- ・人間の尊厳に値する生活ができる賃金を得る権利。必要ならば、ほかの社会保障によって不足を補えるようになっていくべきです。働く人は皆、人間の尊厳に値する生活の保証される、公正で適切な報酬を受ける権利があります。<sup>59</sup>
- ・男性と同じ経済的機会を得る権利。これにより、女性は男性と対等な立場で、あらゆる生産手段において潜在能力を最大限に発揮することができます。

56. 国連保健機関(WHO)、2021年、「HIV/AIDS」

[www.who.int/news-room/fact-sheets/](http://www.who.int/news-room/fact-sheets/)

57. 国連女性機関(UN Women)アジア・太平洋地域事務所、『Women live a life free of violence（女性が暴力から解放されて生きること）』  
[asiapacific.unwomen.org/en/countries/bangladesh/women-live-a-life-free-of-violence](http://asiapacific.unwomen.org/en/countries/bangladesh/women-live-a-life-free-of-violence)

58. Gender Equality Law Center『EQUAL PAY（同一賃金）』

[www.genderequalitylaw.org/equal-pay](http://www.genderequalitylaw.org/equal-pay)

59. 「国連世界人権宣言」 [www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights](http://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights)

- 公正かつ適切な労働条件で失業から守られながら自由に働く権利。すべての人は、働く権利、職業選択の自由、公正で適切な条件下で労働する権利、失業から守られる権利があります。<sup>60</sup>
- 安全で安心、かつ健康的な環境で働く権利。それには、性暴力、人身売買、パートナーからの暴力、安全ではない性行為からの自由が含まれます。<sup>61</sup>
- 自分の利益を守るために労働組合や労働者団体などの労働運動を結成したり、参加したり、組織化したりする権利。それは、あらゆる形態の搾取や虐待を防ぐための結社の自由を含みます。<sup>62</sup>
- 銀行口座をつくる権利。これにより、少女や女性は銀行預金を最大限利用して、ビジネスを成長させ、自分自身と家族を貧困や脆弱な状況から脱却させることができます。<sup>63</sup>
- 経済的に自律する権利。それには、経済的エンパワメント政策全般にわたってアファーマティブ・アクションが取られることを含みます。<sup>64</sup>
- 労働者保護にアクセスする権利。女性の雇用が保証され、不当に解雇されて生活が脅かされることのないように。<sup>65</sup>
- 休む権利。それには、労働時間の合理的な制限や有給休暇の定期的な付与が含まれます。<sup>66,67</sup>
- 無給の家事労働が認められ評価される権利。無償の家事労働は、家計と家族生活の基盤を形成し、それに貢献するものです。<sup>68</sup>

60. 国際労働機関(ILO)「1964年の雇用政策条約(第122号)」  
[www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312267](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267)

61. 世界保健機関(WHO)、2017年、『Protecting worker's health(労働者の健康を守る)』  
[www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers-health](http://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers-health)

62. 国際労働機関(ILO)、「CHAPTER II Substantive provisions of labour legislation: Freedom of Association(第2章 労働法の実質規定:結社の自由)」  
[www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch2.htm](http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch2.htm)

63. 国際金融公社(IFC)、『Bridging the Gender Gap in access to Finance(金融アクセスにおけるジェンダーギャップをなくす)』  
[www.ifc.org/wps/wcm/connect/news\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/news+and+events/news/bridging+the+gender+gap+in+access+to+finance](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/news_ext_content/ifc_external_corporate_site/news+and+events/news/bridging+the+gender+gap+in+access+to+finance)

64. EUROSOCIAL、「Programme for Social Cohesion in Latin America. Economic Autonomy and Care(ラテンアメリカにおける社会的結束のための欧州社会プログラム 経済的自律とケア)」  
[eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/07/8\\_194\\_Economic-autonomy-and-care\\_julio\\_ENG.pdf](http://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/07/8_194_Economic-autonomy-and-care_julio_ENG.pdf)

65. 国際労働機関(ILO)、『The benefits of International Labour Standards. The challenges of globalization have made international labour standards more relevant than ever. What benefits do they provide today?(国際労働基準の便益。グローバル化の問題で、国際労働基準がこれまで以上に重要に。それは今日どのような便益を与えてくれるのか)』  
[www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang-en/index.htm)

66. 国連「世界人権宣言」第24条  
[www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights#:~:text=Article%2024,and%20periodic%20holidays%20](http://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights#:~:text=Article%2024,and%20periodic%20holidays%20)

### ファシリテーターのレンズ

あなたのコミュニティの少女や若い女性について考えるとき、彼女たちが日常経験している経済的エンパワメントの問題で思いつくものはありますか？ あなた自身の生活ではどうですか？



### もっと学んでみましょう

- 『Girls' economic empowerment(少女の経済力エンパワメント)』(プラン・インターナショナル)
- 『Economic empowerment and skills development for young women(若い女性の経済的エンパワメントとスキル開発)』(国連女性機関(UN Women))
- 「Youth and Women Economic Empowerment Project(若者と女性の経済的エンパワメントプロジェクト)」(国際労働機関(ILO))
- 『Adolescent girls' and young women's economic empowerment programs: Emerging insights from a review of reviews(青年期の少女と若い女性の経済的エンパワメントプログラム:再調査から得られた洞察)』(Population Council)
- 『Reports and toolkits from UN Secretary-General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment(女性の経済的エンパワメントに関する国連事務総長ハイレベルパネルの報告書とツールキット)』



## 3. 平和と正義

100年以上にわたって紛争地域や紛争後の地域で活動してきた世界のYWCA運動はコミュニティ、国や地域、そして世界において、平和と正義を提唱し続けています。

私たちは、戦争、紛争、暴力が女性、若い女性、少女にそれぞれ異なる影響を与えることを知っています。紛争時や情勢の不安定な時には、女性、若い女性、少女は、性暴力、虐待、強制移住、貧困の拡大、トラウマ、そして、ジェンダー不平等、健康、教育へのアクセスなどの問題が悪化する深刻なリスクにさらされます。私たちは、平和と正義ある世界を信じています。<sup>69</sup>

67. 「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」  
[en.wikipedia.org/wiki/International\\_Covenant\\_on\\_Economic,\\_Social\\_and\\_Cultural\\_Right](http://en.wikipedia.org/wiki/International_Covenant_on_Economic,_Social_and_Cultural_Right)

68. Hirway Indira(2015年3月)、『Unpaid Work and the Economy: Linkages and Their Implications(アンペイド・ワークと経済: 関連性とそれが意味するもの)』(PDF), [Indian Journal of Labour Economics. 58\(1\):1-21](http://IndianJournalofLabourEconomics.58(1):1-21)

69. 正義を伴う平和は160年以上にわたって変わらない国際的なYWCA運動のビジョンであり目標です。私たちは戦争や紛争によって深刻で不幸な経験をする女性、若い女性、少女だけではなく、そうした人たちが持つリーダーシップも非暴力を推し進め恒久的な平和と安全に到達するために極めて重要だということを知っています。世界中のYWCAでは、女性のリーダーシップを開発・活用することでこの目標を支援し、特に若い女性が平和と安全を推進するリーダーとして自分たちのコミュニティ、国や地域そして世界に有意義な形で参加することに重点を置いた支援をしています。



私たちは、平和と正義ある世界を信じています。このビジョンを達成するためには、インクルーシブ（包摂的）で効果的であるだけでなく持続的な平和を築くため、女性、若い女性、少女の積極的な参加とリーダーシップが必要です。

女性、若い女性、少女がこうしたプロセスに意味ある参加をするためには、セーフスペースとリソース（資源）の提供がきわめて重要です。それによって彼女たちは、リーダーシップスキルを高め、知識を得てコミュニティの専門家となり、自分たちの権利を要求できるようになり、そうして平和と和解の努力に積極的に参加できるようになるのです。

若い女性は、「女性・平和・安全保障」という課題と、「若者・平和・安全保障」という課題の両方のそれぞれ一部でありながら、「女性と若者」というカテゴリーにおいては排除される危険性があります。したがって、「女性・平和・安全保障」と「若者・平和・安全保障」の両方の課題で、多様な声が認められ、盛り込まれ、ニーズの多様性に対応されることが極めて重要です。性別・年齢別のデータの体系的な収集と利用、ジェンダーと年齢に配慮した分析、さらには若い女性の行為主体性を支援し彼女たち特有のニーズに対応するための適切な資金の割り当てと、その資金のモニタリングが必須です。<sup>70</sup>

紛争におけるジェンダー別の影響に対処するためのグローバルな公約は複数あります。SDG目標16<sup>71</sup>は、公正で平和かつ包摂的な社会の促進を呼びかけています。「女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議1325号」（2000年）<sup>72</sup>は、女性と子どもが武力紛争によって最も悪影響を受けることを認識し、平和構築における女性の重要な役割を確認しています。また、平和と安全の維持・促進のためのあらゆる努力に女性が平等に参加し、完全に関与することの重要性と、紛争予防と解決に関する意思決定における女性の役割を高める必要性を強調しています。

70. 国連女性機関(UN Women)、2018年、『Young women in peace and security: at the intersection of the YPS and WPS agendas (平和と安全保障における若い女性: 「若者・平和・安全保障」と「女性・平和・安全保障」問題の交差点で)』。以下より入手可能。

[www.youth4peace.info/system/files/2018-10/UNWOMEN\\_YPS.pdf](http://www.youth4peace.info/system/files/2018-10/UNWOMEN_YPS.pdf)

71. SDG目標16について詳しくは次をご覧ください。

[www.sdg16hub.org](http://www.sdg16hub.org)

72. 国連安全保障理事会決議1325号（2000年）

[www.un.org/womenwatch/osagi/wps/#/resolution](http://www.un.org/womenwatch/osagi/wps/#/resolution)

## もっと学んでみましょう

国連安全保障理事会は2000年以来、「女性・平和・安全保障」に特化した10の決議を採択してきました。また、「女性・平和・安全保障」に関する国際的な政策の枠組みづくりをしています\*。これらの決議で課される義務には、国際的なものから国内のものまであります。こうした決議が、紛争地域や紛争後の状況にある地域で暮らす女性の権利を促進し保護する活動の指針となるのです。

\* 2013年に採択された国連安保理決議2122号では、調停チームにジェンダー専門家をおくことの必要性を訴えています。同年の決議2106号でも、調停に向けた努力における性暴力およびジェンダーに基づく暴力（sexual and gender based violence=SGBV）の問題が特に強調されています。2015年の決議2242号では、女性と少女のエンパワメントおよびジェンダー平等は紛争予防に不可欠であることが再確認されました。同年に採択された「若者、平和と安全保障」に関する決議2250号において、平和と安全を維持し促進するために若者が果たす優れた役割が初めて認められ、その後2018年には決議2419号で平和構築プロセスにおける若者の参加が重要であることが繰り返し宣言されています。

\*\* Peace Women、「About women, peace and security in the Security Council (安保理における「女性・平和・安全保障」について)」

[www.peacewomen.org/security-council/WPS-in-SC-Council](http://www.peacewomen.org/security-council/WPS-in-SC-Council)

あなたには次のような権利があります。

- 安全で平和な社会で暮らす権利。その社会には、説明責任を果たすインクルーシブ（包摂的）な制度があります。紛争、不安、脆弱な制度、司法へのアクセス制限は、持続可能な開発に対する大きな脅威です。<sup>73</sup>
- 平和と正義の探求に参加し、<sup>74</sup>紛争予防、紛争管理、紛争解決のための国内の、また地域や国際的な機関やメカニズムといったあらゆる意思決定レベルの代表性を高める権利。
- 人権侵害から保護される権利。それには、屈辱的で卑劣な扱い、レイプ、強制売春、暴行が含まれます。人権規範を適用することで、人権侵害の訴えに対処し、不平等を是正し、レジリエンス（乗り越える力）を構築することができます。<sup>75</sup>

73. 「Goal 16: Promote just, peaceful and inclusive societies (目標16: 公正で平和かつ包摂的な社会の促進)」

[www.un.org/sustainabledevelopment/peace-justice](http://www.un.org/sustainabledevelopment/peace-justice)

74. 国連ジェンダー問題・女性の地位向上に関する特別顧問室、「Landmark resolution on Women, Peace and Security (女性・平和・安全保障に関する画期的な決議)」

[www.un.org/womenwatch/osagi/wps](http://www.un.org/womenwatch/osagi/wps)

75. 国連人権高等弁務官事務所 (OHCHR)、「Preventing violations and strengthening protection of human rights, including in situations of conflict and insecurity (紛争や不安定な状況下を含めて、暴力を予防し人権保障を強化する)」

[www.ohchr.org/en/about-us/what-we-do/our-roadmap/preventing-violations-and-strengthening-protection-human-rights-including-situations-conflict-and](http://www.ohchr.org/en/about-us/what-we-do/our-roadmap/preventing-violations-and-strengthening-protection-human-rights-including-situations-conflict-and)



- 紛争の予防と解決に参画し、公正で永続的な平和の構築を支援する方法について学ぶことのできるセーフスペースにアクセスする権利。これは、女性、若い女性、少女の紛争予防と解決への参加を優先させるとともに、意思決定、平和、制度改革への参加のためのルートとして役立ちます。<sup>76, 77</sup>
- 和平交渉、平和構築と紛争後の再建、返還に参加し、意見が聴かれる権利。これは、包摂性を生み出し、多様なすべての人々が平和構築と復興に参加することを可能にします。
- 自分が被害者となった戦争犯罪について司法にアクセスする権利。<sup>78</sup> 国家は、自国民を保護すること、ジェノサイド（大量虐殺）、人道に対する罪、戦争犯罪の責任者が責任を負うこと、被害者が効果的な救済を受ける権利を持つことを保証する第一の責任を負っています。<sup>79</sup>
- 和解、賠償、共同体による真実解明のための手段にアクセスする権利。そうして持続可能な平和が構築されます。移行期正義は、社会と政府が過去に適切に対処し、分断された関係を再構築し、影響を受けた社会を変革して力を与え、それによって侵害の再発を防止し、持続可能な平和を保証するために不可欠です。<sup>80</sup>

## もっと学んでみましょう

- 『Facts and figures: Women, Peace and Security (事実と数字: 「女性・平和・安全保障」)』 (国連女性機関(UN Women))
- 『Young Women and Girls Read, Lead & Build Peaceful Communities. A Toolkit for Young Women and Girls Literacy, Leadership, Economic Empowerment, Media & Theater (若い女性や少女は読み、先導し、平和なコミュニティを築く。若い女性や少女のための、リテラシー、リーダーシップ、経済的なエンパワメント、メディアや演劇のツールキット)』 (Global Network of Women Peacebuilders)
- 『Strengthening Transitional Justice Through Engagement With Religious and Faith-Based Actors: An Assessment Toolkit (宗教関係者・信仰に基づく関係者を参加させて移行期正義を強化する: 評価ツールキット)』 (The Global Initiative for Justice, Truth and Reconciliation)
- 『Truth, Bread, and Tea: A Toolkit for Reintegration of Women Survivors of Conflict-Related Sexual Violence and Children Born of War (真実、パン、お茶: 紛争に関連した性暴力を経験した女性と戦時に生まれた子どもを再び結びつけるためのツールキット)』 (The Global Initiative for Justice, Truth and Reconciliation)
- 『Goal 16 Advocacy Toolkit: A practical guide for stakeholders for national-level advocacy around peaceful, just, and inclusive societies (SDGs目標16に関するアドボカシー・ツールキット: 平和で公正かつインクルーシブな社会に関する国レベルの提唱をおこなう利害関係者のための実践的ガイド)』 (Transparency, Accountability & Participation (TAP) Network、国連)
- 『We Are Here: An integrated approach to youth-inclusive peace processes (私たちはここにいる: 若者を包摂した平和プロセスのための統合的アプローチ)』 (A. Altiok & I. Grizelj, 2019)
- 『Women's Participation in Peace Processes (平和構築プロセスにおける女性の参加)』 (Council on Foreign Relations)
- 『Women, Peace & Security and Humanitarian Action (WPS-HA) Compact (「女性・平和・安全保障」と人道的な行動協定) (2021)』
- Working Group on Women, Peace and Security (「女性・平和・安全保障」に関する作業部会)
- 『2019 Open Letter to Permanent Representatives to the UN: Recommendations on the Security Council Open Debate on Women, Peace and Security (WPS) (2019年国連常任理事国への公開書翰: 安保理における「女性・平和・安全保障」に関する公開討論会に関する提言)』 (Working Group on Women, Peace and Security)

## ファシリテーターのレンズ

次のことを振り返ってみましょう。平和と正義の問題についてあなたのコミュニティで最も関心が高いものは何ですか？ あなたがもっている権利で、平和と正義に関係のあるほかの権利にはどのようなものがありますか？ 「女性・平和・安全保障」に関する解決策を実行するときに若い女性リーダーや彼女たちが属している組織が果たす役割にはどういったものがありますか？

76. 国連平和維持活動、「PROMOTING YOUTH, PEACE AND SECURITY (若者・平和・安全保障の促進) [peacekeeping.un.org/en/promoting-youth-peace-and-security](http://peacekeeping.un.org/en/promoting-youth-peace-and-security)

77. 国連女性機関(UN Women)、「Conflict prevention and resolution (紛争予防と紛争解決)」 [www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/conflict-prevention-and-resolution](http://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/conflict-prevention-and-resolution)

78. UN Office on Genocide Prevention and the Responsibility to Protect、「Accountability (説明責任)」 [www.un.org/en/genocideprevention/accountability.shtml](http://www.un.org/en/genocideprevention/accountability.shtml)

79. 同上

80. 国連、「Thematic Paper: Peacebuilding, Sustaining Peace and Transitional Justice (テーマ論文: 平和構築、持続可能な平和、移行期正義)」 [www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/4\\_ohchr\\_thematic\\_paper\\_on\\_transitional\\_justice.pdf](http://www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/4_ohchr_thematic_paper_on_transitional_justice.pdf)

## 4. 気候緊急事態

気候変動には、地域レベルで実感するもの（例えば、洪水や干ばつをもたらすような降水量の増減）と地球レベルで実感するもの（世界的な気温上昇、河川や湖、海の水面上昇）があります。環境、水と衛生施設へのアクセス、農業と農村での暮らし、そして社会とジェンダーの関係に及ぼす気候変動の短期的あるいは長期的な影響は、ますます明白になっています。これらの変化は、世界中の社会で、少女や女性に対し不均衡に大きな影響を与え、彼女たちの立場をますます弱くしています。

多くの場合、女性は収入や生活を天然資源に頼っており、家族のために水と薪などの燃料の供給を担っています。多くの社会で、女性や少女は、気候変動から被る困難やマイナスの影響を緩和し軽減するためのリソースが利用できないといった社会やジェンダーの障壁にたびたび直面しています。

すでに存在している構造的なジェンダーの不平等は、自然災害が女性や少女に対し、男性や少年とは異なる形で被害をもたらすことを意味します<sup>81</sup>これは、災害への備えや避難、対応、死亡者数、復興などにも影響を与えます。

女性、若い女性、少女は災害時の救援活動で最前線に立つ可能性が高いにもかかわらず、その計画や方策の検討や策定にかかわることはほとんどありません。災害時のリスク軽減と備えにおける彼女たちの価値と貢献に対する認識が高まれば、さらにコミュニティのレジリエンス（乗り越える力）を高めたり、ジェンダー平等を進展させたりするといった、コミュニティの中のプロセスや意思決定においてより大きな行為主体性とリーダーシップを女性、若い女性、少女たちが発揮していくことに道が拓かれます<sup>82, 83</sup>

あなたには次のような権利があります。

- 構造的な不平等が、環境危機における自分の脆弱性をいかに高めるかを学ぶ権利。
- 気候変動が自分の周辺環境に与える影響を軽減する対策の恩恵を受ける権利。
- 気候変動と生態系の危機に対する予防、適応、対処にかかわる権利。<sup>84</sup>
- 周辺環境の変化に対処するための経済的、政治的、社会的支援を受ける権利。

81. CDP (Center for Disaster Philanthropy)、『Women and Girls in Disasters (災害における女性と少女)』  
[disasterphilanthropy.org/resources/women-and-girls-in-disasters/](https://disasterphilanthropy.org/resources/women-and-girls-in-disasters/)

82. ブラン・インターナショナルおよびRapid ASIA、2021年8月、「Study on Women and Girls' Participation in Community Disaster Risk Management in Bangladesh (バングラデシュにおけるコミュニティ災害リスク管理への女性と少女の参加に関する調査研究)」  
[reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/ICDRM\\_Bangladesh\\_Research\\_Study\\_Final.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/ICDRM_Bangladesh_Research_Study_Final.pdf)

83. ケア、『Enhancing Resilience through Gender Equality. Learning from CARE's Resilience Programming in the Asia-Pacific (ジェンダー平等によるレジリエンスの強化 アジア太平洋地域におけるCAREのレジリエンス・プログラムから学ぶ)』  
[careclimatechange.org/wp-content/uploads/2016/08/enhancingresilience.pdf](https://careclimatechange.org/wp-content/uploads/2016/08/enhancingresilience.pdf)

84. いくつかの社会集団は、危機に対してとくに脆弱です。例えば、女性が世帯主である世帯、子ども、障害のある人、先住民、少数民族、土地を持たず借りている人、移住労働者、避難民、セクシュアル・マイノリティやジェンダー・マイノリティ、高齢者、そのほか周縁化された人々のグループです。脆弱であることの根本的な原因は、地理的な位置、経済的・社会的・文化的・ジェンダー的地位、サービスや意思決定や司法へのアクセスといったものの組み合わせにあります。  
[www.worldbank.org/en/topic/socialsustainability](https://www.worldbank.org/en/topic/socialsustainability)

- 気候変動に関連したあらゆるレベルの意思決定に参加する権利。これは、関連情報が利用できること、責任ある立場の人たちと協議できること、構想段階や設計・計画を含む意思決定のすべての段階に積極的にかかわることにより達成されます。<sup>85</sup>
- リスクを軽減するために不可欠なリソース（資源）や活動を利用できる権利。アクセスに関する権利には、発展の権利と基本的ニーズの充足に対する権利があります。分配の問題には、気候変動問題に取り組むために重要なリソースの公平な分配、リスクや負担、責任の分担があります。<sup>86</sup>
- ジェンダー平等を要求し、気候変動イニシアティブに少女と女性が参加する権利。また、気候変動に関するリソースの分配を受ける権利。少女と女性もつ地域における知識やリーダーシップ、例えば持続可能な資源の管理、家庭やコミュニティレベルでの持続可能な行動の実践的なやり方の指導などで、気候変動の影響を管理するために重要な役割を果たすことができます。<sup>87</sup>

### ファシリテータのレンズ

あなたのコミュニティではどのような気候問題が最も関心が高いか、考えてみましょう。気候正義（気候変動への公正な対応）に関連して、あなたが持っている権利にはほかにどのようなものがありますか？ これらの問いについて、参加者とも考え話し合う場を設けてみましょう。



### もっと学んでみましょう

- 『[Standing with all women and girls at the heart of climate justice \(気候正義の中ですべての女性と少女の側に立つ\)](#)』 (国連人権高等弁務官事務所(OHCHR))
- 『[What do we know about the links between girls' education and climate and environment change? \(女子教育と気候変動・環境との関連性について、私たちはどのようなことを知っているか\)](#)』 (AGEE)
- 『[The climate crisis is a gender crisis \(気候の危機\[mk1\]はジェンダーの危機\)](#)』 (ACT Allianceの動画)
- 『[Prepare to act! Practical tips for climate advocacy and action \(行動する準備をしよう! 気候変動に関するアドボカシーと行動のための実践的なヒント\)](#)』 (国連児童基金(UNICEF))
- 『[Tools for young climate activists \(若き気候変動活動家のためのツール\)](#)』 (国連児童基金(UNICEF))

85. 適応に関する技術審査プロセス (TEP-A)、「Public Participation in Climate Change Adaptation and Decision-Making Processes (気候変動への適応と意思決定プロセスへの市民参加)」、『Policy Brief』、2020年8月。  
[tep-a.org/wp-content/uploads/2020/08/TEP-A-2020-Policy-Brief-Public-Participation-in-Climate-Change-Adaptation-and-Decision-Making-Processes.pdf](https://tep-a.org/wp-content/uploads/2020/08/TEP-A-2020-Policy-Brief-Public-Participation-in-Climate-Change-Adaptation-and-Decision-Making-Processes.pdf)

86. Ivanova et al、2020年、『Climate Mitigation Policies and Actions: Access and Allocation Issues (気候緩和と政策と行動：アクセスと分配に関する問題)』  
[www.researchgate.net/publication/341683721\\_Climate\\_mitigation\\_policies\\_and\\_actions\\_access\\_and\\_allocation\\_issues](https://www.researchgate.net/publication/341683721_Climate_mitigation_policies_and_actions_access_and_allocation_issues)

87. 国連気候変動枠組み条約事務局、「Introduction to Gender and Climate Change (ジェンダーと気候変動入門)」  
[unfccc.int/gender](https://unfccc.int/gender)



## 5. メンタルヘルス

近年、メンタルヘルスが個々人の全般的な健康と幸福にはたす重要な役割が注目されるとともに、関心が高まっています。

メンタルヘルスとは感情的、心理的、社会的に満足できる状態を含みます。メンタルヘルスは私たちの考え方、感じ方、行動の取り方に影響します。また、ストレスに対処したり、他者との関係を築いたり、決断したりする際の一助となります。メンタルヘルスは子どものころから青年期、そして大人になっても、人生のどの段階においても、重要です。健康と社会的公正の基本的な側面です。<sup>88</sup>

状況によって、特定の個人や集団は、こころの健康をより脅かされることがあるかもしれません。生物医学的なもの（例えば、家族から受け継いだもの）が危険因子になるかもしれません。また、特定の集団に所属する人々の危険性を高める環境的因子や社会的な決定因子もあります。（例えば、トラウマ的な出来事や暴力、搾取やネグレクトなど）

あなたには次のような権利があります。

- ・メンタルヘルスにかかわる問題のカウンセリングと治療を受ける権利。それらは、秘密が守られ、尊重と共感をともなうものである必要があります。
- ・差別されたり、強要されたり、搾取されたり、暴力を受けたり、一方的に判断されたり、不名誉な扱いを受けたりすることなく、メンタルヘルスに関する情報や支援、サービスを受ける権利。
- ・セルフケアの時間と機会をもつ権利。自分を大切にすることとは、ただ単にリラックスする方法を見つけるということだけではありません。あなた自身のこころ、からだ、感情、社会、精神を大切にすることです。あなたの健康とウェルビーイング（肉体的・精神的・社会的にすべてが満たされた状態にあること）のために、これらのバランスを取ることが重要になってきます。<sup>89</sup>
- ・緊急時において、こころの健康を保つためのケアを受ける権利。

88. 世界YWCA & Feminism in India, 2020年、『A Young Woman's Toolkit for Advocacy on Sexual & Reproductive Health & Rights and Mental Health（性と生殖に関する健康と権利、およびメンタルヘルスに関するアドボカシー活動に向けた若い女性のためのツールキット）』こちらで入手できます。  
[shespeaksworldywca.org/wp-content/uploads/2020/06/YWCA-SRHR-and-mental-health-Toolkit.pdf](https://shespeaksworldywca.org/wp-content/uploads/2020/06/YWCA-SRHR-and-mental-health-Toolkit.pdf)

### セルフケア・チェック

だれかをサポートする前に、自身のケアをすることが大切です。これは自己中心的なことではありません。疲れ果ててしまったり、こころの問題を発症したり、悪化したりしないようにするために不可欠なことです。



### ファシリテーターのレンズ

あなたの所属するコミュニティではメンタルヘルスに関してどのような問題が最も多いか考えてみましょう。メンタルヘルスに関して、あなたはほかにどのような権利をもっているでしょうか？これらの問いについて、参加者と考え、話し合う場を設けてみましょう（「プリントアウトしてね1」）。



### もっと学んでみましょう

- ・『[A Young Woman's Toolkit For Advocacy on SRHR & Mental Health（若い女性がSRHRとメンタルヘルスを提唱するためのツールキット）](#)』（YWCA）
- ・『[The State of the World's Children 2021. On My Mind: Promoting, protecting and caring for children's mental health（世界の子どもの状況2021年 私の関心：子どものメンタルヘルスを促進、保護、ケアするには）](#)』（国連児童基金(UNICEF)）
- ・『[A Global Youth Mental Health Advocacy Toolkit: A Resource To Drive Action To Address Youth Mental Health（国際的な若者のメンタルヘルスを提唱するツールキット：若者のメンタルヘルスを提唱するための行動を導く資料）](#)』（世界経済フォーラム）
- ・『[Helping Adolescents Thrive Toolkit（青年期の人たちの成長を助けるツールキット）](#)』（世界保健機関(WHO)、国連児童基金(UNICEF)）



## 6. 性暴力とジェンダーに基づく暴力（Sexual and Gender Based Violence=SGBV）

性暴力とジェンダーに基づく暴力（SGVB）は、ジェンダー規範や不平等な力関係にもとづいて、その人の意思に反しておこなわれるあらゆる行為を指します。それには、身体的暴力、感情的暴力、心理的暴力、性的暴力、また、リソース（資源）やサービスへのアクセスが阻害されることなどが含まれません。<sup>90</sup>

SGBVは予防可能ですが、暴力を受けてすぐに影響が出るとともに長期にわたっても物理的、性的そして心理的に影響があり、死さえも招くことがあります。それは、性暴力や強制結婚、レイプ、女性器切除、暴言や強迫行為のことを考えれば一目瞭然です。

89. Elizabeth Scott, PhD, 2022年、『5 Self-Care Practices for Every Area of Your Life（あなたの生活のあらゆる場面における5つのセルフ・ケア実践法）』  
[www.verywellmind.com/self-care-strategies-overall-stress-reduction-3144729](https://www.verywellmind.com/self-care-strategies-overall-stress-reduction-3144729)

90. 国連難民機関(UNHCR), 『Sexual and gender based violence (SGBV) prevention and response (SGBVの予防と対応)』  
[emergency.unhcr.org/entry/60283/sexual-and-gender-based-violence-sgbv-prevention-and-response](https://emergency.unhcr.org/entry/60283/sexual-and-gender-based-violence-sgbv-prevention-and-response)

SGBVの範囲は、文化のちがいによってさまざまに異なります。暴力は、うつやトラウマによるストレス、その他の不安障害を引き起こし、女性や少女のウェルビーイング（肉体的・精神的・社会的にすべてが満たされた状態にあること）にネガティブな影響を与えます。そして、女性の十分な社会参加を妨げます。

その社会的経済的影響は非常に大きく、家族、コミュニティ、社会全体に及びます。戦争から洪水までさまざまな危機による貧困や強制退去は、少女や女性がSGBVにあう危険性を高めます。

少女と女性を心理的な暴力から守ることは、SDG目標5.2のカギです。「女性差別撤廃条約」や「女性に対する暴力撤廃に関する宣言」、国連人権理事会のさまざまな決議にいたるまで、多くの国際的な政策コミットメントが存在します。少なくとも155の国で、ドメスティック・バイオレンス（Domestic Violence=DV）に対する法律が施行されています。しかしながら、これらの法の施行には課題があり、女性、若い女性、少女たちの安全と正義へのアクセスは、いまだ制限されています。

あなたには次のような権利があります。

- SGBVを含むあらゆる形態の暴力から安全に守られ、生きる権利。家にしようと、学校や職場や難民キャンプにしようと、いかなる公共空間にしようと、です。<sup>91</sup>
- 必要とする医療ケアや心理的社会的支援を受ける権利。レイプに関して必要なサービスが受けられるよう、熟練したスタッフと十分な設備や器具が備わっていること。
- 安全が脅かされる状況において、安全な家やシェルターそのほか代わりとなるような場所にアクセスする権利。
- 法的な助言や支援を受ける権利。
- 司法にアクセスする権利。
- 公平な裁判に参加する権利。
- プライバシーや秘密が守られる権利。

91. ジェンダーに基づく暴力を経験した人たちは、さまざまな人権侵害で苦しんでいます。例えば、生活する権利、ジェンダー平等の権利、健康を維持する権利、性別を根拠とする差別を禁止する権利、身体的な統一を守る権利、拷問や不名誉な取り扱いを受けない権利、差別されない権利、安心と安全が確保される権利などがあります。  
[www.coe.int/en/web/gender-matters/gender-based-violence-and-human-rights](http://www.coe.int/en/web/gender-matters/gender-based-violence-and-human-rights)

## ファシリテーターのレンズ

あなたのコミュニティでは、どのようなSGBVが最も多いか考えてみましょう。あなたのコミュニティでSGBVを経験した少女や女性は、どうしたら支援を受けることができるでしょうか？ SGBVに取り組むための方法にはどのようなものがあるでしょうか？



## もっと学んでみましょう

- 『[Gender-based violence \(ジェンダーに基づく暴力\)](#)』 (国連人口基金(UNFPA))
- 『[Identifying & Mitigating Gender-based Violence Risks within the COVID-19 Response \(新型コロナウイルス感染症に反応したジェンダーに基づく暴力の危険を認識・軽減する\)](#)』 (Global Protection Cluster - GBV Prevention and Response & IASC)
- 『[Working With Adolescent Girl GBV Survivors On The Move \(GBVを経験した青年期の少女と活動的に作業をする\)](#)』 (国連児童基金(UNICEF) LACRO)
- 『[Week without violence 2021 "Intergenerational Action for Gender-based Violence: Co-creating the Future" \(2021年非暴力週間「ジェンダーに基づく暴力に対する統一的な行動：未来を共に創る」\)](#)』 (世界YWCA)
- 『[Fact sheet. Violence against women \(ファクトシート：女性に対する暴力\)](#)』 (WHO、2021年3月)
- 『[Women's human rights and gender-related concerns in situations of conflict and instability \(紛争や不安定な状況における女性の人権とジェンダーに関する懸念\)](#)』 (国連人権高等弁務官事務所(OHCHR))
- 『[UN Declaration on the Elimination of Violence against Women \(女性に対する暴力の排除に関する国連宣言\)](#)』 (国連人権高等弁務官事務所(OHCHR))



## 信仰＋フェミニズム

多くの女性、若い女性、少女にとって信仰は安全な場を確保し、性的、身体的、心理的そして経済上の虐待といった人権侵害に直面した時の力と希望の支柱です。

世界にある多くの宗教、宗教指導者、宗教的共同体に及んでいる家父長制の影響は、女性たちが信仰に基づいて参与しようとする際の最大の問題になっています。<sup>92</sup> もうひとつの大きな問題は、性、および性に関連することはほとんどタブー視されているため、宗教指導者や宗教共同体が性の課題に関わるのが困難になっていることです。

92. Le Roux, E., 2019年、「Religion, development, and GBV: Suggestions for a strategic research agenda (宗教、開発、GBV：戦略的研究課題への提言)」、ワシントンD.C.: Joint Learning Initiative on Faith and Local Communities 研究報告書 [www.partner-religiondevelopment.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge\\_Center/JLI\\_PaRD\\_Research\\_agenda\\_Religion\\_Development\\_and\\_GBV.pdf](http://www.partner-religiondevelopment.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/JLI_PaRD_Research_agenda_Religion_Development_and_GBV.pdf)

多くの場合、信仰とフェミニズムは両立しないと論じられますが、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）が蔓延したとき、地域のコミュニティレベルで重要な支援、資源を提供するために信仰に基づく組織の果たす役割は増加しました。信仰に基づく組織や信仰共同体はパンデミックに際し、人道的対応という欠かすことができない役割を果たしましたし、信仰を持つ若いフェミニスト女性たちがその働きの重要な部分を構成していたのです。彼女たちは連帯と憐れみの原則にのっとり、保健師や第一次的介護者として危機の最前線に立っただけです。この若い女性たちは、役割が制限されていることに挑戦し、信仰共同体の中で変革をもたらすリーダーシップの範例を示しました。<sup>93</sup> COVID-19へ対応しようとする信仰的組織を支援することが、親密な関係にあるパートナーから受ける暴力など、他の分野を横断する問題の取り組みにも役立ったのです。

このことは、地域サービスの提供という側面では信仰に基づく組織の役割が、開発的、人道的の両面において変化しつつあることを示しています。政府による公的サービスが届かない遠隔地のほとんどで、信仰に基づく組織が地域に奉仕しています。そこで提供されるサービスは、教育プログラム（学校、大学、礼拝所が学びと知識の共有の場になる）から、健康維持の援助、水、衛生、弱くされた人々、周縁化された人々への伝統的な牧会へのケアまで多岐にわたっています。<sup>94</sup> 若い女性たちを含む信仰指導者、信仰的組織は、地域の若い人々や女性グループと連携して、サービスを提供し、地域レベルの問題解決に関わることができるのです。

信仰に基づく指導者が、若い女性の権利促進に関与するのを奨励するために私たちにできることはどのようなことでしょうか。

1. 感受性を高め、特に社会で差別を受けている弱者への平等と奉仕に関する共通理念を描く学びを通し、積極的に性暴力とジェンダーに基づく暴力（Sexual and Gender Based Violence=SGBV）に取り組むための入口として信仰組織やグループを利用します。
2. 女性が所属する組織や、そこで行われる礼拝説教を含め、女性に対するあらゆる形態の暴力を撤廃するため、信仰リーダーや信仰的組織と協働して支援活動の道を生み出します。
3. いかにしてジェンダー差別とステレオタイプを終わらせるのかという課題に宗教学者と共に取り組めます。
4. 虐待や暴力行為を批判しメディアへの警鐘を鳴らすために、平和実現をめぐる対話を牽引します。そのために、信仰的指導者や組織を巻き込んでいきます。
5. 政府による公的サービスがないさまざまな共同体で提供されている礼拝やプログラムを通じ信仰的指導者や信仰組織と協働します。
6. 信仰に基づく指導者や組織と、そこで熱意をもって取り組まれていることについて協働するだけでなく、そこにある課題には交差性があり、女性、若い女性、少女たちが抱えている問題は指導者や組織が熱意を持って取り組んでいること同様に取り組む必要があると注意喚起します。
7. 女性、若い女性、少女たちの権利を守り維持するため、信仰に基づく機関内で説明責任のメカニズムを構築します。



#### 覚えておきましょう

ある特定の文脈では、信仰的機関へのアプローチはリスクを伴います。しかし、若い女性たちがだれと協働できるかを知ることのできる場合があります。たとえば、世界教会協議会のネットワークを通じて活動している教会がありますし、太平洋教会協議会は若い女性指導者や組織、共同体、ネットワークが協力可能な各国の教会のリストを提供しています。

93. Berkeley Center for Religion, 8 Peace & World Affairs, 「Young Women of Faith and Transformative Leadership in COVID-19 Response. An Intergenerational Conversation (COVID-19対応における信仰ある若い女性と変革をもたらすリーダーシップ：世代を超えた対話)」

[berkeleycenter.georgetown.edu/events/young-women-of-faith-and-transformative-leadership-in-covid-19-response](http://berkeleycenter.georgetown.edu/events/young-women-of-faith-and-transformative-leadership-in-covid-19-response)

94. YWCA 「2035年への目標」

[www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/Envisioning-2035-Final-Goal-and-Proposal\\_2015.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/Envisioning-2035-Final-Goal-and-Proposal_2015.pdf)



### ファシリテーターのレンズ

ここで少し時間をとって、あなたは、若い女性のリーダーやファシリテーターとして、信仰に基づく組織やコミュニティに関わったことがあるかどうかを考えてみましょう。その経験は、あなたのリーダーシップの旅にどのように影響しましたか？ あなたが学んだことで参加者と共有できることはありましたか？ あなた自身にこうした経験がなければ、グループのほかの若い女性に話をしてもらい、信仰に基づく協力的なコミュニティとはどのようなものなのかを考えてみましょう。

### もっと学んでみましょう

- 『[Women, Faith and Human Rights \(女性、信仰、人権\)](#)』 (国連人口基金(UNFPA))
- 『[Faiths and feminisms — can they be reconciled? \(信仰とフェミニズム—それらは和解できるのか\)](#)』 (スーザン・カーランド寄稿、2021年)
- 『[Faith and Feminism, a Holly Alliance \(信仰とフェミニズム、聖なる同盟\)](#)』 (Hellen LaKelly Hunt、2004年)
- 『[Affirming Women's Human Rights. Resources for Faith-Based organisations \(女性の人権を擁護する 信仰に基づく組織のためのリソース\)](#)』 (ルター派世界連盟)
- 『["It will not be so among you!" A Faith Reflection on Gender and Power \(「あなたたちの間では、そうならないだろう」 ジェンダーと力に関する信仰的内省\)](#)』 (ルター派世界連盟)
- 『[Faith and Feminism Podcast \(信仰とフェミニズムポッドキャスト\)](#)』
- 『[Series of podcasts on intersectional feminism and Christian Faith \(交差性をもつフェミニズムとキリスト教的信仰に関するポッドキャストシリーズ\)](#)』
- 『[Resources on Religion and Development \(宗教と開発に関するリソース\)](#)』 (International Partnership on Religion and Sustainable Development)



# セクション3 ファシリテーター のツールボックス



あなたはこれまで、コミュニティや世界で実現したい変革をもたらすために、人権、変革をもたらすリーダーシップ、重要課題、スキルについてしっかりと知識の基礎を築いてきました。頭の中はたくさんの情報でいっぱい、それらすべてをトレーニングとしてどう形にするか、戸惑っているかもしれません。でも、心配しないでください！大丈夫です！



#### セルフケア・チェック

トレーニングの計画を進める前に、あなた自身のことを確認しましょう。あなたのエネルギーレベルはどうですか？やる気に満ちていて、次に進む準備ができていますか？それなら、続けましょう。少し圧倒されていると感じていたり、何か心配事があったりしますか？そうであれば、このセクションを進める前に少し休憩しましょう。計画に自信をもつために何が必要ですか？どんな気持ちも大歓迎です。いずれにしてもあなたは素敵です。自分自身に正直でいましょう。

このセクションは、あなたがこれら情報をすべて取り入れて、自分のコミュニティでほかの若い女性といっしょにおこなうトレーニングに変えられるよう設計されています。仲間と共に、このコンテンツに関するトレーニングセッションを計画し、実行し、評価する方法を説明していきます。

このセクションには、次のような内容が書かれています：

- a. トレーニングを準備する方法。それには、参加対象者を決める方法、必要な手配、参加者の獲得や参加者への働きかけの方法、アジェンダの組み立て方などを含みます。
- b. ファシリテーションの心得
- c. アイスブレイク+エネジャイザー
- d. 用意するもの
- e. 追加の参考資料
- f. トレーニングの評価
- g. ワークシート、アクティビティ、「プリントアウトしてね」



# はじめましょう

トレーニングを始める前に、次の質問をファシリテーターとしてのあなた自身に問いかけてみましょう。

- セクション1と2で、まだあまり理解が深まっておらず、トレーニングのファシリテーションをする前にもう少し読み込みが必要だと感じている箇所はありますか？
  - あなたが苦にならないセクションからトレーニングを始めることができます。ほかのセクションは後からトレーニングできるようにすれば、読み込んでリサーチするための時間をとることができます。
- どのセクションをトレーニングに取り入れたいですか？
  - すべてのセクションのトレーニングをする必要はありません。いちばん関係すると感じるセクションを選ぶか、参加者と話し合っただけでセクションを選びましょう。
- セルフケアをあなたの学びのプロセスに組み込むことができましたか？ ファシリテーションのプロセスの中で、それをあなた自身と参加者のために維持することができるのでしょうか？
- セクション1と2を通して「ファシリテーターのレンズ」をかけてみてどうでしたか？ 参加者がどういう体験をするかについて考えることができたと感じますか？
- 参加者に、知って欲しいこと、感じて欲しいことは何ですか？ そのためにあなたはどのようにサポートできるのでしょうか。
- ファシリテーターとしての自分自身について強調したいことは何ですか？（私のスタイルは？ 大事にしている価値観は？）
- 内容は参加者のさまざまに異なる学びのスタイルに合ったものになっていますか？  
例：見る・観る（画像・動画など）、聞く・聴く（話し方）、読む・書く・描く、動く（アクティビティ）
  - 参加者の学びのスタイルは一人ひとりちがっています。視覚的なイメージで学ぶ人がいれば、聞いたり話したりすることで学ぶ人もいますし、読んだり書いたり、また、行動することで学ぶ人もいます。

ファシリテーションとは、グループが効率よく有意義にワークできるよう助けることです。つまり、その場にいるすべての人が確実に意見を聞いてもらえるようにし、グループで集まるたびに実施可能な成果があるようにすることです。よいファシリテーターが目指しているのは、参加者が建設的かつ徹底的に考えるよう勇気づけることです。そうして参加者は、大切な自分の考えをはっきりと話したり、重要な質問を投げかけたり、何が変わるのかを明らかにして解決法を見つけ、効果ある行動を見分けたりすることができるのです。熟練のファシリテーターは、起こり得る衝突やグループワークのときの無気力を排除し、チームが進むべき意味のあるプロセスを用意することで、チームのパフォーマンスを大きく高めることができます。<sup>95</sup>

ファシリテーターのレンズ これが最後です！

あなたはこれまでにファシリテーターのいるワークショップやグループ活動に参加したことがありますか？ ファシリテーターについて気づいたことは何でしょうか？ ファシリテーターはセーフスペースをつくりましたか？ ファシリテーションの役割の中ではっきりとはいえないけれどもミーティングの成功に貢献していたことはありますか？ 振り返る時間をとり、上手くいったと思うファシリテーションスキルやスタイルについて3つ書き出してみましょう。



95. [www.workshopper.com/post/facilitation-skills](http://www.workshopper.com/post/facilitation-skills)

# A. トレーニングの準備をする

以下は、セッションの準備に役立てられるチェックリストです。これらの質問に答えること（少なくともセッションをどのようにおこなうかについてのアイデアをもつこと）により、良い状態でトレーニングが実施できます。準備の開始は、トレーニング日の少なくとも6週間前がいいでしょう。

## 1. ガイドの内容を実際の状況に合わせる

どのようにこのライズアップガイドを活用するか計画するとき、重要な点は、セッションにはさまざまな人が参加するという点を常に念頭に置くことです。参加者にとって内容が不快ではなく意義があるというだけでなく、参加者が内容全般に関心を持てるように心がける必要があります。

特に若い女性と少女のためのプログラムやトレーニングでは、参加者が何を必要とし、何を選ぶのが重要になります。参加者にできるだけ多くの決定にかかわってもらい、準備を進めるにつれて、より状況に合った内容にすることが大切です。

また、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の蔓延により、多くのミーティングやトレーニングセッションが対面でおこなわれなくなる可能性も考えてください。このため一部の参加者に、携帯電話やインターネットへのアクセスなどの問題が生じるかもしれません。状況に応じてライズアップガイドを活用することは、正しい情報に基づいたアプローチをとるために重要であり、また参加者は、基本となる考え方を探求して発見し、計画して変革をおこなうにつれ、かかっているという実感が得られません。

### ライズアップガイドの内容を実際の状況に合わせるためのチェックリスト

- そのコミュニティでは何が共通の問題なのか、参加者が使えるリソース（資源）にはどのようなものがあるのかを把握するため、準備し、調査する。
- ガイドを読みながらメモを取り、ガイドを実際の状況に合わせるのに役立つ自分用のノートをつくる。
- 以前の学習経験を参考にする。
- あなた自身やパートナー組織が、すでに利用可能なトレーニング資料、アクティビティガイド、アイスブレイクエクササイズを持っていないか確認する。
- 必要なら翻訳する。使用する言語は文化的に配慮されたものでなければなりません。
- **ガイドに、先住民族や地域独自の知識や事例を含める。**
- 翻訳者や専門のトレーナーによるサポートが必要かどうかを検討する。
- 対面でおこなうか、オンラインでおこなうかを検討する。
- 状況に応じてすべての参加者にとって便利な会場やデジタルプラットフォームを選ぶ。例えば、会場に来たりデジタルプラットフォームに参加したりする時に、身体的な制約のある人がいないか考えましょう。
- 使用する事例、アクティビティ、補足資料が、参加者の社会やコミュニティに関連するものになっているかを確認する。
- 最も周縁化され、声が聴かれない参加者を含めることを忘れない。
- だれもが完全に参加できるよう、セーフスペースづくりのためのヒントを覚えておく。
- ほかの組織やコミュニティからの講演者は、問題を適切に語れるだけでなく、参加者の視点も併せ持った人を選ぶ。
- 率先して謙虚さを示し、すべての人を尊重する。

## その他の資料やツールキット

- ツールキット『[Young People as Advocates \(提唱者としての若者\)](#)』、国際家族計画連盟 (IPPF)、2011年
- ツールキット『[My Body My Rights: Sexual and Reproductive Rights are Human Rights \(私の体、私の権利：性と生殖の権利は人権\)](#)』、アムネスティインターナショナル、2015年、ロンドン
- ツールキット『[Advocating for change for adolescents! A Practical Toolkit for Young People to Advocate for Improved Adolescent Health and Wellbeing \(青少年の変化を提唱！青少年の健康と福祉の改善を提唱する若者向けの実用的ツールキット\)](#)』、The Partnership for Maternal, Newborn & Child Health (PMNCH) and Women Deliver、2018年
- 『[Youth Activist Toolkit \(若い活動家のためのツールキット\)](#)』、Advocates for Youth、2019年
- 『[My Body, My Mind](#)』 (YWCA)
- 『[Power to Women and Girls, A global advocacy toolkit, for the Beijing+25 process and beyond \(女性と少女への力 北京+25プロセスおよびそれ以降のためのグローバルアドボカシーツールキット\)](#)』、Women Engage for a Common Future (WECF)、2020年
- [Beautiful Rising](#)の一般的な資料、読み物、トレーニング資料
- [United Nations Young Leaders Training Programme \(国連ヤングリーダートレーニングプログラム\)](#)

## 2. 対象者を決める

トレーニングの内容を掘り下げる前に、どんな人が対象なのかについて、次の質問を自分自身にしてみましよう。

- トレーニングにはどんな年齢層の人に参加してもらいますか？ (18歳～30歳を選ぶことをお勧めします)
- 問題について、参加者はどの程度の背景知識を持っていますか？
- 参加者を選ぶ場合、若い女性は何人ですか？
  - 選ぶときには、意図した数ぴったりの参加者がいない場合のことも心に留めて計画するようにしましょう。

- すべてのセッションに参加する必要がありますか？
  - 仕事や学業のある参加者がいるかもしれません。そんな時この情報が役立ちます。
- 参加者はトレーニングセッションに参加する前に、事前準備 (アンケートに答える、オンライン会議に参加する、自分のストーリーを共有するなど) をおこなうことができますか？
- 参加者が最初から安全に参加できるようにするために、事前に参加者と共有する必要がある情報はどのようなものですか？
- 参加者は直接対面で集まることができますか？ 新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) による制限や交通手段の問題などはどうでしょうか？ 対面で集まれない場合、オンラインでの参加はできますか？
- オンラインで参加する場合、全員がコンピューターへのアクセスがありますか？ プライバシーは確保されていますか？ Wi-Fiは設置されていますか？
- トレーニングはいつおこなわれますか？ 参加者の都合にどのように対応し計画しますか？ 開催する時間帯に配慮は必要ですか？
  - 参加者が完全に参加するのに最適な時間について考えてみましょう
- グループの全員が同じ言語を使用しますか？ 通訳のできる人はいますか？ 周縁化されているコミュニティ (HIVと共に生きる少女、移民の少女、トランスジェンダーの少女など) の若い女性や少女に積極的に働きかけ、さまざまな力を発揮してもらえよう有意義な参加を確実にするにはどうすればよいですか？
  - 点字の資料はありますか。
  - 手話通訳者はいますか。
  - 移動に制約のある人も参加できますか。
- 会場としてふさわしい場所を会場に選べますか？
- 参加には、親や保護者からの許可やサポートが必要ですか？ それは参加者にとって障壁になりますか？
- トレーニングの開催日を計画するにあたり、知っておくべきその地域の休日や祝日はありますか？

### 3. 必要な手配

対面とオンラインのいずれであっても研修をファシリテートする際に必要な手配を紹介します。

- **5つのW:** ここであなたのトレーニングをWHO(だれが)、WHAT(何を)、WHERE(どこで)、WHEN(いつ)、WHY(なぜ)の観点から考えてみましょう。一度これらの情報を引き出してしまえば、参加者のために「参加案内」をつくるのに必要なすべてが手に入ります(「参加案内」については以下を参照)。
  - ・ **WHO(だれが):** 参加者はだれですか?
  - ・ **WHAT(何を):** このトレーニングの目標や目的、最終的なアジェンダは何でしょうか?
  - ・ **WHEN(いつ):** トレーニングのおこなわれる日時はいつですか?
  - ・ **WHERE(どこで):** トレーニングのおこなわれる場所はどこですか?
  - ・ **WHY(なぜ):** なぜこのトレーニングで達成したいのですか?
- **会場:** 地元のNGOの会議室やミーティングスペースを利用することはできますか? コミュニティセンターや教会、だれかの家など、安全でアクセスしやすく、費用をかけずに集まれる場所がありますか?
- **食事や軽食:** もし数時間のトレーニングを計画している場合、参加者に食事や飲み物を準備することはできますか?
- **共同ファシリテーションや記録の作成:** 共同でファシリテーションをしてくれる人はいますか? 記録を取ったり、「モニタリング・評価・学習(MEL) ツール」に入力したり、**ナレッジマネジメント(知識の管理)**を手助けしてくれる人はいますか?
- **交通手段:** もし参加者が遠方から移動する必要がある場合、交通費補助を出すことはできますか?
- **データ通信やWi-Fiの費用:** オンラインでトレーニングを開催する場合、データ通信やWi-Fiの費用の補助を出すことはできますか?
- **予算:** なんらかの費用がかかる場合、それを明確にして予算をつくることはできますか? 資金はありますか? どのように、どこで資金を調達しますか?

- **連絡先:** 質問がある場合、参加者はだれに連絡をすればよいですか? 連絡先として、電話番号とメールアドレスを書きましょう。もしほかのプラットフォームが利用可能な場合は、そのことも書きましょう。

#### もっと学んでみましょう

「参加案内」とは何でしょうか? 参加者のために準備する資料で、トレーニングに必要なものをひとつにまとめたものです。トレーニングのことが分かるよう、必要な準備の詳細を含めてください。「参加案内」の作り方について詳しくは、「追加の参考資料」をご覧ください。

### 4. 参加してもらおう

だれに「部屋」(研修がオンラインの場合は、オンライン上の部屋)に入ってもらうかをはっきりさせたら、その人たちに連絡を取ってみましょう。

- 参加者にとって重要な課題やトピックが把握できていますか? 参加者のスキルのレベルを理解していますか? 参加者の知識についてはどうでしょうか?
  - ・ もし把握できていない場合、事前にアンケート調査を送ったりオンラインで話したりすることはできますか?
- 参加者に合わせてトレーニングを開くのに理想的な時間はいつかについて、情報を簡単に手に入れる方法がありますか? Doodleの投票やアンケートはどうでしょうか?
- 参加者全員分の連絡先情報を持っていますか? 少なくとも参加者の名前、メールアドレス、電話番号が必要です。
- 参加者との最適なコミュニケーションプラットフォームは何ですか? メールで情報共有しますか? それともLINEグループを作りますか?
- 参加者にアジェンダについての情報提供や意見交換の機会を提供できますか? 提供できる場合、フィードバックを収集するプロセスはどうなっていますか?

### ○写真の撮影を考えていますか？

- 写真撮影を予定しているのであれば、参加者の同意をとり、それらの同意書のコピーを安心かつ安全な方法で保管してください。また、同意をとる理由や、何のためにその画像を使用するのかを参加者にはっきり伝えることが重要です。同意書のつくり方について詳しくは「追加の参考資料」をご確認ください。

参加者が得られたと確認できたら、ワークショップの内容を考える準備ができたことになります。

## 5. アジェンダを設定する

ワークショップで取り上げ得る内容はたくさんあります。ファシリテーターとしてのあなたの役割は、今回いっしょにワークショップをおこなう参加者にとって最も良い進め方を見極めることです。参加者と直接話して、もしくはアンケートといったツールやプロセスを通じて意見を聞いて、参加者といっしょにアジェンダを設定することが理想です。とはいえ場合によっては、あなたがまずアジェンダ案を作成し、それに対して意見を求めた上で最終的に決めることでも良いでしょう。

### 最初に考えるべき問い

- トレーニングは、オンラインですか、それとも対面式ですか？
- オンラインの場合、参加者は連日参加できますか？ それとも週1回のセッションを数週間おこなう方が良いですか？
- 参加者のスキル・背景知識・優先事項を考慮して、各トピックをどれくらい深く掘り下げることができますか？（それによって、各トピックへの時間の割り当てが決まります。）
- トレーニングの最終的な目的は何ですか？（例えば、それはキャンペーンを企画することでしょうか？ 単に知識や技術を共有するためでしょうか？ 長期的にその問題に取り組むために、コミュニティの少女や若い女性たちの優先事項についてコンセンサスをつくることでしょうか？）
- 対面式かオンラインかにかかわらず、セッションを双方向の対話にするために何ができるでしょうか？ それには、セッションの合間におたがいの状態をチェックできる時間を設けたり、アイスブレイクを多く用意したり、参加者同士が話せる機会をつくることなどがあります。そうすることで、参加者は単なる「聞き手」ではなく、その場の構成員になれるのです。



あなたの答えに対して、いくつかの注意点がありません。

- オンライン・セッションを効果的におこなうにあたり、参加者が積極的に参加して会話しやすい人数は6~12人です。参加者が4時間以上続けてスクリーンの前にいないですむように、数日間にわたってセッションを分散させることは参加者全員にとって良いことです。参加者が集中力をなくしたり、スクリーンの前で疲れ切ってしまうことを防げます。
  - 参加者が必要なテクノロジー（パソコンやスマホ、ZoomやGoogle meetなどの使いやすいデジタル・プラットフォーム、データ通信やインターネットへの安定した接続）へのアクセスがあるか、確認しておきましょう。
- 対面式のセッションを効果的に進めるには、20~25人の参加者数が適当です。それぞれの興味に合ったトピックを提供しつつ、グループワークにも十分な人数を確保することができます。参加者数は、共同ファシリテーターがいるかどうかにもよります。この規模のグループには、共同ファシリテーターを置くことを強く勧めます。
  - アジェンダの内容に合わせて会場のセッティングなども考えておきましょう（部屋の前方にパネル・ディスカッションのスペースは必要ですか？ 通訳のためのスペースは？ グループに分かれるときのためのスペースは？ ポストイットを貼る壁のスペースは？）

それぞれのセッションやアクティビティにどれだけの時間を割いて目標を達成するかを決めるのはあなたです。

アジェンダ設定に関するアドバイス：

- **対面式セッションの場合**
  - 各セッションに時間の余裕を十分にもたせること。必ず思っている以上の時間がかかります。セッションが長引いたり、遅刻者が出たり、休憩の後に仕切り直す必要があったりします。
  - 一にも二にも、優先順位を決めること。「参加者がセッションから3つのことだけを持ち帰るとしたらそれは何であってほしいか」と自分たちに問うてみてください。そしてそれらの優先順位を軸にセッションを組み立ててください。一日に多くのことを詰め込むより、参加者が内容を吸収して熟慮できるよう、内容を絞ったほうがよいでしょう。

## • オンライン・セッションの場合

- 聞くだけの学習型セッションと、双方向の対話型セッション（ほかのオンライン参加者との共同作業）との組み合わせが参加者の最も積極的にかかわりやすい形です。カバーする内容が多く、そうするのはむずかしいですが、プレゼンテーションが続く長いセッションはなるべく避けましょう。そのためには、参加者がグループに分かれていくつかのトピックについて話し合う機会を多く設け、グループ全体に報告する時間を設けるのが良いでしょう。

## • 一般的なアドバイス

- 一日の始まりには、「コミュニティの合意（参加者で合意した約束、セーフスペースルール）」を再確認し、話し合いのトーンを定め、参加者と共にこの場をつくる責任について確認しましょう。
- 各日の冒頭ではファシリテーターとして、前日のクロージング・セッションでもらったフィードバックを（匿名のまま）繰り返し、そのフィードバックに基づいてどのようにアジェンダを修正したかを説明すると良いでしょう。
- 一日の真ん中のセッション（午前中の遅い時間、午後の早い時間、午後の遅い時間）は、参加者のエネルギーや関心が低下する時間帯です。たくさんエネジャイザーや休憩を入れましょう。一日の真ん中にあるこの時間帯の優先順位を高くして、一日で達成できることについての自分たち（と参加者！）の期待をなんとか実現できるようにしましょう。
- **良いクロージング・セッション**の効果を通小評価しないこと。クロージングは、参加者が疲れていて、多くの情報に圧倒されたと感じていても、学ぶことが多かったと前向きな気持ちで一日を終えるチャンスです。クロージング・セッションを30分は確保して、全員からフィードバックをもらう時間を組み入れましょう。このフィードバックは、翌日のセッション前に調整をするのにも役立ちます

以下は、参加者20人とファシリテーター2人による3日間のトレーニングの構成のサンプルです。これはあくまでもサンプルです。決められたものではありませんので、このフォーマットをベースに独自のトレーニングを構成したり、必要に応じて調整したりしてください。準備をする際には、各セッションをだれがどのようにリードし、だれがどのようにサポートするか、共同ファシリテーターと合意しておくといいでしょう。空欄になっているテンプレートは、「G. ワークシート、アクティビティ+「プリントアウトしてね」」を参照してください。

1日目：導入	2日目：スキル	3日目：トピック
朝のセッション	朝のセッション	朝のセッション
休憩	休憩	休憩
朝のセッション	朝のセッション	朝のセッション
昼食	昼食	昼食
午後のセッション1	午後のセッション1	午後のセッション1
昼食	昼食	昼食
午後のセッション2	午後のセッション2	午後のセッション2
クロージング・振り返り	クロージング・振り返り	クロージング・振り返り



# B. ファシリテーターの心得

ファシリテーターの役割は重要です。そしてファシリテーターにとって必要なスキルを習得するには時間がかかります。あなたの生まれもったリーダーとしてのスキルが役立つ側面もあるかもしれませんが、完璧でなくてはいけないと思う必要はありません。あなたにとっても、これは学習の旅なのです。ファシリテーターのスキルを習得することは、変革をもたらすリーダーとしてのあなたの能力を強めるということなのです。

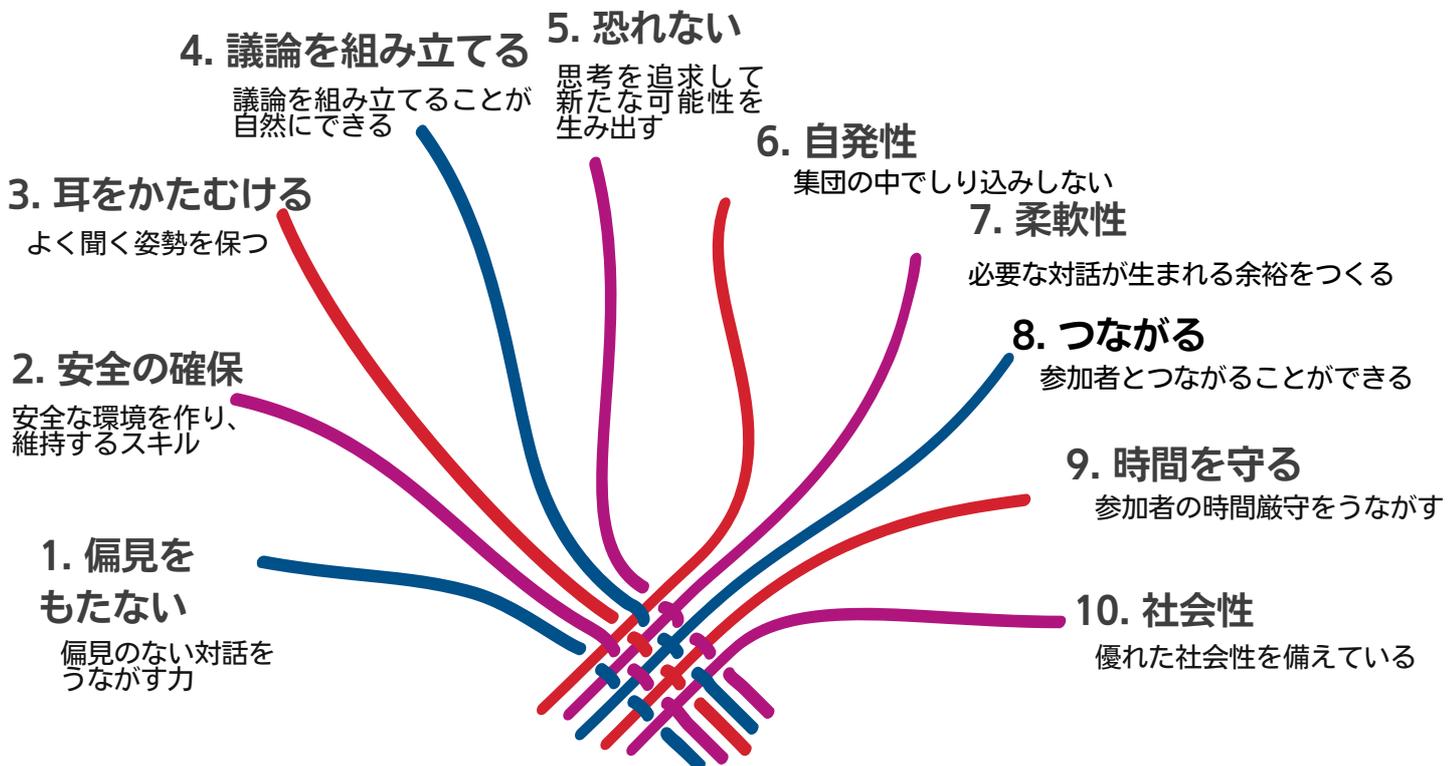
まずは、ファシリテーターであるプレッシャーを感じないようにすることです。自分自身も参加者と一緒に学ぶ仲間だと考えてください。ファシリテーターは、有意義な会話が生まれる場をつくるのであって、すべての問題を解決したり、すべての答えをだしたりする必要はないのです。

優れたファシリテーターになるための資質をいくつか紹介します。<sup>96</sup>

ワークショップのファシリテーションの助けとなる資料をいくつか紹介します。

- [8 Essential Skills of an Effective Facilitator \(and How to Improve Them!\)](#) (優れたファシリテーターの8つの必須スキル (とそれらを伸ばす方法))
- 「[Introvert friendly facilitation tips](#) (内向的な人のためのファシリテーションのヒント)」
- 「[How To Be A Great Facilitator- The 8 Facilitation Skills You Need \(With Tips To Improve Them\)](#) (優れたファシリテーターになるには--ファシリテーションに必要な8つのスキル (とそれらを伸ばすためのヒント))」
- 「[Top 11 Skills of an Effective Facilitator](#) (優れたファシリテーターの11の重要なスキル)」
- 「[Facilitation skills: How o be a good facilitator](#) (ファシリテーション・スキル: 良いファシリテーターになる方法)」 (Cornerstone Dynamics)
- 「[The Role of a Facilitator: Guiding an Event Through to a Successful Conclusion](#) (ファシリテーターの役割: 結論を成功に導くために)」 (Mind Tools)

資料に関する注意：ファシリテーターの多くはプロとして、組織や企業などと仕事をします。コミュニティにおける自分の立場と対象となる参加者に合わせて資料の内容を応用し、参考になりそうなものを取り入れましょう。



96. [www.rhythmsystems.com/blog/top-10-qualities-of-a-good-planning-facilitator](http://www.rhythmsystems.com/blog/top-10-qualities-of-a-good-planning-facilitator)

# C.アイスブレイク+エネジャイザー

ワークショップは、ロボットとではなく血の通った人間同士でおこなうものだとことを覚えておきましょう。したがって、参加者が活発に議論に参加できるよう、適度なトイレ休憩とエネジャイザーが必要になります。参加者に、お互いのことを知ったり、信頼感や安心感を築き合ったりして、発言しやすくなってほしいときもあるでしょう。ここではそのためのエネジャイザーとアイスブレイクをいくつか紹介します。

- 「[Best workshop energizers \(最高のワークショップ・エネジャイザー\)](#)」 (Workshopper)
- 「Icebreakers (アイスブレイク)」
- **対面での開催向け**
  - 「[35 Fun Meeting Icebreakers to Warm Up Any Meeting \(どんなミーティングも活性化できる楽しいワークショップアイスブレイク35選\)](#)」
  - 「[15 Seriously Fun Meeting Ice Breakers: Games and Question \(マジに楽しいアイスブレイク \(ゲームと質問\) 15選\)](#)」
  - 「[25 Fun Icebreaker Games for Meetings \(ミーティングのための楽しいアイスブレイク25選\)](#)」
  - 「[70 Fun \(Not Cheesy\) Ice Breaker Games & Activities \(楽しい \(軽薄ではない\) アイスブレイクゲーム&アクティビティ70選\)](#)」

- 「[36 Ridiculously Fun Icebreaker Ideas, Games, & Activities In 2022 For Your Next Meeting \(2022年版 次回のミーティングで使えとんでもなく楽しいアイスブレイクアイデア・ゲーム・アクティビティ36選\)](#)」

## ◦ オンラインでの開催向け

- 「[Zoom Icebreakers: 55 Pro Tips for 2022 \(2022年版 おすすめZoomアイスブレイク55選\)](#)」
- 「[32 Fun Zoom Icebreakers You Should Definitely Try In 2022 \(2022年版 試したくなる楽しいZoomアイスブレイク32選\)](#)」
- 「[31 Fun Zoom Icebreakers To Get The Ball Rolling For Any Online Work Meeting In 2022 \(2022年版 オンライン会議のスタートに使えるアイスブレイク31選\)](#)」

これらのアイスブレイクやエネジャイザーの多くは職場向けのものなので、若い女性の参加者に合わせてカスタマイズしたり、オリジナルを作ってください。



## D. 用意するもの

トレーニングに向けて、もしもすべてのアクティビティをするのであれば、必要なものの買い物リストは以下です。参加者全員分を用意することを忘れないように。もしも、いくつかだけしかアクティビティをやらないのであれば、それぞれのアクティビティの説明に記載されているものを用意してください。

- パソコン
- プロジェクター
- インターネット環境
- 模造紙、ホワイトボード、または黒板
- マーカーペン、またはクレヨン
- メモ用紙、またはノート
- 単語カード、または付箋
- 「図3[mk1]. 交差するアイデンティティ」を配布資料として印刷したもの
- 「ワークシート1ーデジタル市民権クイズ」を配布資料として印刷したもの
- 「ワークシート3ーリスクアセスメント」のリスクアセスメント例を配布資料として印刷したもの
- 「ワークシート3ーリスクアセスメント」のアドボカシー事例を配布資料として印刷したもの
- 「プリントアウトしてね1」メンタルヘルスに関するアクティビティで使う5つのシナリオをそれぞれ印刷したもの
- 「プリントアウトしてね2」問題の木分析のアクティビティで使う木の絵を配布資料として印刷したもの

# E. 追加の参考資料＋テンプレート

アジェンダの設定や準備にあたり、以下の参考資料や追加資料が役に立つでしょう。

- 出席表
- 同意書
- 参加案内

以下に、それぞれについて、作成方法と必要な情報を説明します。

## 出席表

これは簡単に、マス目のある紙を用意して、出席者が毎日自分の名前にチェックができるようにするだけで十分です。出席者に名前、（後日の連絡手段に応じて）メールアドレスや電話番号、その他その日に必要な情報を書いてもらえばよいでしょう。

## 同意書

同意書は、あなたと参加者のトレーニングに対する認識を確認するためのものです。同意書のはじめに2文程度でワークショップの概要を述べ、サインしてもらう時点でこれからどのようなトレーニングに参加するのかを理解してもらうのがよいでしょう。同意書には、次のような文言が含まれます。

- **自発的な参加:**

例：私は、トレーニングへの参加は自発的なものであり、理由を伝えたり追加の費用を払ったりすることなく、いつでも参加をとりやめてよいことを理解しています。私は、自発的にこの調査に参加することに同意します。

- **透明性**

例：私は、この同意書のコピーをもらうことができます。

- **撮影許可**

例：私は、報告の目的で自分の写真が使用されることを許可します。

もし写真を撮るのでなければ、撮影許可についての言及は不要です。一方で、「コミュニティの合意（参加者で合意した約束、セーフスペースルール）」のセクションで、お互いに撮影した写真が最終的にどこに掲載されるか（たとえばSNSなど）、参加者全員がきちんと理解するため、この問題を取り上げてもよいでしょう。

## 参加案内

### （ロジスティクスノート）

参加者には、トレーニングに関する詳細をひとつにまとめて連絡することがよいでしょう。参加案内は、イベントに関する基本的な詳細（どこで、いつ、など）や参加者が必要とする事柄を記載したものです。もし参加者がホテルに宿泊するのなら、どこで何日滞在するのか、宿泊以外の出費のために（または、宿泊するホテルのチェックイン・チェックアウト方針によっては）クレジットカードが必要であることを説明しておきましょう。参加者に日当や交通費などを支給するのなら、支払いの手続き方法（領収書はあるのか、など）や主催者が負担する費用について説明が必要です。

参加案内は、正しくわかりやすく、簡潔に書きましょう。また、何か問題や質問があった時のために、連絡先の記載も忘れないようにしましょう。

# F. トレーニングの評価＋つながり 続けるために

参加者にとってあなたがおこなったトレーニングがためになったかを知るためには、参加者のニーズと知識のベースラインを把握する必要があります。参加者は課題についてどのくらい理解しているのか？ あなたのトレーニングが参加者の変革をもたらすリーダーとしての力をどれだけ高められるのか？ 参加者はどのようなスキルをすでにもっているのか？ トレーニングの効果を把握するには、まずは既存のニーズの評価をおこなうことが必要です。これは、事前評価、「プレ・テスト」、または「ベースライン調査」とも呼ばれ、参加者のために少なくともセッションの一週間前には準備しておく必要があります。

事前評価に必要な情報は、トレーニングの計画立案にも役立ちます。また、アジェンダや資料の作成にも参考になります。前述のように、このガイドは応用がきき、全部ではなく部分的に内容を使用することもできます。そのため、事前評価調査の情報は、参加者のニーズを把握し、そのニーズや参加者の置かれている現状や文脈に合致したトレーニングの内容を作成することの一助となります。

トレーニング中に双方向に参加型のアクティビティを設けることで、あなたが共有したことを参加者が理解しているか見極めることもできるでしょう。それには例えば、ロールプレイやボディーマッピングなどがあります。グループまたは個人でおこなうプレゼンテーションも良いでしょう。

セッションの後には、事後評価ツールを使って、どのような知識、スキル、経験がセッションから得られたのかを考察しましょう。あなた自身、ファシリテーターとして次回のための改善点（あなたのファシリテーションのやり方も含めて！）は何かという貴重な意見を聞くこともできます。さらに、改訂すべき内容や参加者が何を主に習得したか、そして参加者がトレーニングの結果をどのように今後役立てていくのかについてもわかるでしょう。

一番重要な点は、このガイドを使いながら時間をかけて生み出すインパクトについて評価することです。そのために、トレーニング・セッションの成果を超えて、参加者たちの総体的な前進を追跡してモニタリングするためのさまざまなツールを使いましょう。

自分のトレーニングを評価してもらうことで、何がうまくいって何を改善すべきかが分かります。それは、参加者が記入する「トレーニング評価」という別のツールでおこないます。この評価の結果は、今後の活動の参考となり、あなたのファシリテーションのスキルアップや、将来の企画をより良いものにするにも役立ちます。ファシリテーションは、きちんとした分析と評価をもとに時間をかけて身に着けるスキルなのです。

事前評価ツールはあなたが決めた議題のトピックをもとに作成します。例えば、もし、アドボカシー活動のトレーニングに焦点をあてるなら、アドボカシー活動のセクションを読みこみ、トレーニングに取り入れる事柄を理解しましょう。そして、トレーニングに参加するにあたり参加者の知識のレベル、資料を部分的にでも使ったことがあるのか、参加者の持っているスキルについて聞いておきましょう。

## 質問の例

- 1～5の間で答えてください。あなたはキャンペーンの実施についてどのくらい知っていますか？
- YesかNoで答えてください。あなたはSWOT分析について知っていますか？
- 1～5の間で答えてください。あなたはSMARTな目標についてどれくらい知っていますか？

事前にトレーニングの内容に関する質問をし、トレーニング後にも再度質問することで、トレーニングによってどのくらい知識とスキルが向上したのかが分かります。

スキルと知識に関する評価に加えて、もっと自由な内容に関する質問を設定することもできます。たとえば、「あなたがこのトレーニングで一番期待していることは何ですか？」などです。このような質問には、[Googleフォーム](#)や[サーベイモンキー](#)などの簡単なアンケートツールやFacebookやInstagramのアンケート機能やLINEなどが使えます。あなたが参加者を知るきっかけになるものです。どのようにコミュニティをつくっていくかはあなた次第です！参加者グループが使いやすいコミュニケーションの方法で評価ツールを共有しましょう。

## 事後評価ツール

トレーニングの後には、参加者が知識やスキルを得たかどうかを知るだけでなく、あなたがファシリテーターとしてどうだったのか、そしてトレーニング全体についての感想も知りたいと思うでしょう。

トレーニング前のアンケートと同じ質問をして、知識とスキルの向上を測ることもできます。さらに、トレーニングの内容（もしくはあなたのファシリテーション）の感想も知りたいと思うでしょう。

ライズアップガイドには、事後評価ツールのひな形として使える「[ワークシート4—トレーニング評価フォーム](#)」が付いています。

## つながり続けるために

変革をもたらすリーダーシップの旅の「コミュニティをつくる」という側面において、参加者とつながり続けて勢いを維持することは大切なステップです。いろいろな方法で参加者とつながり続け、前進を続けるための最適なアプローチや方策を参加者と共に決めることができます。

以下は、つながり続けるためのいくつかの方法です。

LINEやFacebook messengerなどのアプリ、もしくは世界YWCAのプラットフォームなどを使ってメールやメッセージのグループを作りましょう。オンラインか対面で、定期的に集まることを決めましょう。

YWCAのイベントに参加し、地域YWCAや各国YWCA、そして世界YWCAの活動や近況を知っておきましょう。

参加者同士の自然発生的な関係をうながすことも重要です。トレーニング後に定期的にお互いの成果や近況を報告し合うことを提案しましょう。セーフスペースを共有してトレーニングを経験することで、変革をもたらすリーダーたちのネットワークが生まれ、お互いに助け合うことができるでしょう。この継続的なセーフスペースは参加者自身と支援団体とで共働で運営しても良いでしょう。支援団体は参加者同士のつながり促進のための重要な役割を担い、例えば、過去の参加者の集会や、世代を超えたリーダーシップ対話、セーフ・スペースの提供、アドボカシー・キャンペーンその他の活動の支援をします。

もし参加者に関心があれば、参加者のだれかに頼んで、カジュアルなフォローアップのミーティングを開催してもらうこともできるでしょう。その場では、トレーニングのインパクトや特定の知識やスキルに対するさらなるニーズを把握し、より新しく効果的なトレーニングの可能性について探ることができます。このようなミーティングは、参加者がトレーニングで習得したものを実践するにあたり直面した障害や課題を共有する機会でもあります。トレーニングの主催者やファシリテーターにとっては、そのような課題に継続的に取り組んでいくための方策立案にも役立ちます。

# G. ワークシート、アクティビティ+「プリントアウトしてね」

ここのセクションでは、セクション2の内容のいくつかをより明確にして補強し、実際に体験できるアクティビティにまとめています。アクティビティの中から、どれがトレーニングの背景・状況に最も適しているか、あなた自身が選んでください。

## アクティビティ 1—インターセクショナルリティ（交差性）

所要時間  
・1時間

用意するもの

- ・パソコン
- ・プロジェクター
- ・インターネット環境
- ・模造紙か、ホワイトボードか、黒板
- ・マーカーペン
- ・単語カードか、付箋
- ・「図3 交差するアイデンティティ」を配布資料として印刷したもの

### 進め方

1. 「インターセクショナル+インタージェネレイショナル（交差的+世代を超えた）」のセクションにある動画「Intersectionality 101（インターセクショナルリティ101）」をグループでいっしょに見ます。もしも、インターネット環境がない、またはコンピューターやプロジェクターが用意できない場合には「インターセクショナルリティ」がどのようなものか説明するために、ビデオに出てくる3つの例/話を読みあげます。
2. 単語カードか付箋かを参加者に配ります。
3. 参加者に、図3を参照しながら自分の「交差するアイデンティティ」について考えてもらいます。
4. 参加者に、どのアイデンティティが抑圧される経験につながったか、そしてどのアイデンティティが特権の経験につながったかについて、思いついたことを短い文章で単語カードか付箋に書き出してもらいます。
5. いろいろな考えを共有できるように、各参加者に書き出してもらった単語カードや付箋は複数あってかまいません。
6. 書き出してもらったものを集めて、壁やボードに貼り出します。その際、抑圧の経験と特権の経験を分けて貼り出します。
7. グループ内で共有されたアイデアを声に出して読み上げます。
8. 終わりに、「インターセクショナルリティが若い女性の変革をもたらすリーダーシップへの道にとって、重要な手段となるのはなぜか？」についてグループに分かれて話し合います。
9. グループで共有されたアイデアを模造紙やホワイトボードに書き出します。

**オンラインで実施する場合の注意点：**このアクティビティには、[Miro](#)（ミーティングやワークショップ用のデジタル・ホワイトボード）のようなツールの利用を検討することをおすすめします。ほかの方法としては、いつも使っているオンラインプラットフォームのチャットやバーチャルフォーラムに参加者に書き込みしてもらい、皆で共有することもできます。参加者の中には、皆の前でなかなか自分の考えを言う（書く）ことができない人がいることも念頭においてください。（プラットフォームで個別にメッセージを伝えたり、メールやLINEなどを用いて）参加者がファシリテーターであるあなたにだけ考えや意見を伝えることもできるようにし、参加者の秘密を守りつつ皆で考えを共有できるようにしましょう。

## アクティビティ 2—変革をもたらすリーダーシップへの道

### 所要時間

・35～45分

### 用意するもの (対面で実施する場合)

- ・模造紙
- ・マーカーペン、絵の具、クレヨン

### 進め方

参加者に、若い女性がリーダーとしてどのような道を歩むことができるか、会話を始めてもらいます。また、それぞれの参加者に自分がリーダーシップへの道のどの位置にいるのかを考えてもらいます。「図2. 変革をもたらすリーダーシップへの道」を参考にしましょう。

対話を始めるための質問の例としては次のようなものがあります。質問は社会背景や参加者によって適宜選択しましょう。

- ・リーダーシップへの道において、あなたは今、どのあたりにいますか？
- ・あなたは自分の権利をよく理解していると思いますか？もしそうであるならば、その権利について話をしたり主張したりする心の準備はできていますか？（答えが「はい」でも「いいえ」でも）それはどうしてでしょうか？
- ・あなた自身やあなたの所属するコミュニティに影響のある問題に対処しようとするとき、何らかの必要な支援が受けられますか？あなたがリーダーシップを発揮しようとするとき、（家族、コミュニティ、学校や行政などから）どんな支援が必要でしょうか？
- ・地元の問題や国の問題の解決を支援してくれる人はいますか？
- ・だれか権限のある人で、あなたと協働したり、あなたのアドボカシー活動を支援したりしてくれそうな人はいますか？それはだれですか？
- ・あなたのリーダーシップ経験を同じコミュニティ内のほかの若い女性と分かち合う機会はありますか？具体的にどのように分かち合っていますか？
- ・どのようにしたらあなたが求める変化が持続するでしょうか？つまり、変化が恒久的で自分以外の多くの人にも恩恵があるようなものに、どのようにしたらできるでしょうか？

参加者にこれらの質問に答えるために自らを振り返ってもらい、それぞれのリーダーシップへの道がどのようなものか絵に描いてもらいます。想像力を働かせて、楽しい時間にしましょう。

描いた絵を皆が見ることができるよう共有します。もし気が進まない参加者がいた場合は、見せなくても大丈夫です。グループ内から自ら進んで話をしてくれる人を選び、変革をもたらすリーダーシップへの道の地図について話してもらいましょう。

さいごに、参加者が共有したリーダーシップへの道についてグループで話し合っ、このアクティビティを終えます。それぞれの道には類似点があるでしょうか？どんな新しいアイデアが浮かんだでしょうか？グループのほかの若い女性と協働できることはありますか？他の若い女性の話聞いて、どう感じましたでしょうか？

オンラインで実施する場合の注意点：参加者にはリーダーシップへの道の絵を紙やノートや厚紙など、手持ちの道具を使って描いてもらってください。コラージュも一つの方法です。他の参加者に見せることが嫌でなければ、画面共有をして絵やコラージュを見せ合い、グループディスカッションをしてもらいます。作品の写真を撮って、それをメールなどでファシリテーターに送ってもらい、グループの参加者と共有することもできます。

## アクティビティ3ーコミュニティの合意（参加者で合意した約束、セーフスペースルール）

所要時間  
80分

用意する物  
・ 模造紙とペン

参加者が一日の始まり、あるいはセッションの始めに顔を合わせるときに、常に自分たちがこれからつくる「コミュニティの合意（参加者で合意した約束、セーフスペースルール）」を思い出してもらいます。このアクティビティの主な意図は、参加者が尊重し合える関係性を築き、お互いを信頼できるようになることです。プライバシーや守秘義務に関する共通の認識を確認します。このアクティビティを通して、相手を尊重し思いやりをもって接することは変革をもたらすリーダーになるために重要なことであることを学びます。目的：参加者は自分が望むルールや尊重について確認します。

### 進め方（このアクティビティは三部構成です）

- ・ 第一部：あなたにとって尊重とは？（30分）
- ・ 第二部：「コミュニティの合意」の作成（30分）
- ・ 第三部：まとめ（20分）

#### 第一部：あなたにとって尊重とは？

参加者はそれぞれ自分にとって尊重とは何か、信頼とは何かをよく考えます。安心で安全だと思うには何が必要か書き出しましょう。次の質問について考えてもらいましょう。

- ・ あなたにとって尊重とは？
- ・ 安心して過ごすために必要なものは何ですか？
- ・ ここで今だれもが自由に参加できるようにするのに必要なものは何ですか？
- ・ このアクティビティをおこなってみてどう思いましたか？

参加者には重要だと思うことをできるだけ多く、できるだけ具体的に書き出してもらいましょう。

#### 第二部：「コミュニティの合意」の作成

セーフスペースを設定するための基本的な約束とはどういったものかを参加者に説明します。全員に守ってもらいたいルールをそれぞれ書き出してもらいます。考える時間を設けます。ファシリテーターがルールを提案してもいいでしょう。基本的な約束の例としては次のようなものがあります。

- ・ 聴くことが大事
- ・ 異なる意見や考えを尊重する
- ・ 人のことを一方的に判断しない
- ・ 助け合う
- ・ 楽しく過ごす

#### 第三部：まとめ

集まって、それぞれが提案したルールについて話し合います。考えたり、話し合ったりする時間を取り、必ず参加者全員が同意してからルールがリストに追加されるようにします。受け入れられたすべてのルールを模造紙に書き、誰もがみられるように掲示します。これが「コミュニティの合意」です。

## ワークシート1ーデジタル市民権クイズ

### 所要時間

- ・ 20分

### 用意するもの

- ・ クイズを配布資料として印刷したもの
- ・ 筆記用具

- インターネットで見た情報をすべて信じますか？
  - A. いいえ！必ず事実かどうか、他の情報源とも照らし合わせてクロスチェックします。
  - B. その情報が事実かどうかについては、あまり考えていません。
  - C. オンラインで見た情報は何でも信じます。
- 新しいアプリを発見したり、新しい技術について学ぶことに興味がありますか？
  - A. はい、こういったことを学んだり理解したりするのが大好きです。
  - B. 時々興味を持ちますが、いつもではありません。
  - C. 全く興味がありません。
- あなたはオンライン上の相手に親切に丁寧な態度で接していますか？
  - A. はい、自分がオンラインで書いたり投稿したりする内容についてはいつも慎重に考えています。
  - B. ほとんどの場合丁寧な態度でいると思いますが、あまり考えないで書き込んでしまうときもあります。
  - C. 自分がネットに書いたり投稿したりする内容についてはあまり気にしていません。
- オンライン上の安全をまもる方法を知っていますか？
  - A. はい、プライバシーの保護、設定の確認、パスワードの変更などにはとても気をつけています。
  - B. 自分では安全だと思っていますが、プライバシーの設定チェックはだいたい忘れています。
  - C. 自分の身に何かが起きるなど絶対あり得ないと思うので、心配はしていません。
- 写真を投稿したりシェアしたりする前に、慎重に考えていますか？
  - A. はい、いつも「自分がこの投稿を見て嬉しいだろうか」と考え、イエスだったら投稿するようにしています。
  - B. 投稿前に立ち止まって考えないこともあります。
  - C. 人がどう思うかは気にしていません。
- あなたは、友人や家族など、他の人の写真を投稿したりシェアしたりする前に、慎重に考えていますか？
  - A. はい、いつも「相手がこの写真を見て嬉しいだろうか」と考え、イエスだったら投稿するようにしています。
  - B. 投稿前に立ち止まって考えないこともあります。
  - C. 写っている人が他人にどう思われるかなどは気にしていません。
- あなたの国のオンライン上の行為に関する法律を知っていますか？
  - A. はい。私はいかなる法律にも違反しないように細心の注意を払っています。違法にファイルをダウンロードしたり、他の人の作品をコピーしたりすることは決してありません。
  - B. あまり知識はありませんが、違法にファイルをダウンロードしたり、他の人の作品をコピーしたりはしません。
  - C. 自分の国にそのような法律があるかどうか、どのような法律なのかも知りません。

Aがほとんどだった方：

おめでとうございます！あなたは安全かつ慎重にテクノロジーを活用しています。あなたは立派なデジタル市民です！

Bがほとんどだった方：

さらなる進歩の余地があります！オンライン上では、慎重に考えて行動するようにしましょう。

Cがほとんどだった方：

自分の安全をまもり、価値のあるデジタル・アイデンティティをつくるために、学ぶべきことが多くあります。

- ・ [ブリティッシュ・カウンシル](#)から引用

## ワークシート2ー状況分析

所要時間  
・ 60分

用意するもの  
・ 筆記用具  
・ 紙

少女と若い女性たちの人生に影響を与える要因はたくさんあります。要因には、社会的または政治的なものから、住んでいる場所（例えば地方や都市部）、彼女たちに影響を与え、ときには差別をうながす多種多様な法律、または彼女たちのいのちや健康にかかわるさまざまなプログラムや政策の質の違いまでもが含まれます。

状況分析は、地元、国、そして世界的レベルにおけるあらゆる問題を考察するものです。完成した状況分析は、その問題の原因を理解し、その問題がいかに重要または深刻であるかを示し、アドボカシー活動のための強固な基盤をつくと共に、助けとなるリソース（資源）やアライ（味方・支え手・共に闘う人）の把握に役立ちます。

ファシリテーターのためのメモ：「プリントアウトしてね 2ー問題の木」を使って問題を明確化し、以下の分析チャートに用いてください。「プリントアウトしてね 2」を印刷して、参加者が共同で完成させるのも良いでしょう。

### 状況分析チャート

	データとその情報源 (地元レベル)	データとその情報源 (国レベル)	データとその情報源 (世界レベル)	

この状況分析チャートは国の関連する政策を選定する助けとなり、（次の）政策分析につながります。

### 国の政策と方策の評価

法律と政策の 枠組み	その有無	政策の根拠法と 実施主体	政策に実績はあるか？

これら政策は関連性を明らかにして評価する必要があります。そして、その問題に関するグローバルな取り決め（条約など）についても確認しましょう。

## アクティビティ4ーアライ（味方・支え手・共に闘う人）と影響力ある人たちのマッピング

所要時間  
・60分

用意するもの  
・模造紙  
・筆記具

**目的** アドボカシー活動にさまざまな異なる影響を与えるいろいろなアライ（味方・支え手・共に闘う人）を探します。

### 進め方

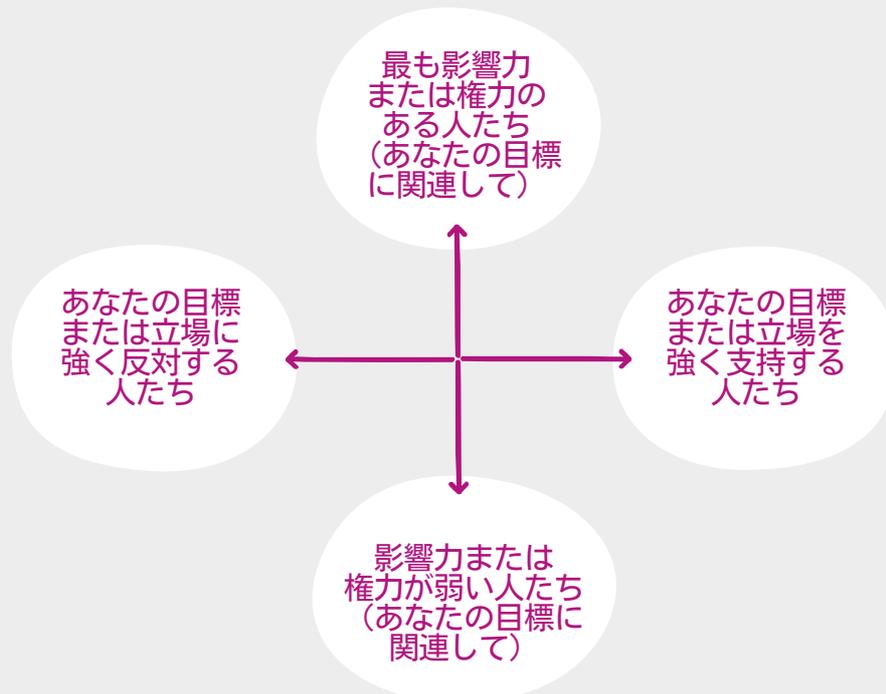
まず影響力ある人たちを探します。参加者に次のような問いかけをして、影響力ある人たちを見つけましょう。

- あなたの目標を達成するために必要な意思決定権をもつ人々はだれですか？ 具体的な名前と役割をあげましょう。
- ほかにどのようなステークホルダーがいますか？ 例えばNPOや任意団体、機関や複数の個人など考慮に入れる必要のある人たちはいますか？ その名前と役割とをあげましょう。
- 直接的に影響を受けている重要なステークホルダーはいますか？ 例えば、某市在住の若い少女たち。集団として少女どうしがつながっている場合も、つながっていない場合もあります。
- あなたの活動を直接的に攻撃または反対する人たちはいますか？

グループがこれらの質問に答え、カギとなる影響力ある人たちを確認したら、以下の図を用いて影響力ある人たちを配置しましょう。次の基準を使って整理してください。

- 決定権にどの程度の影響力をもっているか？
- あなたの目標を支援するか否か？

このアクティビティはそれぞれの影響力ある人たちを把握するのに役立つはずですが、影響力ある主要な人たちとの接点を見出し、その人たちとつながって関係をつくり影響を与えるのに役立ちます。



Anita Tangの『[Guide to Power Mapping and Analysis \(権力マッピングと分析ガイド\)](#)』より引用。

## アクティビティ5—SMARTな目標

所要時間  
・ 60分

用意する物  
・ 模造紙  
・ 筆記用具

**ファシリテーターのためのメモ：**「プリントアウトしてね 2—問題の木」をおこなって、そこにあげられた問題と、その結果・影響を注意深く見てください。これらの問題を解決し、その影響を防ぐための目標にはどのようなものがあるでしょうか？（設定する目標が多すぎないようにしましょう！）

次に、その目標がSMARTかどうかをチェックしましょう。

### 具体的か (Specific)

- ・ あなたの要求は具体的ですか？
- ・ その目標は明確な結果をもたらすものですか？
- ・ 具体的な期限はありますか？
- ・ 変化をもたらすのに必要な意思決定権者を知っていますか？

### 測定可能か (Measurable)

- ・ 望んだ変化があったかどうかを知ることができますか？
- ・ 定期的に進捗状況を把握するための情報や証拠を集めることができますか？

### 達成可能か (Achievable)

- ・ 決めた期間内に達成できますか？
- ・ 想定される課題や限界は何ですか？

### 関連性があるか (Relevant)

達成しようと望んでいる変化は、多くの人々にとって重要であり、意義あるものですか？

### スケジュールが適切か (Timely)

- ・ 望む変化はいつ達成できますか？
- ・ 決めた期間内に達成できますか？

## アクティビティ6—アドボカシー活動の評価

所要時間  
・ 60分

用意する物  
・ 模造紙  
・ 筆記用具

### 進め方

最初の30分を用いて、実施した活動や方策を振り返り、成功したかどうかと、改善点を評価しましょう。以下に例を挙げます。

アドボカシー活動	効果的だったこと	その根拠	うまくいかなかったこと	アドボカシーを向上させるための変更点
例：SNSキャンペーンを実施した。	Instagramで非常に良い結果を残した。	多くの人々がInstagramページの投稿やストーリーをシェアしたりした。	ツイッターではほとんど関心も参加もみられなかった。	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャンペーンを、明らかに参加率が高いInstagramのみに集中させる。</li> <li>あるいはツイッターでの参加率を高めるためにボランティア候補を特定する。</li> </ul>

すべての活動や方策をリストアップして評価し終わったら、次の質問をグループで話し合しましょう：

- ・ やめるべきことは？  
うまくいかなかったこと、中止したほうがいいことをグループで話し合います。
- ・ 続けるべきことは？  
うまくいったこと、続けるべきことをグループで話し合います。
- ・ 始めるべきことは？  
目標を達成するために、どのように変える必要があるか、グループで話し合います。
- ・ どんなことを疑問に思いましたか？ 自信をもてたことは何ですか？

\* 『[Advocating for change for adolescents! A Practical Toolkit for Young People to Advocate for Improved Adolescent Health and Wellbeing](#) (青少年のための変革の提唱！若者が青少年の健康とウェルビーイングの改善を主張するための実践的なツールキット)』、ジュネーブ、世界保健機関(WHO)、2017年(WHO/FWC/NMC/17.2)より引用(ライセンス：CC BY-NC-SA 3.0 IGO)。

## アクティビティ7—多様性についての話し合い：そのとっかかり

所要時間  
・30分

用意するもの  
・紙やノート  
・筆記用具

**第一部：**参加者に以下の問いかけをします。  
まずは10分間、それぞれ自分で考え紙に書き出す時間をとります。

質問：

- あなたは「多様性」という言葉についてどのように理解していますか？
- あなたは「多様性」という言葉を聞いたとき、どんなことを思い浮かべますか？
- あなたは今まで、グループの中で孤立したり、居心地が悪いと感じたりしたことはありますか？そのときどのように感じ、どのような行動をとりましたか？

**第二部：**参加者を無作為なグループに分けます。（希望者が）問いかけへの答えを共有し、10分ほど話し合います。

**第三部：**それぞれのグループから一人ずつ、何を話し合ったかを全体に向けて発表してもらいます。

## アクティビティ8—ディスカッション・タイム！

所要時間  
・30分

用意するもの  
・紙やノート  
・筆記用具

**第一部：**参加者を無作為なグループに分けます。以下のような質問を投げかけ、グループで話し合います。20分で考え、話し合ってもらいます。

- 私がよりインクルーシブ（包摂的）であるためには自分自身と自分の行動をどのように変えることができるか？

それぞれのグループから一人ずつ、グループの話し合いの結果を全体に発表してもらいます。

終わりに、参加者に対して、「私たちの社会は実にさまざまな人たちから成り立っているコミュニティであること。共に学ぼうとする人たち、活動を支えてくれる人たちをいつでも受け入れ、一人の人として尊重し大切にしていきたいこと」を、この場を離れてからもいつも心にとめておいてほしいと伝えましょう。

## ワークシート3ーリスクアセスメント

所要時間  
・90分

用意するもの  
・筆記用具  
・「リスクアセスメント例」を配布資料として印刷したもの  
・「アドボカシー事例」を配布資料として印刷したもの

### アドボカシー事例

15歳のマリアは YWCA でリーダーシップ・トレーニングに参加し、健康と教育に関する権利と、彼女が望む時に望む相手と結婚できる権利について学びました。

マリアは妊娠し、教師は彼女に学校をやめて戻らないように指示します。彼女は、教師が間違っており、誰も彼女が学校に通うことを妨げることはできないことを知っています。彼女は何かしたいと思いますが、何をすべきかが分かりません。

マリアは、他にも妊娠して学校を去った少女たちがいることを知っていました。何人かは結婚することをも強制されていました。マリアは、少女の教育をサポートする地元の団体に助けを求め、他の少女たちにも話をしました。彼女たちは、すべての子どもが教育を受けられることを支持する国の教育法に関する情報と、学校に通えなくなった子どもたちの話を集め、学校長と共有しました。

マリアと学校から追われた少女たちは、支援してくれる地元の団体の代表者と保護者と共に、学校長に会いました。そして、すべての子どもには学校に行く権利があることを説明しました。彼女たちは自分たちの話を共有し、妊娠して学校を追われたすべての少女たちを呼び戻し、学校教育を終えることができるように頼みました。

マリアは、他の少女たちにも、学校へ行く権利のために立ち上がることを知ってほしいと思いました。彼女は自分の経験を分かち合い、コミュニティの他の少女たちも何があっても自分自身のために立ち上がり学校に行くことを励ますために、手を差し伸べることに決めました。

問題・障害は、何ですか？

敵対しているのは  
誰ですか？

協力者になりそうな人は  
誰ですか？

マリアと彼女の協力者が問題を解決するために、どのような方法がありますか？

### 進め方

- ・参加者を3～4つのグループに分けます。
- ・「リスクアセスメント例」と「アドボカシー事例」の資料を各グループに配ります。
- ・各グループで、マリアの話と、教育を受ける権利などの少女の権利に関する意識をコミュニティで高めるためのアドボカシー計画について読んでもらいます。
- ・「リスクアセスメント事例」を使い、各グループにリスクアセスメントをしてもらいます。
- ・このエクササイズは、45分でおこないましょう。
- ・グループごとにそれぞれの結論を全体に共有してもらいます。
- ・考慮されなかった障害やリスクはありますか？
- ・どのような類似点や相違点がありましたか？

\* 『Youth Work Essentials (ユースワークエッセンシャルズ)』より引用。

[www.youthworkessentials.org/safe-sound/health-and-safety/riskassessment-the-framework.aspx](http://www.youthworkessentials.org/safe-sound/health-and-safety/riskassessment-the-framework.aspx)

## プリントアウトしてね1ーメンタルヘルスに関するシナリオ

所要時間  
・60分

用意するもの（対面で実施する場合）  
・5つのシナリオをそれぞれ印刷したもの

### 進め方

**セルフケアに関する注意：**このアクティビティは、参加者の過去のトラウマを誘発する可能性のある事例について話し合うことに留意してください。参加することに抵抗を感じる人がいる場合は、休憩をとってもらい、このアクティビティが終わってから戻ってきてもらいましょう。

参加者を5つのグループに分けます。それぞれのグループは、5つのシナリオのうち1つについて話し合い、以下の質問に答えます。

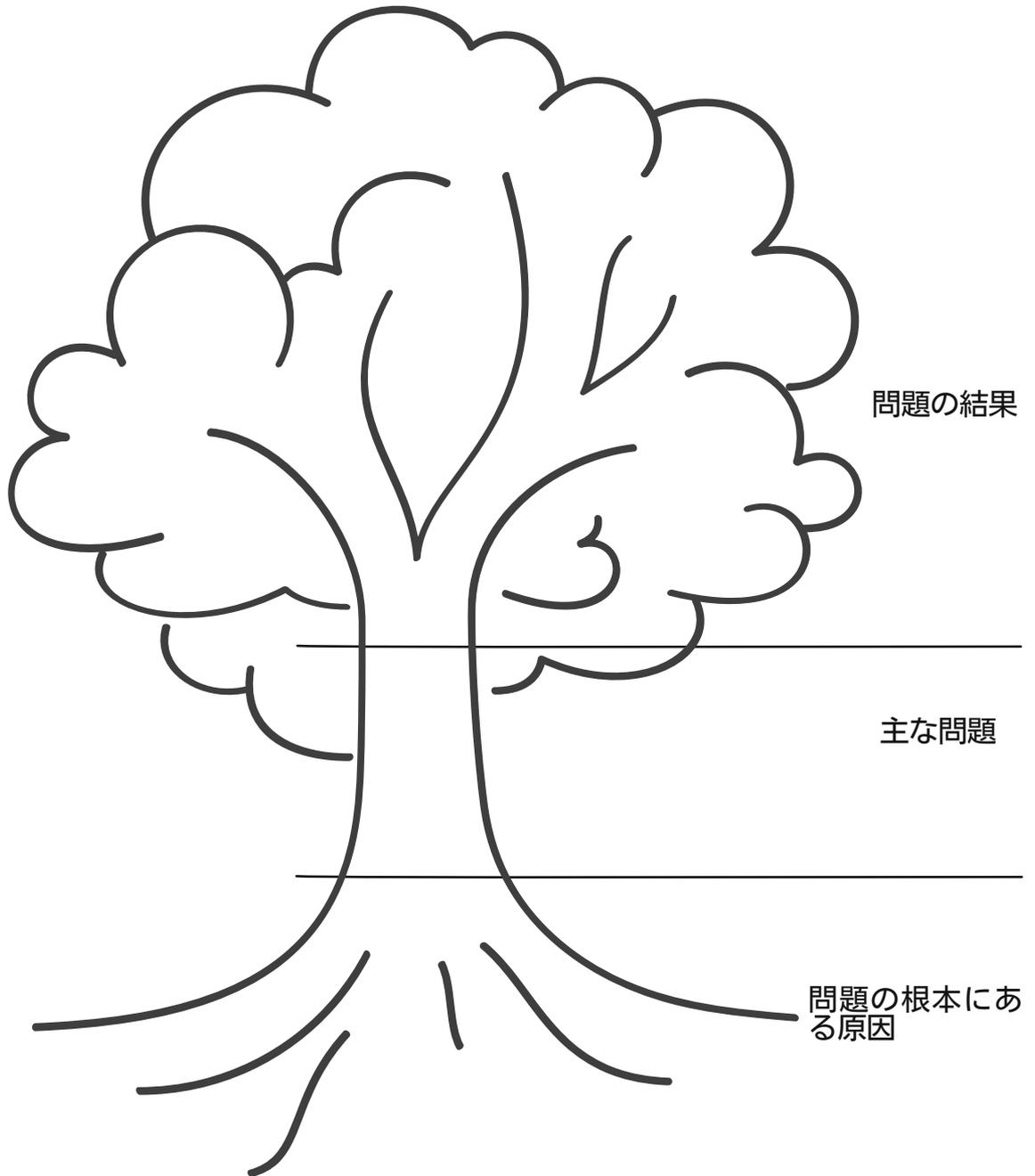
- ・このシナリオは、どのような心の健康に関する問題についてのものですか？
- ・お互いに関連する問題はありますか？
- ・シナリオでは、若い女性の心の健康は尊重されていましたか？ そのように考えた理由は何ですか？
- ・あなただったら、シナリオの中で違うことをしますか？

### シナリオ：

1. ナミータは、望まない妊娠をし、中絶したいと考えています。病院に行くと、医師は「よく考えて、来週また来てください」と言いました。中絶後にうつになった女性についてのパンフレットも渡してくれました。
2. シグレットは、年に一度の健康診断を受けています。医師は、彼女の性的健康について聞き始め、次のような質問をしました。「あなたは性的に活発ですか？」「男性や女性、もしくは両方とセックスしていますか？」「性感染症や望まない妊娠から自分を守るにはどうしていますか？」「自分を守るより良い方法について、何か質問はありますか？」。シグレットが質問すると、医師は答えてくれました。彼女はコンドームと役立つ情報のパンフレットを手にはクリニックを後にしました。
3. ベミデレの住む国で政変が起き、彼女とその家族は難民キャンプに移らざるを得ませんでした。ある朝、ベミデレが散歩をしているとき、男に襲われ暴行されました。警察に行って治療を受けるのを友人が助けてくれました。
4. 地元が干ばつにみまわれたので、マリアは家族と共に引っ越しをしました。引っ越し先でマリアは、仕事を見つけました。昇進に役立つパソコン教室に通うための資金が貯まるまで、稼いだお金は銀行に預けています。
5. デデは、ガーナで若い女性としてSRHRアドボケイト（権利擁護者、意見表明支援員）をしています。新型コロナウイルス感染症（COVID-19）のロックダウンの間、彼女は孤独で、燃え尽きたように何もする気が起きませんでした。そこで、オンラインのカウンセリング・サービスを見つけます。セラピストは、家庭内で暴力や虐待が起きていないのかも確認します。

プリントアウトしてね2ー問題の木

---



### リーダーのみなさん

「ライズアップ！ 若い女性のリーダーシッププログラム」のセクションをすべて終了いただき、ありがとうございます。世界YWCAの学習プロセスの一環として、以下のアンケートへ答えていただけますようお願いいたします。みなさんのご意見やご提案は、各セクションの内容や計画、また実施について何が良く、何に改善が必要なのかを考える一助となります。

お忙しい中、お時間をいただきありがとうございます。私たちがみなさんのさまざまな経験や見識から学ばせていただいたように、みなさんにも有意義に学んでいただくことができたのであれば幸いです。

みなさんから提供される情報は厳格に管理され、（組織名）による内部調査や評価目的にのみ使用されます。

### トレーニング全般について：回答方法

次の中からあなたの感想に最も近いものを選んでください。

- **トレーニング全体の印象はどうか。**  
5. とても良い / 4. 良い / 3. 普通 / 2. あまり良くない / 1. 良くない
- **トレーニングにはどのくらい興味を持って熱心に取り組むことができ、自分で考えることと仲間からの学びがありましたか。**  
5. とても熱心に取り組めた / 4. 熱心に取り組めた / 3. 普通 / 2. あまり取り組めなかった / 1. まったく取り組めなかった
- **それぞれのセクションが終わった時点で、学んだ内容やそれをあなた自身の立場でどう適用できるかについてどのくらい明確でしたか。**  
5. とても明確だった / 4. 明確だった / 3. 普通 / 2. あまり明確ではなかった / 1. まったく明確ではなかった
- **ファシリテーターのコミュニケーション・スタイルや姿勢についてどう思いましたか。**  
5. 素晴らしかった / 4. とても良かった / 3. 良かった / 2. あまり良くなかった / 1. まったく良くなかった
- **セッションの間にあなたの疑問を解消するために、ファシリテーターは適切なタイミングできちんと対応する用意ができていましたか。**  
5. 素晴らしかった / 4. とても良かった / 3. 良かった / 2. あまり良くなかった / 1. まったく良くなかった

### トレーニングの方法について：回答方法

以下の選択肢の中で、あなたの感想と最も近いものにひとつチェックをしてください。

- **トレーニングは参加型で、他の参加者と十分に交流することができた。**  
できた / ある程度できた / できなかった
- **トレーニングでは、疑問を解消したり質問したりする機会が十分ありましたか。**  
あった / ある程度あった / なかった
- **トレーニングでは、自分で考える時間が十分にありましたか。**  
あった / ある程度あった / なかった
- **あなたの質問や疑問に満足のいく答えが得られましたか。**  
得られた / ある程度得られた / 得られなかった
- **トレーニングでは、十分な休憩時間がありましたか。**  
あった / ある程度あった / なかった
- **トレーニングの全体的な感想はどうか。**  
参加型だった / インクルーシブ（包摂的）だった / 参加者どうし学び合うことができた / 自分で深く考えることができた / 上の全部 / どれもあてはまらない / その他

---

## ガイドの内容と資料について：回答方法

次の中からあなたの感想に最も近いものを選んでください。

6～9番の質問は記述式なので具体的に書いてください。

- ガイドの「セクション1 始めよう」の説明は、明確で簡潔で分かりやすかったですか。  
5. とても明確だった／4. 明確だった／3. 普通／2. あまり明確でなかった／1. まったく明確でなかった
- セクション2の資料はどのくらい役に立ちましたか。  
5. 素晴らしかった／4. とても役に立った／3. 役に立った／2. 普通／1. あまり役に立たなかった
- セクション3のファシリテーターのツールボックスはどのくらい役に立ちましたか。  
5. 素晴らしかった／4. とても役に立った／3. 役に立った／2. 普通／1. あまり役に立たなかった
- マニュアルの各セクションに含まれているアクティビティやエクササイズについてはどう思いましたか。  
5. 素晴らしかった 4. とても良かった 3. 良かった 2. 普通 1. あまり良くなかった
- どのような資料が一番役に立ちましたか。（複数回答可）  
読み物（論文、記事、配布資料、事例研究など） アイスブレイク+エネジャイザー  
動画や映画 テンプレートやワークシート その他
- ガイドの各セクションは良いペースで進み、十分な情報がありましたか。あると思う人はその理由を、ないと思う人は何を追加できるのかなど、できるだけ詳細に記入してください。
- 理解できない、あるいは変更や修正が必要だと感じるセクションやアクティビティやツールはありますか。できるだけ詳細に記入してください。
- どうすればこのマニュアルをより良いものにできると思いますか。内容や教材、ファシリテーター、その他のアイデアの中で、欠けていると思われる点は何ですか。
- 他に何か提案や意見があれば記入してください。

## 謝辞

ライズアップガイドは、フェミズムに根差した思想と研究の方法論にもとづく協働と共創の力の可能性を示す好例です。この取り組みは、時差や国をまたいだ異なる世代のリーダーたちとの数か月にわたる話し合いなど、容易なものではありませんでした。それでも女性や若い女性たちが、世界YWCAとトーチライト・コレクティブと協力して、この最終版を仕上げました。

世界YWCAは、それぞれの個人的な経験や専門知識、時間や努力が「若い女性のための変革をもたらすリーダーシップのためのグローバル・ライズアップ (Rise Up) ガイド (Rise Up! Guide for Young Women's Transformative Leadership)」第2版として実を結んだことに感謝しています。このガイドは、さまざまな国や背景の若い女性と若い女性リーダー、ファシリテーター、メンター、パートナー、そして世界各国のYWCAのメンバーとの協議プロセスを通じて作成されました。特に、このマニュアルで取り上げている優先テーマ、方向性、アプローチを決める議論に参加した世界中の若い女性リーダーたちに感謝します。世界の各地域から選ばれた若い女性リーダーとファシリテーターの参加なくしては、このガイドの試験的運用の成功はなかったでしょう。彼女たちはガイドの内容と文脈に命を吹き込むことで、ガイドが自分たちの現実と対象となる人々にとって有用で有意義であることを証明しました。

世界YWCAのチーム、特にスチ・ガウア博士(Dr. Suchi Gaur)とニルマラ・グルン(Nirmala Gurung)さんからの揺るぎないガイダンスとサポートは、この新しいバージョンのガイドの作成過程に不可欠でした。また、ジェイド・ブレイディ(Jade Brady)さん、ナオミ・ウォエング(Naomi Woyengu)さん、キャサリン・ワンジク(Catherine Wanjiku)さんの貢献がなければ、この事業は完成しなかったでしょう。

本ガイドは、オーストラリア政府がアジア太平洋地域で支援する、「ライズアップ！若い女性のリーダーシップとアドボカシー促進イニシアチブ 2020-24 (the Rise Up! Mobilizing Young Women for Leadership and Advocacy initiative 2020-24)」の一環として作成されました。

トーチライト・コレクティブのコンサルタント・チームであるラディカ・ビジョイニ(Radhika Bijoyini)さん、ハンフレス・エヴェリア(Humphres Evelia)さん、セシリア・ガルシア・ルイス(Cecilia García Ruiz)さん、リンジー・メナード＝フリーマン(Lindsay Menard-Freeman)さん、サラ・ペレグロム(Sara Pellegrom)さんは、このガイドのレビュープロセス、コンサルテーション、執筆およびデザインを主導し、女性や若い女性リーダーとの共創のためのワークショップをサポートし、そこでの成果や意見を包括的なガイドにまとめて下さいました。改めて深く感謝いたします。また、このガイドのデザインを担当したエンリコ・ジャンフランキ(Enrico Gianfranchi)さんにもお礼を申し上げます。



# 付録

## 付録 1：主な用語＋表現

### なぜ用語集が必要か

女性運動の活動家やリーダーの多くは、社会変革について一旦発せられた言葉が本来の意味を失っていくという経験をしています。例えば、セーフ・スペース、エンパワメント、エンゲージメント、などという言葉は、さまざまな多くの女性運動においてそれぞれ違った意味で使われています。これを是正し、リーダーや運動の場にいる活動家たちがいつでも共通して使える言葉を示すために用語集が編纂されました。

専門用語であれ、実用語であれ、特殊用語であれ、最もよく使われている言葉を選んで、活動している人、これからしようとしている人、支持者、パートナー、協力者など、誰にでもわかりやすい定義をつけて説明しています。

---

### エイブリズム (Ableism)

(標準的な、あるいはそうではない) 身体が他の身体よりも価値があるという考えに基づいた、(精神、情緒、または身体)障がい者に対する差別あるいは偏見のことを指します。エイブリズムでは、人を能力で分け、障がい者を(尊重したり配慮したりする価値がないとか、生活する上で役に立ったり関わったりすることはできない、あるいは他の誤解などにより)「劣っている」として分類します。エイブリズムは意識的にも無意識的にも起こることがあります。また、組織や制度、そして広い意味で社会の文化に根付いています。

### 虐待 (Abuse)

身体的あるいは性的に、言葉であるいは精神的かを問わず、有害で相手を傷つけたり不快にさせるよう方法で人を扱うことを指します。虐待に含まれるのは、誰かに対して、または誰かについて、辛辣で侮辱的な言葉をつかうことや、性的な行為を強要することや、レイプや性(的)虐待、ケガをさせたり痛い思いをさせる目的で誰かを襲う(叩く、蹴る、物を投げる、転ばせる)ことなどです。

### 説明責任 (Accountability)

説明責任を果たすということは、作業、仕事、プログラム、あるいは法の尊重について責任を持つことです。説明責任とは、特定の行動に対する個人または集団が持つ責任です。それには信頼性が求められ、しばしばそれを果たす仕組み、あるいは果たせなかった場合の結果と結びつくものです。

例：人権に対する説明責任とは、ある種の人々(例えば政府の代表者やサービスの提供者など)は人権を尊重、擁護し、そして実現させなければならない、ということです。説明責任を行動に移すとは、若い女性たちが確実に自分たちの権利を知り、それを求めることができるようにし、そしてこれらの責任ある人々が状況を改善していくことを意味します。

## 変革の主体および担い手 (Actors and agents of change)

変革の主体および担い手は、グループ内、あるいはコミュニティや組織、国家において変革を促す触媒の役割を果たす個人のことです。触媒の役割を果たすために、共通の目標に向かって、新しい考え方やアイデアを通じて他の人を奮い立たせたり影響を与えたりします。したがって、変革の主体および担い手とは、変革を促す人たちなのです。

## アドボカシー活動(Advocacy)

アドボカシー活動には目的達成のための計画と行動の両方が含まれます。アドボカシー活動の目的は、自分たちに影響を及ぼす意思決定において、そのステークホルダーを積極的に巻き込むことです。目的を達成するための行動、例えばステークホルダーへのロビー活動などは、通常時間をかけて徐々にこなわれます。

## アファーマティブ・アクション (Affirmative action)

アファーマティブ・アクションとは、教育や雇用など、政府や組織内においてジェンダーや人種、セクシュアリティ、信条や国籍などに基づくある集団が過小評価されている領域で、その過小評価されている集団に属する人たちを包摂するための一連の政策や実践のことです。歴史的に、そして国際的には、アファーマティブ・アクションは雇用や賃金の不平等の解決や教育へのアクセスの向上、多様性の促進、そして過去の明白な過ちや損害、妨害の是正などの目標を達成するために支持・実行されてきました。

## エイジズム (Ageism)

他人や自分に対する、年齢に基づくステレオタイプ (考え方) や偏見 (感じ方) 、そして差別 (行動) のことです。エイジズムは、体調悪化や社会的な孤立、早期死亡などの、多くのことの原因となることがあります。残念ながら、エイジズムは組織やセクターのいたる所に浸透していて、経済や社会に広く影響を与えています。年齢が原因で職を失ったり、若者をスキルがなく無責任だとみなしたり、誰かの関心事をその人の年齢のせいで無視することなどは、エイジズムのほんの一部の例です。

## 反人種差別主義 (Anti-racism)

反人種差別主義には、人種に関する偏見や制度的人種差別、特定の人種グループへの<sup>98</sup>抑圧と闘うためのさまざまなアイデアや政治的な行為が含まれます。多くの場合、個人と制度の両方のレベルで、すべての人に平等な機会を提供するための意識的な努力や意図的な行動を中心に構成されています。

## 反抑圧運動 (Anti-Oppression movements)

反抑圧運動は、私たちの社会にある抑圧を認め、抑圧の効果を弱め、そして最終的にはコミュニティでの力の不平等をなくそうとする運動です。

## 偏見 (Biases)

(個人的な特徴、またはステレオタイプから、特定の集団に属する人たちに対して抱く、意識的あるいは無意識的な傾向や一般化のことです。中には、ポジティブで役に立つものもあるかもしれませんが、知識ではなくむしろ先入観に基づく偏見もあります。このような認知のショートカット (近道) は、軽率な結論や差別的な行為を引き起こす判断をもたらすことがあります。

(無意識・暗黙の偏見(Unconscious/Implicit biases)の項も参照。

## バイオブレイク (トイレ休憩) (Bio Breaks)

会議の合間に、参加者がトイレに行ってもよい休憩のことを指します。

97. [en.wikipedia.org/wiki/Affirmative\\_action](https://en.wikipedia.org/wiki/Affirmative_action)

98. [en.wikipedia.org/wiki/Anti-racism](https://en.wikipedia.org/wiki/Anti-racism)

99. [theantioppressionnetwork.com/what-is-anti-oppression](https://theantioppressionnetwork.com/what-is-anti-oppression)

## 能力向上(Capacity Building)

個人や組織がその役割を果たすため、その基盤や技能または専門知識、組織の運営管理や人材を強化することでその能力を向上させることです。能力向上は前向きな変化を生み出すためにトレーニング、将来に向けた投資、体験学習や組織化などを通しておこなわれます。

## 国際連合憲章(Charter of the United Nations)

国際連合憲章は、国連(UN)の基本文書です。1945年6月26日、サンフランシスコで開かれた国際機関に関する連合国会議の締めくくりに署名され、1945年10月24日に発効しました。他に例を見ない国際憲章であり、またこの憲章に与えられている権限のために国連憲章は国際条約とみなされ、国連はさまざまな問題に対して広く取り組むことができます。したがって、国連憲章は国際法の一文書であり、国連加盟国に対して拘束力を持ちます。

国連憲章には、加盟国の主権平等から国際関係における武力行使の禁止まで、国際関係の主要な原則が盛り込まれています。1945年の創設以来、国連の使命と活動は、この創設時に作られた憲章によって導かれてきました。国連憲章は1963年と1965年、そして1973年の3回にわたり改正されています。国連で最も重要な司法機関である国際司法裁判所(ICJ)は、国際司法裁判所規程に従って任務をおこないます。この規程は、国連憲章に付属するものであり、国連憲章と不可分の一体をなしています。

## シスジェンダー (Cisgender)

自分自身のジェンダー・アイデンティティあるいはジェンダー表現と、生まれたときに割り当てられた性別に一般的に結び付けられるジェンダー・アイデンティティあるいはジェンダー表現が一致している人のことを指します。

## 気候 (Climate)

気候とは、狭い意味では「平均的な気象」として定義されます。より厳密には、何ヶ月あるいは何千年にもわたる期間における、関連数値の中央値と変動の観点からの統計的記述として定義されます。世界気象機関(WMO)では、伝統的にこの期間を30年と定めています。最も多く用いられる関連数値は、たとえば気温や降水量、風といった地表の変数です。広い意味では、気候とは統計的な記述を含めた気候システムの状況です。

## 気候緊急事態 (Climate Change Emergency)

気候変動とは、長期間にわたって続く気候の尺度の重大な変化を指します。つまり、気候変動には、気温や降水量、風のパターンなどにおける主要な変化が含まれます。気候緊急事態は、気候変動を緩和あるいは阻止するため、そして気候変動によって、環境に対して生じる恐れのある取り返しのつかない損害を回避するために緊急行動が必要な状況のことです。

## 符号化 (または索引化) (Coding (or Indexing))

広範囲に及ぶアイデアやトピック (年齢、ジェンダー、社会経済的な地位、地域など) に対し、データを構造化し分類する方法として符号を割り当てることを指します。

## コミュニティリーダー (Community leader)

あるコミュニティの中で影響力を持ったり変革したりできる能力を持った人を指します。コミュニティリーダーの役割は、公式なもの (つまり、選挙で選出されて公務にあたる人や宗教指導者、広く認められている民族・文化的なリーダー、あるいは特定の公式な集団のリーダー) かもしれませんし、非公式なもの (好んで手を貸す人) かもしれません。

## 秘密保持 (Confidentiality)

詳細や情報をリサーチチームの外部の人とは共有しないという約束や誓約のことです。特に調査に参加した人の身元が特定できる詳細情報に関するものを指します。

## コンサルテーション(Consultation)

アジェンダの進め方について参画や意見を求めるための、予め計画された対面やオンライン、あるいはその両方による一連の過程です。フェミニスト・コンサルテーションは階層主義的なものではなく、また、個人を超えた外部の要因についても目を向けるべきものです。フェミニスト・コンサルテーションは文化的な違いに対応して力を与えるものです。さらに広義には、コンサルテーションは公式なものから非公式なものまで幅があります。また、積極的なもの（意思決定プロセスにおいて人々がコメントやフィードバックを提言する）から受動的なもの（単に情報として人々に与えられる）まであります。

## コンスティテューション・憲法・規約・会則(Constitution)

人間のある組織を形作る基本的なルールや規則を取り決めた公的な法的文書です。コンスティテューションは州や国の基本的なルールや規則を定めますが、YWCAのような組織についても同様に基本的なルールや規則を定めます。

## サイバーストーカーキング (Cyberstalking)

個人あるいは、複数の人からなるグループ、または企業に対して、インターネットや他の電子的手段を通じた嫌がらせや脅迫あるいはストーキングするためにデジタルな通信手段の体系的に利用することを指します。デジタル空間で絶え間なく続く精神的な圧力は、被害者の生活を耐えがたいものにする可能性があります。オンライン上のストーキングには、オフラインの嫌がらせや、身体への暴力が伴う場合さえあります。サイバーストーカーキングは多くの国で犯罪とされています。

## 情報格差 (デジタルディバイド) (Digital divide)

情報格差 (デジタルディバイド) とは、インターネットにアクセスできてワールドワイドウェブ上で提供されている新しいサービスを利用することができる人と、そのようなサービスから排除されている人にある区別を指します<sup>100</sup>

## 無力化 (Disempowerment)

個人あるいは複数の人たちからなる集団が行動したり目標を達成したりする能力を制限させようと抑え込む行為のことです。無力化は、人々が自分の生活で変えたいことに影響を与える力や意志、そして手段を持ってなくさせます。

## 差別 (Discrimination)

「性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するもの」（「女性差別撤廃条約」第1条、国連、1979年）を指します。差別には、法律(de jure)あるいは事実(de facto)によるものがあります。女性差別撤廃条約 (CEDAW) は、法律や政策、手続きや実践に存在するどちらの形態の差別をも認識し、これに取り組みます。

- 法律上の差別 例) 夫からの同意がなければ、女性が国外に出たり仕事に就くことが許されない国があります。
- 事実上の差別 例) 男性でも女性でも同じ職位に就き同じ職務を果たしても、報酬などに差がある可能性があります。<sup>101</sup>

100. [ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Digital\\_divide#:~:text=Digital%20divide%20refers%20to%20the,are%20excluded%20from%20these%20services.](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Digital_divide#:~:text=Digital%20divide%20refers%20to%20the,are%20excluded%20from%20these%20services.)

101. [www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf](https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf)

## 多様性(Diversity)

「私たちがみな所有する特質、性質、性格がさまざまであること」を指します。多様性は私たちのアイデンティティや経験、そして考え方における相違を反映しています。それは人々が置かれた場やグループにおいて違いを生み出すものを映す「鏡」です。しかし多様性は、その置かれた場やグループで、誰もが同等に力や機会を持つということを保証するものではありません。

## 多様性(Duty Bearer)

あるものに対し責任を負う人たちのことです。責任には生命と人権を守ることも含まれます。

## 経済的自律性(Economic autonomy)

人が自分の今後の経済のことを考えて自主的に意思決定をする能力を指します。経済的自律によって、自らの人生を決定づけたり影響を与えたりする生計・生産手段を、尊厳を持って決定し、使用することができるようになるのです。

## 共感(Empathy)

他者の感情を感じ取り、相手が自らの基準枠に根ざして何を考え、何を感じているのかを想像する能力のことです。共感には3つのタイプがあります。まず、認知的共感とは他者のものの見方を理解することです。情動的共感、相手が感じていることを感じ取ることで、共感的配慮は、相手から何を求められているのかを自覚的にもしくは無自覚的に察知することができる能力を指します。

## エンパワメント(Empowerment)

エンパワメントとは、個人またはグループに力・権限を委譲あるいは復元する過程です。エンパワメントによって、人はより強く、さらに自信を持ち、自身の生活、権利、選択に対して行為主体性を発揮し管理できるようになります。

## エンゲージメント（参画）(Engagement)

個人が組織、チーム、グループの特定の目的や行動にコミットする際の公式もしくは非公式の合意です。エンゲージメント（参画）とは、多くの場合、メンバーと組織が同一の動機、ミッション、ビジョン、価値といったものに対する情熱やコミットメントを分かちあう場合に、両者の間で形作られる人的あるいは心情的つながりで生まれるものです。

## 平等・非差別(Equality non-discrimination)

平等(equality)はすべての人が自らの人生と賜物を最大限に活かすための平等な機会が確保されていることです。どこで、どのような立場で、誰から生まれたのかによって、あるいはその他の性質を持っていることによって人生の機会が少なくされるべきではないという信念です。「平等」の考え方は、特定の性質を持つ集団、例えば、特定の人種、障がい者、女性、ゲイ、レズビアンなどの人々が歴史的に差別を経験してきたことを認めるものです。<sup>102</sup>そして保護されるべき特性を理由に、不利な扱いをするのが差別です。<sup>103</sup>非差別(non-discrimination)とは、どの人に対しても特別扱いをしないことを指します。

## 公正(Equity)

年齢、能力、性別、収入、教育レベル、文化、背景などにかかわらず、すべての人の必要を満たすために、機会、力、資源を公平に配分することです。

102. [www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms](http://www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms)

103. [www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms](http://www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms)

## 環境変化(Environmental changes)

環境変化は環境の変化やかく乱のことです。その原因はほとんどの場合、人間がもたらす影響や自然の生態系の変化です。環境変化には、自然災害、人間の干渉、または生物との相互作用といった多種の要因が含まれます。

## エビデンスに基づく実践(Evidence-based practice)

エビデンスに基づく研究とは、新たな研究をおこなう際に、体系的かつ透明性を確保した方法で先行研究を用い、重要な疑問に、有効で効果的、また誰もがアクセスできる形で答えることです。<sup>104</sup>

## ファシリテーター(Facilitator)

ファシリテーターとは、議論を通してグループを導く人のことです。フェミニスト的原則に則るファシリテーターは、特権と権力関係に留意します。ファシリテーターは参加者の中から立てられ、大きな権力をふるうことはしません。参加者がそのセッションの正当な主役であるよう務め、参加者と協力してセーフ・スペースを作りあげます。

## 信仰／信仰に基づいた(Faith / faith-based)

あるもの（例えば、組織、運動、あるいはアプローチなど）の価値観やミッションが、ある種の信仰や、ある種の信念に基づいていること、あるいはそこからインスピレーションを引き出していることを示す言葉です。

## フェミニズム(Feminism)

フェミニズムは単一の概念ではありません。むしろ、地球上のフェミニストの実際の経験、そのアイデンティティやコミュニティが形成する、さまざまなフェミニズムが存在しているのです。フェミニズムは、すべてのジェンダーが平等な権利と機会を持つことに関するものです。多様な女性の経験、アイデンティティ、知識、力を尊重し、女性たちが自らの権利を完全に実現できるようエンパワメントに取り組むのがフェミニズムです。

## フェミニスト(Feminist)

すべての社会変革の分析やプロセスに際し、権力関係、特にジェンダーの力関係を変えることを中心に据えたアプローチです。変革を求めるフェミニスト的な介入では、女性やその他の周縁化され、かつ／あるいは声が聴かれないジェンダーの人々をエンパワーすること、ジェンダーの力関係を変えること、ジェンダー平等を前進させることに重点が置かれます。変革を求めるフェミニスト的な介入では、ほとんどの場合「ジェンダー・レンズ」を通して検討がなされます（例えば、その変革プロセスが、ジェンダー平等や女性の権利を意識的に取り上げ、進展させていくものかどうか問われます）。

## ジェンダー平等(Gender equality)

女性、男性、少女、少年、そしてすべてのジェンダーの人々がその性がいかなるものであったとしても平等に、権利・待遇・責任や機会などを得られる状態をいいます。ジェンダー平等とは同じであることを意味するものではありません。ジェンダー平等は、すべてのジェンダーの人々に均等の権利と機会が提供されることを目的としています。女性やジェンダー・マイノリティの人々が、年齢、民族、人種、障がいの有無、性的指向などといった他の要素で直面する構造的な障壁について扱うことはしていません。ジェンダー公正は、周縁化された人々がそれらの機会にアクセスし権利を得ることができるように、公平性と正義を実現することを目的としています。“インターセクショナル（交差性）”も参照してください。

例：ジェンダー平等とは、女性と男性の体形が違っていることが多いにもかかわらず、同じライフジャケットを与えられることです。（例えば女性はジャケットが胸に合わないかもしれません）ジェンダー公正とは、各個人の体形に合わせたライフジャケットを与えられることです。

※英語版では防弾チョッキのところ、日本YWCAの方針に合わせてライフジャケットとしています。

104.

[pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32979491/#:~:text=Evidence%2Dbased%20research%20is%20the,%2C%20efficient%2C%20and%20accessible%20manner](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32979491/#:~:text=Evidence%2Dbased%20research%20is%20the,%2C%20efficient%2C%20and%20accessible%20manner)

## ジェンダー公正 (Gender equity)

ジェンダー公正とは女性と男性、女の子と男の子を公平に扱うプロセスであり、大切なことは結果の平等を目指すことです。ジェンダー公正実現のためには、歴史的または制度的な偏見や差別の埋め合わせとして一時的な特別措置を伴うこともあります。それは公平を確保するために導入する待遇の差であり、性別役割分担、性規範、性差に起因する偏見や不利に積極的に取り組むものです。公正とは女性も男性も、女子も男子も、スタート地点だけでなく、到達点に向かう上でも平等な機会をもらえるよう保証するものです。ジェンダー公正とは、文化的障壁、特定のグループに対する（過去の）差別など、女性と男性で異なるニーズを考慮した公平で公正な扱いのことです。<sup>105</sup>

## ジェンダー表現(Gender expression)

あるジェンダーに特有のものと認識される、個人の特性や行動（容姿、服装、仕草、話し方、社会とのつながり方など）のことです。

## ジェンダー・アイデンティティ(Gender identity)

出生時に割り当てられた性別にかかわらず、自分は男性、女性、それ以外、またはその中間であるという心の奥底における感覚のことをジェンダー・アイデンティティといいます。誰もがジェンダー・アイデンティティを持っています。

## ジェンダー・レンズ(Gender lens)

市民が参画するプログラムや教材にジェンダー・レンズを適用するということは、その内容やカリキュラムを決定する人が、そのプログラムや教材の提示された内容にジェンダーの不均衡や偏見がないか特に注意を払って見ることを意味します。

## ジェンダー・ノンコンフォーミング(Gender non-conforming)

この言葉は、出生時に割り当てられた女性、男性という性別に基づいた外見でいたり、行動をしなければならないという他者の考えやステレオタイプには追従しない人々を表す言葉です。このような性別に基づく期待は、文化によって異なりますし、時代によって徐々に変化してきました。

## ジェンダーへの配慮(Gender sensitivity)

ジェンダーへの配慮とは、ジェンダーが他者の扱いにどんな影響を与えるかを意識することです。例えば、ある言葉が性別によって異なる意味を持つことを理解することで、力関係における「言葉の重要性」を強く認識することになります。

## 目標(Goal)

ある運動が果たすべきステップを定義し、また数値化します。目標はその運動が正しい方向に進んでいるどうかを表す指標です。目標は明確なものであり、「いつ？」そして「どの程度？」といった問いに答えてくれるものです。目標は特定の影響や効果を作り出すことを目指すものです。例えば世界YWCAの2035年目標（the World YWCA's Goal 2035）では、将来に向けて明確なビジョンが記されています。「2035年までに、1億人の若い女性と少女が正義とジェンダー平等を実現し、暴力・戦争のない世界をつくるために権力構造を変革し、すべての女性にインクルーシブで持続可能なYWCA運動を先導します。」

## ガバナンス、組織の運営管理(Governance)

ある組織内における役割と責任を規定する規則、方針、手続、体系を制定することです。組織の運営管理とそれに関連するプロセスは、一つの組織内で異なった役割を担う人々がどのようにしてお互いにコミュニケーションを取り、決定を下し、説明責任を担うかという指針を示します。

105.

[www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf](https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf)

## 危害(Harm)

危害とは、傷つける行為およびその結果を指します。危害には、身体的、感情的、精神的、そして心理的なものもあります。故意または無意識のうちに危害を加えてしまうことがあります。危害を受けたとき、受けていることに気づかず、また、どのように対応したらよいかかわからないかもしれません。場合によっては、現実を否定することもあるかもしれません。危害を受けた人には、回復し、癒やされるための支援と時間が必要です。

## 人間の尊厳(Human dignity)

人間の尊厳とは、人間は内在する特別な価値を持っており、人間であるというだけで尊敬に値すると認めることです。尊厳とは、人がその人自身であるということによって尊重され尊敬され、倫理的に扱われる権利のことです。

## 人権(Human rights)

人権とは、いかなる国籍、居住地、性別、ジェンダー、国または民族、人種、宗教、言語また他のいかなる身分にかかわらず、すべての人間に本来備わっている権利です。私たちはすべて同等に差別なく人権を与えられています。これらの権利はすべて相互に関連し依存し、切り離すことはできません。

## 人権に基づくアプローチ(Human Rights-based approach=HRBA)

非差別、誰でも参加できる、説明責任が果たされる、などの人権原則を適用するアプローチのことです。人権に基づくアプローチでは、あらゆるプログラム、プロジェクト、活動において、人権の確保を重要な優先事項とします。

## インクルージョン（包摂）(Inclusion)

人が完全に参加でき帰属感が得られるために、障壁を取り除く行為を指します。インクルージョン（包摂）とは、皆にとって公平な場や経験をはぐくむために意識をめぐらし、その実現を困難にする課題を明らかにし、人が必要としていることを理解し、十分な便宜を図ることです。

## インクルーシブ（包摂的）(Inclusive)

誰であっても、一員としてそこに居る感覚を持てるようにすることです。インクルーシブ（包摂的）な場というのは、アイデンティティにかかわらず、それぞれの個人が意見を共有し、意思を決定する行為主体性を持ち、尊敬され尊重されていることを感じることで始めて得られます。インクルーシブな場作りを進めるために、YWCAは、人種、民族、健康状態、地位、階級、カースト、障がいの有無、先住民族か否か、年齢、性的指向、ジェンダー・アイデンティティ、信条などの多様性を全面的に認め、受容します。

## 包摂性 (Inclusivity)

誰であっても、一員としてそこに居る感覚を持てるようにすることです。包摂性は、アイデンティティにかかわらず、それぞれの個人が意見を共有し、意思を決定する行為主体性を持ち、尊敬され尊重されていることを感じることで始めて得られます。包摂性をはぐくむため、世界YWCAは、人種、民族、健康状態、地位、階級、カースト、障がいの有無、先住民族か否か、年齢、性的指向、ジェンダー・アイデンティティ、信条などの多様性を全面的に認め、受容します。

## イノベーション(Innovation)

問題を“より良く”解決するためのメカニズムを新設もしくは改善するプロセスです。例えば、複雑な過程を容易にする介入をおこなうことで、社会的、技術的、またはビジネス上の問題が解決することは一つの「イノベーション」です。

## 国際人権法(International human rights law)

国際人権法は自国の管轄内にいる国民やその他の個人に対する国家の義務を規定したものです。国際人権法は人類の至高の理想、すなわち、すべての人々が権利と自由を持っていることを謳っています。国際人権法は国が尊重しなければならない義務を定めています。

## 世代を超えた／多世代の(Intergenerational)

世代間のかかわりや、世代を超えたかかわりを表します。

世代を超えたアプローチは、年齢に関係なく、個人の生の経験や彼女・彼らから学ぶことのできる事柄に、敬意を表すことを基礎にしています。

## インターセクショナル (交差的) / インターセクショナルリティ (交差性) (Intersectional / intersectionality)

法律学の教授キンバリー・ウィリアムズ・クレンショーによって生み出された用語です。人種や階級、ジェンダーといった複数の社会カテゴリーが関連し合った状態を指します。ある個人あるいはグループに、そうした複数の社会カテゴリーが同時に当てはめられると、それが重なり、新たな、相関する力関係や差別、(不)利益、あるいは特権を生む可能性があります。

## インターセックス(Intensex)

インターセックスは生殖または性に関して「女」や「男」というカテゴリーに当てはまらない解剖学上の特徴を持って生まれた人のさまざまな状態の総称として使用されている用語です。医師がインターセックスの赤ちゃんや子どもたちの体を「男性」または「女性」という二元論に適合させるために手術を施すこともあります。医師は常にインターセックスの赤ちゃんを法律上の性別（ほとんどの国で男性か女性）に割り振りますが、インターセックスでない人々と同じように、その時に割り振られた性別に該当するジェンダー・アイデンティティを持って成長するとは限りません。このことは、子どもの健康のために必要ではないのに、子どもの体に医療行為を施してもいいのかという問題を提起しています。インターセックスは、自然に生じる変異であり、医学的な問題ではありません。したがって、子どもに対する医療介入（手術やホルモン療法など）は通常、医学的に必要ではありません。また、インターセックスは、多くの人が思っている以上によくあることです。インターセックスの人の数を把握するのは難しいですが、統計ではアメリカ合衆国で生まれた人の100人のうち1~2人程度がインターセックスであると示されています。インターセックスの種類はさまざまです。卵巣と精巣の両方の体組織を持っている人のように、男性／女性のカテゴリーに入らない内・外性器を持つインターセックスの人もいます。その他にも、XY（通常、男性とされる）、XX（通常、女性とされる）とは異なるXXYなどの染色体の組み合わせを持つインターセックスの人々もいます。男性／女性カテゴリーに当てはまるとされる外性器を持って生まれたが、内性器やホルモンが同カテゴリーに当てはまらないという人もいます。医師や看護師が予期していたものとは異なる外見の外性器を持って生まれると、出生時にインターセックスであると特定されることもあります。一方、より先の時期、例えば、思春期まで自分がインターセックスだと分からない人もいます。一生インターセックスであることを知らないまま、人生を過ごす人もいます。<sup>106</sup>

## Knowledge management

ナレッジマネジメント（知識管理）とは、組織のメンバーの知識と経験を意識的に定義・構成・保持・共有するプロセスです。知識管理の主な目的は、情報や組織の知識を求めているスタッフとその情報や知識がある人のつながりを促すことです。<sup>107</sup>知識管理の方法には、データベースや組織内ネットワーク（イントラネット）、組織外ネットワーク（エクストラネット）、ポータルサイトなどの情報技術システム、方法論、また実践コミュニティなどの人的ネットワークなどがあります。<sup>108</sup>

## Leadership

リーダーシップとは、あるグループをエンパワーし、協働し、鼓舞し、指導することです。若い女性の変革をもたらすリーダーシップは、YWCAの若い女性たちの、前向きな社会的・経済的・環境的変化をもたらすリーダーとしての既存の知識、創造性、能力を基盤として構築されているものです。

それはまた、若い女性たちが協働して自らの能力を探り、自分を教育し、意思決定者としての自覚をもつようになる過程に価値を見出します。

106. [www.plannedparenthood.org/learn/gender-identity/sex-gender-identity/whats-intersex](http://www.plannedparenthood.org/learn/gender-identity/sex-gender-identity/whats-intersex)

107. [www.valamis.com/hub/knowledge-management](http://www.valamis.com/hub/knowledge-management)

108. [link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-10-0983-](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-10-0983-9_120#:~:text=The%20explicit%20and%20systematic%20management,information%20management%20and%20organizational%20learning.)

[9\\_120#:~:text=The%20explicit%20and%20systematic%20management,information%20management%20and%20organizational%20learning.](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-10-0983-9_120#:~:text=The%20explicit%20and%20systematic%20management,information%20management%20and%20organizational%20learning.)

それに加えて、権力の不均衡について学び対応するため、不公正への挑戦のため、権力のある人に責任をとってもらうため、そして自分たちの人生に肯定的な変化を起こすための自信、知識、情報、スキルを若い女性に与えることを目的としています。

## LGBTIQ+

レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、インターセックスやクエアのコミュニティを指す一般的な略称です。

## ロビー活動(Lobbying)

ロビー活動とは、個人や民間の団体が政府の決定に影響を及ぼそうと試みる働きかけすべてを指します。元々は、議会ロビーなどで行われた、議員の投票行動に影響を及ぼすための活動のことでした。どんな政治制度にも何らかのロビー活動はつきものです。<sup>109</sup>

## ロジスティクスノート(Logistics note)

あるセッションに必要な物や、それをどのように準備し使用したらよいかについての情報です。

## マルウェア(Malwares)

マルウェア (malicious software (悪意のあるソフトウェア) の略称) は、大抵ネットワーク経由にて運ばれるファイルやプログラムで、感染させ、探索し、盗み、または、攻撃者が意図したことを何でもおこないます。マルウェアには実にさまざまな種類があるため、コンピューターシステムを感染させる方法も数多く存在します。マルウェアには、ウイルス、ワーム、トロイの木馬、ランサムウェア、スパイウェア、アドウェア、偽装ソフトウェア、ワイパー、スケアウェアなど多くの種類があります。

## 生産手段(Means of production)

生産手段は土地の社会的な利用と保有、労働力、財・物品の生産に必要な資本、サービス、商品の流通と配送を含む概念です。生産手段には、労働者間の社会関係、技術、他の資源も含まれます。

## 周縁化された、かつ／または声が聴かれないコミュニティ (Marginalized and / or underrepresented communities)

ある文化、状況、歴史の中で、性・ジェンダー・年齢・民族性・宗教や信念、健康状況・障がい・性的指向・ジェンダー・アイデンティティ・教育・収入・住んでいる地理的場所などのさまざまな個人的な特徴や理由の相互作用のため、複合的差別を受けるリスクのある人々のグループを指します。

## 運動の構築(Movement building)

問題や懸念事項に対応するため、コミュニティを組織し、結集していくプロセス。運動の構築には問題の存在理由についての分析の共有、変革に対する共通のビジョンとアジェンダ、そして短期的および長期的な方策が含まれます。運動の構築には、関係する人々の間でコミュニケーションについての共有された方針と仕組みや役割と責任、内部のプロセスを明確にすることが求められます。

## 非差別(Non-discrimination)

非差別を実践するとは、確実にすべての人が公平に平等に扱われるようにするということです。

例：非差別を実践する行政のサービス、プロジェクト、プログラム、政策は、社会で取り残され、周縁化され、黙らされ、無視されがちな人々を平等に扱うものでなくてはなりません。

それぞれの国または地域社会で、弱い立場に置かれた人たちは違うかもしれません。しかし若い女性たちは、しばしば最も差別されやすい集団の一つです。

109. [www.britannica.com/topic/lobbying](http://www.britannica.com/topic/lobbying)

## ネット／サイバーいじめ(Online/cyberbullying)

ネットいじめとは、携帯電話、コンピューター、タブレット端末などのデジタル機器を利用しておこなわれるいじめのことです。ネットいじめはショートメッセージ、携帯メールやアプリを通じて、または、閲覧、参加、コンテンツを共有できるソーシャルメディア、フォーラム、オンラインゲームなどオンライン上で起こります。ネットいじめには、他人に対するネガティブな、有害な、嘘の、または悪意のある内容を送付、掲載、またはシェアすることが含まれます。ネットいじめには、個人的なもしくは内密の情報を共有して、恥をかかせたり屈辱を与えることも含まれます。ネットいじめの中には一線を越えて不法行為や犯罪行為につながることもあります。ネットいじめが最も頻発する場には、FacebookやInstagram、SnapchatやTik Tokなどのソーシャルメディア、携帯やタブレット端末上のメールやメッセージアプリ、インスタントメッセージやダイレクトメッセージ、インターネット上のオンラインチャットに、オンラインフォーラム、チャットルーム、Redditなどのメッセージボード、電子メール、そしてオンラインゲームのコミュニティなどがあります。

## 参加者(Participant)

リサーチ活動の「参加者」とは、同調査の間、自分の考えや視点を共有することに同意した人のことです。

## 参加型(Participatory)

多種多様な方法を用いて、計画、経過、結果の各段階を通して力やオーナーシップを参加者と共有するプロセス。参加者は、可能な解決法を見つけ行動するように促されます。この手法では、周縁化されている、かつ／または声が聴かれない集団の視点をはっきり発信し共有しつつ、彼女・彼らと権力や権威のある地位にいる人々との直接の協働を支援することを目指します。

## パートナーシップ(Partnership)

2人以上の個人または組織の間の互惠関係です。パートナーシップにおいては両者が共通の目標でつながり、また、それぞれのパートナーは行為主体性と役割についてこれを十分に認識します。

## 家父長制の(Patriarchal)

男性によって支配されている社会や政治に関係して使われる、もしくはそのような社会や政治を意味する言葉です。家父長制的な関係においては、女性は集団として、政治・経済活動への完全な参加を阻まれています。

## フィッシング(Phishing)

フィッシング詐欺とはクレジットカード番号、銀行口座情報、パスワードなどの個人情報を明かさせ、金銭や個人の身元を盗みだそうとする攻撃のことです。

## 政策に対するアドボカシー活動(Policy Advocacy)

政策転換を達成するためのアドボカシー活動の利用のことです。政策転換には、政府や法人、その他、多くの人々に対し権力や影響力を及ぼす機関が持つ法や規制、計画、枠組み、見解、規範などの変革が含まれます。

## 立場性(Positionality)

人種、階級、ジェンダー、セクシュアリティ、障がいの有無など、個人のアイデンティティを形づくる社会的、政治的背景のことです。立場性はまた、個人のアイデンティティがその人の世界観にどのように影響を与えるか、あるいは偏見を抱かせるかを表します。

## 力(Power)

個々の行動や、集団的な取組みにより、他人のふるまいや、事の成り行きに影響を与える能力です。

## 権力関係(Power dynamics)

個人、組織、政府、その他、人生における特定の領域に対して影響や支配を及ぼす構造を指します。権力構造は家庭や組織など、どんな関係の中にも存在します。不平等で不公平な権力構造に留意し、これらが、人々の行為主体性や行動にどのような影響を与えるかを理解することは重要です。

## 特権(Privilege)

「特定の社会的グループに属している人なら手に入りやすいリソースと社会的権力へ、苦もなくアクセスできること」です。特権には、生まれながら持っているもの（例えば、白人や男性という特権など）や、アイデンティティのおかげで苦もなく得られる利点（例えば、階級や大人の特権など）があります。種類にかかわらず、特権は特定の社会的グループへの所属によって得られる力であり、それは多くの場合、他の社会的グループの犠牲の上に成り立っています。

## 人種化された人々(Racialized [populations])

特に公的な制度からの制度的・構造的な人種差別を通じて、差別的または抑圧的な扱いを受ける人種的なカテゴリーを社会から与えられた集団のことです。人種とは、支配層が被抑圧層に押し付ける社会的構成概念のことを指します。

## レイシズム、人種差別(Racism)

ある人種が、生まれながらにして他のあらゆる人種よりも優れているが故に、支配する権利があるという信念であり、世界的な人種に基づく抑圧の制度を指します。人種差別と不正義は何世紀にもわたって社会の政治的・経済的・社会的構造に根差してきました。しかし、2020年、米国ミネソタ州で黒人男性ジョージ・フロイドさんが白人警察官により暴行を受け殺害された映像は国境を越えて広がり、世界中で連帯する抗議活動がおこなわれました。これをきっかけに人種問題を清算しようとするグローバルな運動に火がつき、ブラック・ライブズ・マター（BLM）運動の大幅な拡大が起きました。さらに深く知るには[国際連合教育科学文化機関（UNESCO）の『レイシズムと差別』コース](#)を視聴しましょう。

## 合理的配慮(Reasonable accommodation)

合理的配慮とは、障がいのある人が、他者と平等にすべての人権と基本的自由を享受し、行使できるよう、それが必要とされる特定の場合において必要かつ適切な変更や調整をおこなうことで、かつ、不釣り合いなまたは過度の負担を課さないものを指します。

## レジリエンス(Resilience)

困難なことがあっても速やかに立ち直る能力、または人生のつらい状況に耐え、回復し、成長する能力のことです。

## リソースの結集(Resource mobilization)

目的達成もしくは能力向上のためのリソース（例えば、資金調達、専門性、知見、人的資源など）の調達もしくは利用のプロセスです。このプロセスには現存する資源をより有効に、そして最大限活用することが含まれます。

## 権利の所有者(Rights holders)

権利の所有者とは、ある履行義務の所持者に対して特別な権利を持つ個人や社会的グループのことです。一般論として、世界人権宣言の下ではあらゆる人が権利の所有者です。具体的な状況下で、人権が十分に実現、尊重、保護されていない特定の社会集団がしばしば存在します。この集団には多くの場合、女性・少女、少数民族、先住民族、移住者や若者が含まれます。<sup>110</sup>

## セーフ・スペース (Safe space)

すべての人々が安全、安心と感じる環境であり、人々が政治的、経済的、個人的な侵害による恐怖や脅迫を感じることなく、自分たちの経験、考え、意見を共有できる環境の提供に努めるオンライン又はオフライン（バーチャル又は対面）の場です。

## セルフケア (Self-care)

自分自身が健康的に機能するよう促し幸福感を高めるための方策を目的を持って実施する際の多角的・多面的なプロセス。基本的に、この言葉は人が自らの身体的・精神的・感情的健康を増進させるために取る意識的な行動を表します。

## セクシズム、性差別 (Sexism)

人のジェンダーまたは性別に基づくステレオタイプ化、偏見、または差別のことです。

## 性的指向 (Sexual orientation)

ある個人が、同じジェンダーもしくは他のジェンダーの人々に対して身体的もしくは感情的魅力を感じることです。性的指向には異性愛、ゲイ、バイセクシュアルなどの言葉があります。性的指向は、ジェンダー・アイデンティティやジェンダー表現とは別のものであることを認識することが大切です。トランスジェンダーの人々はそうでない人と同様に、ゲイであったり、レズビアンであったり、バイセクシュアルであったり、異性愛者であったりします。

## 性別二元性 (Sexual dichotomy)

男性と女性を、重なる部分が全くないかのように分割されたカテゴリーとして扱うことです。例えば、ジェンダーにおいては「男性」と「女性」は流動的な存在であり、そのために重なる点を持ち得ることを無視することです。

## 社会変革 (Social change)

社会を統治する権力構造と文化的規範と人々の価値観の変革です。私たちが社会変革を達成する方法には、アドボカシー、リソースの結集、運動の構築、若い女性による権力構造の変革など多くの方法があります。

## 社会正義 (Social justice)

社会の中での富、機会、特権の配分にかかわる正義のことです。西洋ならびにアジア文化の中では、社会正義の概念は多くの場合、各個人が自らの社会的役割を果たし、社会が保証する取り分を受け取ることを確保するプロセスのことを指してきました。

## 持続可能な開発(Sustainable development)

持続可能な開発とは、国連の包括的な枠組みです。持続可能な開発の概念は、1987年のブルントラント報告で「将来世代のニーズを損なわずに、今の世代のニーズを満たす開発」と表現されました。<sup>111</sup>

## 持続可能な開発目標(Sustainable development Goals)

「グローバル目標」とも呼ばれる持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals=SDGs) は、貧困を撲滅し、地球を守り、2030年にはすべての人が平和と繁栄を享受できるようにすることを目指す国際的な呼びかけとして2015年に国連で採択されました。17の開発目標は包括的なものです。一つの分野におけるアクションは他の分野の成果に影響を及ぼすこと、開発とは社会的・経済的・環境的持続性の均衡を保つ必要があるとの認識に立っているのです。各国は、最も目標から取り残されている人々の前進を優

110. [www.right-to-education.org/monitoring/content/glossary-rights-holders](http://www.right-to-education.org/monitoring/content/glossary-rights-holders)

111. [en.unesco.org/themes/education-sustainable-development/what-is-esd/sd#:~:text=Sustainable%20development%20is%20the%20overarching,to%20meet%20their%20own%20needs.%E2%80%9D](http://en.unesco.org/themes/education-sustainable-development/what-is-esd/sd#:~:text=Sustainable%20development%20is%20the%20overarching,to%20meet%20their%20own%20needs.%E2%80%9D)

先することを公約しています。SDGsは貧困、飢餓、AIDS、そして女性や少女に対する差別を撲滅するよう策定されています。SDGsをあらゆる文脈で実現するためには、社会全体からの創造性、ノウハウ、技術、ならびに財的資源が必要です。私たちの社会を変えるための17の持続可能な開発目標は以下のとおりです。目標1：貧困をなくそう、目標2：飢餓をゼロに、目標3：すべての人に健康と福祉を、目標4：質の高い教育をみんなに、目標5：ジェンダー平等を実現しよう、目標6：安全な水とトイレを世界中に、目標7：エネルギーをみんなにそしてクリーンに、目標8：働きがいも経済成長も、目標9：産業と技術革新の基盤をつくろう、目標10：人や国の不平等をなくそう、目標11：住み続けられるまちづくりを、目標12：つくる責任つかう責任、目標13：気候変動に具体的な対策を、目標14：海の豊かさを守ろう、目標15：陸の豊かさも守ろう、目標16：平和と公正をすべての人に、目標17：パートナーシップで目標を達成しよう。

## SWOT分析 (SWOT analysis)

SWOT (強み(strength)、弱み(weakness)、機会(opportunities)、脅威(threats)) 分析は、組織やグループといった団体の競争上の地位を評価し、方策と計画を策定するために使用される枠組みです。SWOT分析は、内部的・外部的要素、ならびに現在および将来の可能性を評価します。

## 対象グループ(Target groups)

対象グループとはあなたの活動を通じて影響を与えたい人々のグループのことです。これらのグループは年齢、民族的背景、地域、性別などの異なった組み合わせに基づいています。例えば、YWCAでは対象グループは次のように規定されています。女性：18歳以上。若い女性：30歳以下の女性。少女：未成年者、17歳以下。

## 心的外傷・トラウマ (Trauma)

一つ、またはそれ以上の有害な経験の結果、生じる感情的・生理的・身体的反応のことです。慢性的トラウマは、高ストレスの環境に反復的・長期的にさらされたことから生じます。複合的トラウマは、複数の出来事にさらされたことから生じます。二次的トラウマは、トラウマを経験した人との密接なかかわりから生じます。急性的トラウマは、単発の出来事から生じます。種類にかかわらず、トラウマとはしばしば、目に見える症状を伴わないストレス反応と表現されます。症状は、感情の鈍麻、無関心、ショックなどさまざまです。ほとんどの人は人生のどこかの時点で少なくとも一つのトラウマ的なできごとに直面します。適切に対処しなければ、トラウマは人の健康と幸福に長期的な影響を及ぼすことがあります。

## トランスジェンダー (Transgender)

出生時に割り当てられた性別とは異なるジェンダー・アイデンティティやジェンダー表現を持つ人々を表現する総称として使用されます。出生時の性別は女性でも男性のアイデンティティを持つ人はトランスジェンダーの男性です。(この場合、FTM (Female to Male) と称されることもあります。) 出生時に割り当てられた性別は男性でも女性のアイデンティティを持つ人はトランスジェンダーの女性です(この場合MTFと同様に称します)。上記の定義で示される人々の中には自分自身をトランスジェンダーだと思えない人もいますし、他の言葉を使うかもしれません。また単に自分は男性であるとか女性であると思っているかもしれません。雇用者の非差別方針の適用対象になるために、トランスジェンダーのアイデンティティを持たなければならないということはありません。

## 変革的正義 (Transformative justice)

暴力、加害、虐待に対応する政治的枠組みとアプローチです。最も基本的なところでは、変革的正義はさらなる暴力を引き起こすことなく暴力に対応し、かつ／または暴力を減らすために危害低減に取り組もうとします。変革的正義は、「ものごとを正しい方向性に導く」、「正しい関係性をつくる」こと、また、共に正義を作り出すことと考えられます。

## トランジション・性別移行 (Transition)

出生時に割り当てられた性別から、自らのジェンダー・アイデンティティによる性別に移行するプロセスのことです。この移行にはさまざまな方法があります。人によっては長期間にわたる複雑なものであったり、逆に、一つか二つのステップの迅速なプロセスであったりします。トランジションには、家族、友人や同僚に伝えること（カミングアウト）、法的文書上の名前および／または性別の変更、そして、必ずしもすべての人ではないけれども、多くのトランスジェンダーの人々にとって、ホルモン剤や手術などの医療の利用が含まれます。

## 移行期正義 (Transitional Justice)

移行期正義とは、過去の大規模な紛争や抑圧、侵害や虐待などの負の遺産に向き合い、それに対する説明責任を確保し、正義の確立や和解を達成するために社会が取り組む、多岐にわたるプロセスやメカニズムのことです。それらのプロセスには司法的手段と非司法的手段があり、真相究明や訴追の発動や賠償のほか、新たな侵害の再発を予防するさまざまな措置が含まれます。そのような措置には憲法・法律の改正、制度改革、市民社会の強化、追悼の取り組み、文化的活動、公文書の保存、歴史教育の改革などがあります。移行期正義は、和解と新たな侵害の防止に向けたステップとして、被害者を認め、国家機関に対する人々の信頼を高め、人権の尊重を強化し、法の支配を促進することを目的としています。移行期正義のプロセスが苦しみや分断の緩和に寄与することは、繰り返し実証されています。それには、それぞれの状況の文脈に沿って、その国が主導し、被害者のニーズに焦点を当てることが必至です。それによって、社会を結束させ、エンパワーし、変革をもたらすことで永続的な平和に貢献できるのです。<sup>112</sup>

## 研究の透明性(Transparency in research)

「研修者は、証拠にもとづく知識による（自ら）の主張に関する（他者の）評価・審査をうながす倫理的義務を負う」ことから、証拠・分析・研究手法を公開するという社会通念を指します（Lupia & Elman, 2014）。この概念には、データ・分析・設計の透明性という3つの側面があります。1. データの透明性（または「データへのアクセス」）の規範によって研究者は実証的事実の根拠となる証拠の公表を義務付けられます。2. 分析の透明性の規範によって、研究者は証拠の測定・解釈・分析方法の公表を義務付けられます。3. 設計の透明性の規範によって社会科学者はより広範な調査設計と実際に用いた研究手法の公表を義務付けられます。<sup>113</sup>

## (インターネット) トロール・トロール行為(Troll)

相手を怒らせたり、注目を集めるために、意図的に不愉快なもしくは悪意のあるメッセージをネット上で発する人（行為）を指します。

## トークニズム（お飾り的な建前主義）(Tokenism)

周縁化され、かつ／または声が聴かれない集団に属する人々に発言権を与えるように見せかけて、実際にはその人たちが自らの行動や参加の仕方についてほとんど、あるいは全く選択できない状態のこと。

## 無意識・暗黙の偏見(Unconscious / Implicit bias)

無意識のうちに私たちの理解・行動・判断に影響を与える態度や固定観念のこと。私たちは誰しもが、アイデンティティがどうであれ、また、ある問題についてどれほど精通していても、気づかない偏見を持っています。偏見は幼少期に形成がはじまり、直接的・間接的なメッセージに晒されることで、生涯にわたって継続されます。

112. [www.ohchr.org/en/transitional-justice](http://www.ohchr.org/en/transitional-justice)

113. [www.princeton.edu/~amoravcs/library/TransparencyinQualitativeResearch.pdf](http://www.princeton.edu/~amoravcs/library/TransparencyinQualitativeResearch.pdf)

## 国際連合(United Nations)

国際連合（国連）は、1945年に設立された国際的な統治機関で、加盟国間の政治的・経済的な協力関係を強化することが目的です。国連は、第二次世界大戦後に前身の国際連盟から発展し、現在では世界のほぼすべての国が加盟しています。国連は5つの主要な機関を持ち、その一つである国連経済社会理事会は、15の専門機関の活動を管轄しています。<sup>114</sup>

## 普遍的かつ不可侵な [人権] (Universal and inalienable [human rights])

人権は不可侵です：あなたが人間であることをやめることができないのと同様に、あなたが人権をなくすことはできません。人権は不可分です：ある権利が「大事ではない」とか「不可欠ではない」という理由でその権利を否定されることはありません。人権は相互依存的です：すべての人権は補完的な枠組みの一部を成しています。<sup>115</sup> 人権はすべての人々に適用される、普遍的なものです。

## 世界人権宣言(Universal declaration of human rights)

世界人権宣言（Universal Declaration of Human Rights - UDHR）は、人権の歴史において画期的な文書です。世界のあらゆる地域から集まった法的・文化的背景の異なる代表者によって起草されたこの宣言は、1948年12月10日にパリで開催された国連総会において、あらゆる人々とすべての国に共通の成果基準として発表されました（総会決議217 A）。この文書は、普遍的に保護されるべき基本的人権を初めて定め、これまで500以上の言語に訳されています。UDHRは、現在、世界および地域レベルで恒常的に適用されている70以上の人権条約に影響を与え、その採択に道を開いたと広く認識されています。

## ユニバーサル・デザイン(Universal design)

ユニバーサル・デザインとは、すべての人々が可能な限り、変更や個別の設計を必要とせずに使用できる製品・環境・プログラム・サービスの設計・デザインを指します。また、ユニバーサル・デザインは、特定の障がいを持つ人に補助器具が必要な場合にはこれを排除するものではありません。

## 無報酬の家庭内労働(Unpaid domestic work)

無報酬労働とは、対価として報酬が直接払われない労働を意味します。無報酬の労働とは、家事労働や・ケアなどの家庭内の労働であり、それはほとんどの場合、女性と少女に課されます。また、それらは目に見えず、評価されず、報酬を得られない労働です。また、女性と少女にとって、学校に行く時間、有償の仕事に就くこと、自分の幸せを考えること、もしくは市民参加の権利の行使などを制約するものです。

## ビジョン(Vision)

ある（社会）運動が年月をかけて達成をめざす、最も望ましい未来の状態を定義するものです。ビジョンは、しばしば、「私たちが長期的に達成したいことは何か？」という問いに対する答え、あるいは心に思い描く姿です。ビジョンはその運動に指針とインスピレーションを与えるものです。

## 若い女性(Young women)

あらゆる多様性を持つ人々の中で、16歳から35歳（ただし、特定の組織や文化の定義によってそれよりも年下または年上の場合もある）で、女性またはノンバイナリーであると自認する、人々を含む、包括的なカテゴリーを指します。

114. [www.investopedia.com/terms/u/united-nations-un.asp#:~:text=The%20United%20Nations%20is%20an,the%20world%20is%20a%20member](http://www.investopedia.com/terms/u/united-nations-un.asp#:~:text=The%20United%20Nations%20is%20an,the%20world%20is%20a%20member)

115. [hrlibrary.umn.edu/edumat/hreduseries/hereandnow/Part-1/whatare.htm#:~:text=Human%20rights%20are%20inalienable%3A%20you,part%20of%20a%20complementary%20framework](http://hrlibrary.umn.edu/edumat/hreduseries/hereandnow/Part-1/whatare.htm#:~:text=Human%20rights%20are%20inalienable%3A%20you,part%20of%20a%20complementary%20framework)

## 付録 2: 略語

CSE	Comprehensive Sexuality Education (包括的性教育)
CSW	Commission on Status of Women (国連女性の地位委員会)
GGCA	Global Gender and Climate Alliance (ジェンダーと気候のグローバル・アライアンス)
HIV	Human Immunodeficiency Virus (ヒト免疫不全ウイルス)
HRBA	Human Rights-Based Approach (人権に基づくアプローチ)
HRC	Human Rights Council (国連人権理事会)
ILO	International Labour Organization (国際労働機関)
ITGSE	International Technical Guidance on Sexuality Education (国際セクシュアリティ教育ガイダンス)
LGBTIQ	Lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer (レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダー・インターセックス・クィア)
NGO	Non-Governmental Organization (非政府組織)
OHCHR	The Office of the UN High Commissioner for Human Rights (国連人権高等弁務官事務所)
SGBV	Sexual and Gender-Based Violence (性暴力およびジェンダーに基づく暴力)
SRHR	Sexual and Reproductive Health and Rights (性と生殖に関する健康と権利)
STI	Sexually Transmitted Infection (性感染症)
UN	United Nations (国際連合)
UNICEF	United Nations International Children's Emergency Fund (国連児童基金(ユニセフ))
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (国連教育科学文化機関(ユネスコ))
UNFCCC	United Nations Framework Convention on Climate Change (国連気候変動枠組条約)
YWCA	Young Women's Christian Association (YWCA)

## 付録 3: 追加資料 / 参考資料

### 各セクションの参考資料

#### 序章

- 1. Young people championing post-pandemic futures Policy recommendations from the big 6 youth organisations (パンデミック後の未来を擁護する若者たち：Big 6ユース団体連合からの政策提言)**  
[www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/02/Final-Young-People-Championing-Post-Pandemic-Futures.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/02/Final-Young-People-Championing-Post-Pandemic-Futures.pdf)  
ユース団体の連合体Big 6 が発表した研究論文で、COVID-19パンデミックにより子どもたちと若者が直面している課題を浮き彫りにしています。若者世代を代表し、それらの課題を克服するために実施できる政策的解決に関する共同提案です。
- 2. Coronavirus recession threatens to worsen racial inequalities in youth unemployment, researchers warn (研究者の警告：パンデミック下の不況は若者の失業における人種的不平等を悪化させる恐れがある)**  
[www.sheffield.ac.uk/news/nr/coronavirus-recession-threatens-worsen-racial-inequalities-youth-unemployment-black-lives-matter-1.890568](http://www.sheffield.ac.uk/news/nr/coronavirus-recession-threatens-worsen-racial-inequalities-youth-unemployment-black-lives-matter-1.890568)  
新型コロナウイルス不況が若者の失業に与える影響、特に黒人・アジア人・少数民族(black, Asian, minority ethnic =BAME)の若者に対する人種的不平等に焦点を当てた研究を受けて書かれたシェフィールド大学のウェブ記事。

3. **ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fourth edition Updated estimates and analysis (第4版ILO モニター 『COVID-19と仕事の世界：推計と分析の更新』)**  
[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_745963.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf)  
 COVID-19が仕事の世界に与えた長期的な影響に関するILOの最新の推計と分析。営業時間、職場や企業閉鎖、ロックダウンの影響に関して分析がされています。これらの変化がフォーマルとインフォーマルの両部門で若者の雇用と失業に与えた影響、パンデミック前に直面していた課題とパンデミック後のその深刻化について説明しています。
4. **Coronavirus: Impact on young people with mental health needs (コロナウイルス感染拡大がメンタルヘルス疾患をもつ若者に与えた影響)**  
[youngminds.org.uk/media/3708/coronavirus-report\\_march2020.pdf](http://youngminds.org.uk/media/3708/coronavirus-report_march2020.pdf)  
 メンタルヘルス疾患の既往歴がある若者にコロナウイルスが与えた影響に関するヤング・マインズ(Young Minds) UKの調査。この調査は、イギリスで若者が行動制限なし、部分的ロックダウン、ロックダウンを経験した時期を長期にわたって追ったものです。メンタルヘルスの問題に対処するために遭遇した多くの課題や、彼らが使用した対処メカニズム、サポートへのアクセスが困難だったという調査結果が記載されています。
5. **Ureport - Opinions (U-Report (ユー・レポート) 意見)**  
[ureport.in/opinion/4311](http://ureport.in/opinion/4311)  
 プログラムにおける優先事項、緊急対応、アドボカシー活動に若者が関わるためのユニセフのデジタル・プラットフォーム。子どもたちに影響を与える特定分野に関するリアルタイムの意見が記録され、分析され、マッピングされ、公開されています。調査は、情報を共有して問題意識を高め、定量データを収集し、関連する意思決定者と利害関係者が行動を起こせるようになることを目的としています。やりとりは若者向けで、国毎に分かれています。
6. **Education: From disruption to recovery (教育 中断から復帰まで)**  
[en.unesco.org/covid19/educationresponse](http://en.unesco.org/covid19/educationresponse)  
 コロナウイルスが世界中の学校の閉鎖や教育に与えた影響に関する、ユネスコ作成のファクトシート(概要書)。ファクトシートには、学校閉鎖の世界的なモニタリング、学校閉鎖の合計期間、教師へのコロナウイルスワクチン優先接種に関する追加資料があります(記事内リンク)。
7. **Social Mobility and COVID-19; Implications of the Covid-19 crisis for educational inequality**  
[www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-and-Social-Mobility-1.pdf](http://www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-and-Social-Mobility-1.pdf)  
 この論文は、COVID-19パンデミック発生時の社会的流動性への影響、特に不利な立場に置かれた若者の教育の機会や就職の影響について扱っています。サットン・トラスト(Sutton Trust) UKは、幼児期、学校、職業実習教育、高等教育(大学教育の機会と教育ローンを含む)と就職の機会を優先分野としています。

## 人権(Human Rights)

1. **Global Issues – Human Rights (地球規模の問題 人権)**  
[www.un.org/en/global-issues/human-rights](http://www.un.org/en/global-issues/human-rights)  
 人権に関する国連のウェブ記事、経済的・社会的・文化的・市民的・政治的権利に関する人権法入門、人権条約と人権理事会に触れています。
2. **International Human Rights Law (国際人権法)**  
[www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law](http://www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law)  
 国連による人権法入門。
3. **International Bill of Human Rights; A brief history, and the two International Covenants (国際人権章典 略史と2つの国際人権規約)**  
[www.ohchr.org/en/what-are-human-rights/international-bill-human-rights](http://www.ohchr.org/en/what-are-human-rights/international-bill-human-rights)  
 国際人権章典の歴史、国家の責任、2つの国際人権規約とそのモニタリング方法。

#### 4. Treaty bodies - What are treaty bodies(条約機関—条約機関とは何か)

[www.ohchr.org/en/treaty-bodies](http://www.ohchr.org/en/treaty-bodies)

国連内の10の条約機関は、人権分野で専門的能力を認められた独立した専門家によって構成されています。このウェブ記事は、これらの条約機関(記事内リンク)と条約で規定されている権利について取り上げています。

#### 5. What is Human Rights Education? (人権教育とは)

[www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education](http://www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education)

人権教育とその重要性

#### 6. The Human Rights-Based approach (国連人口基金による人権に基づくアプローチ)

[www.unfpa.org/human-rights-based-approach](http://www.unfpa.org/human-rights-based-approach)

国連人口基金による人権に基づくアプローチの説明

#### 7. Human Rights-Based approach (人権に基づくアプローチ)

[ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights.](http://ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights.)

国内人権機関 (National Human Rights Institutions) による人権に基づくアプローチの説明

#### 8. Goal 2035: Theory of Change (目標 2035 変革へのセオリー)

[www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/DOC-BM-3.1.3-Theory-of-change\\_FINAL-EN.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/DOC-BM-3.1.3-Theory-of-change_FINAL-EN.pdf)

世界YWCAによる『変革へのセオリー』。(日本語版：本書13ページ参照)

## 性と生殖に関する健康と権利(SRHR)

### Sexual and Reproductive Health and Rights (SRHR)

#### 1. Abortion stigma ends here: A toolkit for understanding and action

(中絶のスティグマ(社会的烙印)をなくそう 理解と行動のためのツールキット)

[www.ipas.org/resources/abortion-stigma-ends-here](http://www.ipas.org/resources/abortion-stigma-ends-here)

人工中絶に伴うスティグマ(社会的烙印)に取り組み、緩和するために作られたアイパス(Ipas)のツールキット。ダウンロードし、地域住民や、医療従事者、活動家、地域密着型の団体で使用できます。

#### 2. Abortion attitude transformation: A values clarification toolkit for global audiences

(中絶に対する態度の変容 世界中の読者のための価値の明確化ツールキット)

[www.ipas.org/resources/abortion-attitude-transformation-a-values-clarification-toolkit-for-global-audiences](http://www.ipas.org/resources/abortion-attitude-transformation-a-values-clarification-toolkit-for-global-audiences)

研修プログラムのスタッフや、技術アドバイザー、性と生殖に関する健康の分野で働く人向けに、人工中絶の価値の明確化と態度変容のための介入に関するIpasのツールキット。

#### 3. A Young Woman's Toolkit for Advocacy on SRHR & Mental Health

(性と生殖に関する健康と権利(SRHR)・心の健康に関する若い女性のアドボカシー・ツールキット)

[www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health](http://www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health)

世界YWCAの方策に沿ったこのツールキットは、SRHRの分野での若い女性のアドボカシー活動を支え、彼女たちが自信をつけて国、地域そして世界的なレベルで立ち上がり声をあげることができるための、また集団的アクションを通じてナラティブ(ものの語られ方)や政策を変え、質の高いサービスを求めていくためのプログラムに基づいています。中心にある考え方とは、若い女性が意欲的なストーリーテリングを通じて自分たちの権利と身体の自己決定権を強調しながら、エビデンスに基づいたアドボカシーの取り組みを計画することです。世界YWCAは、世界中で若い女性の運動の発展やSRHRとメンタルヘルスについての知識体系の蓄積に貢献していく姿勢です。世界YWCAは、若い女性が中心で変化の推進役となる、集団的なアクションを後押ししています。日本語版は[こちら](#)

#### 4. How to educate about abortion; A guide for peer educators, teachers and trainers

(中絶について教える ピア・エデュケーター・教師・講師のためのガイド)

[www.ippf.org/sites/default/files/2016-05/ippf\\_peereducationguide\\_abortion\\_final.pdf](http://www.ippf.org/sites/default/files/2016-05/ippf_peereducationguide_abortion_final.pdf)

国際家族計画連盟(IPPF)による教師や教育者、訓練プログラムのスタッフに向けて開発された人工中絶に関する教育ガイド。

5. **The Evaluation of Comprehensive Sexuality Education Programmes: A Focus on the Gender and Empowerment Outcomes**

(包括的性教育プログラム (CSE) の評価：ジェンダーとエンパワメントの成果に焦点を当てて)

[www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPAEvaluationWEB4.pdf](http://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPAEvaluationWEB4.pdf)

『包括的性教育プログラム (CSE) の評価：ジェンダーとエンパワメントの成果に焦点を当てて』は国連人口基金 (UNFPA) がCSEに関するさまざまな専門家との会合後に作成した出版物です。この会合は、CSEプログラム立案や研究の継続的な、あるいは新たな傾向、研究、異なる状況の適応を評価するために開催されました。

6. **変革を勇気づけるリーダーを目指して (Aspiring LEADERS Inspiring CHANGE)**

[www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBooklet-WebVersion-June2021.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBooklet-WebVersion-June2021.pdf)

SRHRやメンタルヘルスに関する取り組みを通じて、地域社会に変化をもたらしている15人の世界YWCAに連なるアジア、アフリカ、東欧の若い女性のリーダーのストーリーをまとめたもの。

## 経済的エンパワメント(Economic Empowerment)

1. **Reports and toolkits (レポートとツールキット)**

[hlp-wee.unwomen.org/en/reports-toolkits](http://hlp-wee.unwomen.org/en/reports-toolkits)

女性の経済的エンパワメントに関するケーススタディや最適な実践例を含んだUN Womenのリソース集。各ツールキットには変革をもたらす具体的な提言を含む作業部会の報告資料がついています。

2. **Gender-Smart Investing in MENA: An Egyptian perspective on strengthening investment strategies to empower women (中東および北アフリカにおけるジェンダースマート投資：エジプトの視点による女性のエンパワメントのための投資方策強化)**

[seepnetwork.org/files/galleries/AWEF-Gender\\_Smart\\_Investing\\_in\\_MENA-report\\_final\\_5\\_October\\_\(1\).pdf](http://seepnetwork.org/files/galleries/AWEF-Gender_Smart_Investing_in_MENA-report_final_5_October_(1).pdf)

エジプトにおけるジェンダースマート投資(GSI)の知識と体験とGSI投資へのアプローチ案を紹介するために作成された文書。

3. **The Female Economy(女性経済)**

[hbr.org/2009/09/the-female-economy](http://hbr.org/2009/09/the-female-economy)

『ハーバード・ビジネス・レビュー』に掲載された今日の世界における女性と経済：女性の貢献と課題と成功についての論文。

4. **Egypt fintech Kashat raises \$1.75M funding in round led by Launch Africa(エジプトのフィンテック企業Kashatが175万ドルをLaunch Africaの投資ラウンドから調達)**

[www.techinafrica.com/egypt-fintech-kashat-raises-funding](http://www.techinafrica.com/egypt-fintech-kashat-raises-funding)

情報サイト、テック・イン・アフリカ (Tech in Africa) に掲載された、エジプトを拠点に地域の投資家と共同して資金調達をおこなっているフィンテックのスタートアップ企業、Kashatについての記事。

5. **Gender Equality Scorecard manual (ジェンダー平等スコアカード・マニュアル)**

[www.seaf.com/wp-content/uploads/2020/07/SEAF-GES-Manual\\_071420-Final.pdf](http://www.seaf.com/wp-content/uploads/2020/07/SEAF-GES-Manual_071420-Final.pdf)

中小企業における女性の経済的エンパワメントとジェンダー平等および私募ファンド業界における多様性と包摂の推進について、小規模企業支援基金(Small Enterprise Assistance Fund=SEAF)が作成したマニュアル。

6. **A Tool to Advance Women's Economic Empowerment and Gender Equality in SMEs and Diversity and Inclusion in the Private Fund Industry (中小企業における女性の経済的エンパワメントとジェンダー平等および私募ファンド業界における多様性と包摂を推進するためのツール)**

[data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/ASEAN/ASEAN%20Gender%20Outlook\\_final.pdf](http://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/ASEAN/ASEAN%20Gender%20Outlook_final.pdf)

ジェンダーデータの不足を指摘している東南アジア諸国連合(ASEAN) のジェンダーの展望に関する共同報告書で、投資の拡大並びにジェンダーの平等と持続可能な開発目標 (SDGs) の達成に向けた進捗状態を追跡するためのデータの優先順位づけを要求しています。

7. **Asian Development Outlook (ADO) 2015 Update: Enabling Women, Energizing Asia**  
**(アジア経済見通し(ADO)2015年最新版：女性の活用、アジアの活性化)**  
[www.adb.org/publications/asian-development-outlook-2015-update-enabling-women-energizing-asia](http://www.adb.org/publications/asian-development-outlook-2015-update-enabling-women-energizing-asia)  
 年次報告書『アジア経済見通し』は経済成長中のアジアにおける2015年の新しい景気動向から2017年までの見通しを分析し、予想どおりの見通しと、予想と実績の差異を提示しています。
8. **Gender Equality and the Sustainable Development Goals in Asia and the Pacific Baseline and pathways for transformative change by 2030**  
**(アジア・太平洋地域におけるジェンダー平等と持続可能な開発目標並びに2030年までに変革をもたらすための基準値と道筋)**  
[www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eseasia/docs/publications/2018/10/apisdg-report\\_web-28aug2018.pdf?la=en&vs=4304](http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eseasia/docs/publications/2018/10/apisdg-report_web-28aug2018.pdf?la=en&vs=4304)  
 アジア開発銀行(ADB)とUN ウィメンの共同報告書。SDGsの枠内でのジェンダー平等の進捗状況、ジェンダー平等を達成するための優先行動、ジェンダー平等と女性と少女のエンパワメントに取り組むことによってどのように「2030アジェンダ」を達成することができるかについてアジア・太平洋地域における初の評価について取り上げています。
9. **Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps**  
**(世界賃金報告2018/19年版：男女の賃金格差の背景にあるもの)**  
[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf)  
 男女の賃金格差に焦点を当てた国際労働機関 (ILO) の『世界賃金報告2018/19年版』
10. **Women in Business and Management The business case for change**  
**(ビジネスと管理職における女性：変化すべき事業上の根拠)**  
[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_700953.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf)  
 2019年に発行されたILO世界報告書『ビジネスと管理職における女性：変化すべき事実上の根拠』は、トップレベルでジェンダーの多様性が実現されると組織の業績向上が見られるという新たな知見を与えてくれます。
11. **A Quantum Leap For Gender Equality. For a Better Future of Work For All**  
**(ジェンダー平等に向けて大跳躍：より良い仕事の未来をすべての人に)**  
[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_674831.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf)  
 ILOによる「働く女性100周年記念イニシアチブ」で得られた研究、データ、知識、知見に関する文書。
12. **COVID-19 is No Excuse to Regress on Gender Equality**  
**(COVID-19はジェンダー平等を後退させる言い訳にはなりません)**  
[www.adb.org/sites/default/files/publication/651541/covid-19-no-excuse-regress-gender-equality.pdf](http://www.adb.org/sites/default/files/publication/651541/covid-19-no-excuse-regress-gender-equality.pdf)  
 COVID-19とその影響を受けてなお、ジェンダー平等のためのアドボカシーと努力を継続しておこなう必要性に関するADBの文書。
13. **Gender and Social Inclusion Checklist: What Do I Need To Consider?**  
**(ジェンダーと社会的包摂のチェックリスト：何を考慮する必要がありますか?)**  
[www.usaid.gov/sites/default/files/documents/Power-Africa-Gender-Social-Inclusion-Checklist.pdf](http://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/Power-Africa-Gender-Social-Inclusion-Checklist.pdf)  
 技術活動や他の活動でジェンダー統合と社会的包摂を支援するためのパワーアフリカ(Power Africa)の指針。
14. **Worrying signals on social protection in Ghana**  
**(ガーナの社会的保護に関する心配な兆候)**  
[www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/NewsArchive/Worrying-signals-on-social-protection-inGhana-282093](http://www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/NewsArchive/Worrying-signals-on-social-protection-inGhana-282093)  
 社会的保護と取り組みの先細りについて解説したガーナ・ウェブ(GhanaWeb)の記事
15. **Maternity and paternity at work Law and practice across the world**  
**(働く母親および父親にかかわる法と実際)**  
[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf)  
 世界各国の働く母親と父親にかかわる各国の国内法と実践に関するILOの報告書。
16. **African Economic Outlook 2016 SPECIAL THEME: Sustainable Cities and Structural Transformation**  
**(アフリカ経済見通し2016年版 特集：持続可能な都市と構造変革)**  
[www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/AEO\\_2016\\_Report\\_Full\\_English.pdf](http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/AEO_2016_Report_Full_English.pdf)  
 『アフリカ経済見通し (AEO) 2016年版』のアフリカ情勢と2年間の予測に関する報告書。

- 17. Empowering African Women: An Agenda for Action**  
**(アフリカの女性のエンパワメント：行動のための課題)**  
[www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/African\\_Gender\\_Equality\\_Index\\_2015-EN.pdf](http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/African_Gender_Equality_Index_2015-EN.pdf)  
 2015年度アフリカジェンダー平等指数。
- 18. Women and Climate Change Impact and Agency in Human Rights, Security, and Economic Development**  
**(女性と気候変動 人権、安全保障、経済開発における影響と行為主体性)**  
[giwps.georgetown.edu/sites/giwps/files/Women%20and%20Climate%20Change.pdf](http://giwps.georgetown.edu/sites/giwps/files/Women%20and%20Climate%20Change.pdf)  
 ジョージタウン大学女性・平和・安全保障研究所の女性と気候変動について報告し、気候変動に関する最高レベルの意思決定の場への女性の参加を増やす必要性を評価します。(報告書は記載のリンクからダウンロードできます)
- 19. Resilience and Adaptation Initiative Overview (レジリエンスと適応性への取り組みの概要)**  
[www.bsr.org/collaboration/groups/resilience-and-adaptation-initiative](http://www.bsr.org/collaboration/groups/resilience-and-adaptation-initiative)  
 社会的責任のための企業 (Business for Social Responsibility=BSR) によるレジリエンスと適応性への取り組み (READI) の概要。READIはバリューチェーンにおいて気候危機へのレジリエンスを高めるための方策を策定し、より広範な社会的レジリエンスの触媒作用を向上させるための企業プラットフォームです。(概要完全版と2017年度の作業範囲は記載のリンクからダウンロードできます)
- 20. Building Effective Women's Economic Empowerment Strategies. Sector-Specific Opportunities and the Case for Collaboration**  
**(効果的な女性の経済的エンパワメント方策の構築。分野に特化した機会と連携の事例)**  
[www.bsr.org/reports/BSR\\_ICRW\\_Building\\_Effective\\_Womens\\_Economic\\_Empowerment\\_Strategies.pdf](http://www.bsr.org/reports/BSR_ICRW_Building_Effective_Womens_Economic_Empowerment_Strategies.pdf)  
 多国籍企業に女性の経済的エンパワメントについてインタビューしたものをまとめた報告書。最新の文献や実践やプログラムを集めています。全体論的かつ統合的なアプローチを用いて経済的な女性のエンパワメントのための方策を構築しようとする企業のためのガイドです。
- 21. Girls Getting to Secondary School Safely: Combating Gender-based Violence in the Transportation Sector in Tanzania**  
**(少女が安全に中学校に通えること：タンザニアの交通機関でのジェンダーに基づく暴力との闘い)**  
[files.eric.ed.gov/fulltext/ED537465.pdf](http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED537465.pdf)  
 Academy for Educational Development (教育開発アカデミー) は2000年にタンザニアの女生徒が通学途中に経験する課題について調査を実施し、交通機関で直面する課題、特にさまざまな形態のジェンダーに基づく暴力についてこの報告書にまとめました。
- 22. Education for All 2000-2015: achievements and challenges; EFA global monitoring report, 2015**  
**(すべての人に教育を 2000年-2015年版：成果と課題；FEAグローバルモニタリングレポート2015年版)**  
[unesdoc.unesco.org/images/0023/002322/232205e.pdf](http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002322/232205e.pdf)  
 ユネスコのデジタルリポジトリに報告書『すべての人に教育を2000年-2015年版：成果と課題；FEAグローバルモニタリングレポート2015年版』へのリンクが記載されています。

## 平和と正義 (Peace + Justice)

- 1. #BulletAndDove (「#弾丸と鳩」パネルディスカッション)**  
[www.worldywca.org/news-events/events/world-ywcas-bulletanddove-panel](http://www.worldywca.org/news-events/events/world-ywcas-bulletanddove-panel)  
 紛争地域に暮らす世代を超えた女性たちが行動と痛みへの理解を 共感を訴える目撃証言のYouTube動画
- 2. #BulletAndDove (「#弾丸と鳩」)**  
[www.youtube.com/watch?v=YaFDjdwwj4o](http://www.youtube.com/watch?v=YaFDjdwwj4o)  
 沈黙しない：平和に向けた世代を超えたアクション
- 3. Strengthening Transitional Justice Through Engagement With Religious and Faith-Based Actors: An Assessment Toolkit (宗教および信仰に基づく行為主体の参画を通じた移行期正義の強化：評価のツールキット)**  
[gijtr.org/wp-content/uploads/2022/02/Faith-based-Actors-Toolkit-6x9-EN.pdf](http://gijtr.org/wp-content/uploads/2022/02/Faith-based-Actors-Toolkit-6x9-EN.pdf)  
 正義・真実・和解のための国際的なイニシアティブ (A Global Initiative for Justice, Truth and Reconciliation =GIJTR) による、移行期正義プロセスにおける信仰に基づく団体の役割、貢献と不在を評価するためのツールキット

4. **Truth, Bread, and Tea: A Toolkit for Reintegration of Women Survivors of Conflict-Related Sexual Violence and Children Born of War (真実、パンと紅茶：紛争下の性暴力を経験した女性サバイバーと戦争で生まれた子どもたちの社会復帰のためのツールキット)**  
[gijtr.org/wp-content/uploads/2021/06/Reintegration-and-TJ-Toolkit-EN.pdf](http://gijtr.org/wp-content/uploads/2021/06/Reintegration-and-TJ-Toolkit-EN.pdf)  
GIJTRによる、紛争下の性暴力を経験した女性サバイバーと戦争下で生まれた子どもたちの社会復帰のためのツールキット

## 気候緊急事態 (Climate Emergency)

1. **Tools for young climate activists (若い気候活動家のためのツール)**  
[www.voicesofyouth.org/climate-toolkit](http://www.voicesofyouth.org/climate-toolkit)  
国連児童基金(ユニセフ)のツールキットで、ユースによる世界的な気候変動アクションや変革のためのアドボカシーに参加する子どもたちや若者に知識、手段やリソースを提供するものです。
2. **Prepare to act! Practical tips for climate advocacy and action (行動を起こす準備を！気候変動アドボカシーと行動のための実用的ヒント)**  
[www.unicef.org/lac/media/28571/file/prepare-to-act.pdf](http://www.unicef.org/lac/media/28571/file/prepare-to-act.pdf)  
思春期の若者とユースのために気候変動アドボカシーと行動に役立つ実用的なヒントをユニセフがまとめたもの。
3. **Climate Change Toolkit for Students and Youth (学生とユースのための気候変動ツールキット)**  
[livelearn.org/what/resources/climate-change-toolkit-students-and-youth](http://livelearn.org/what/resources/climate-change-toolkit-students-and-youth)  
気候変動に関する学生とユースのためのLive & Learn Environmental Education (リブ&ラーン環境教育)のツールキット。
4. **Mental Health and Our Changing Climate: Impacts, Implications, and Guidance (メンタルヘルスと変動する気候：影響、意味合いと手引き)**  
[www.apa.org/news/press/releases/2017/03/mental-health-climate.pdf](http://www.apa.org/news/press/releases/2017/03/mental-health-climate.pdf)  
アメリカ心理学会 (APA) の共同報告書で、気候変動がメンタルヘルスに与える影響をまとめたもの。保健医療の専門家、コミュニティリーダーおよび選挙で選ばれたリーダーと一般の人々に対してメンタルヘルスに配慮した取り組みへの指針を与えてくれます。
5. **A Global Youth Mental Health Advocacy Toolkit (世界のユースのメンタルヘルスへのアドボカシー・ツールキット)**  
[www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit](http://www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit)  
世界のユースのメンタルヘルスへのアドボカシーについてのオリジェン (Orygen) および世界経済フォーラム (WEF) のツールキット。
6. **Women, Gender Equality and Climate Change (女性、ジェンダー平等、気候変動)**  
[www.un.org/womenwatch/feature/climate\\_change/downloads/Women\\_and\\_Climate\\_Change\\_Factsheet.pdf](http://www.un.org/womenwatch/feature/climate_change/downloads/Women_and_Climate_Change_Factsheet.pdf)  
UN Womenのファクトシート。女性が気候変動から受ける影響とそれにどのように対応しているかが示され、関連する国連の任務と情報リソースも掲載されています。
7. **Beyond Vulnerability to Gender Equality and Women's Empowerment and Leadership in Disaster Risk Reduction: Critical Actions for the United Nations System (脆弱性を乗り越えて災害リスク軽減におけるジェンダー平等と女性のエンパワメントとリーダーシップへ：国連システムのための重要アクション)**  
[www.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/Research-paper-Beyond-vulnerability-to-gender-equality-en.pdf](http://www.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/Research-paper-Beyond-vulnerability-to-gender-equality-en.pdf)  
災害リスク軽減の取り組みにおけるジェンダー平等の状況と女性のリーダーシップについての共同研究。
8. **Committee on the Elimination of Discrimination Against Women General Recommendation No. 37 on Gender related dimensions of disaster risk reduction in the context of climate change (女性差別撤廃委員会 (CEDAW) 一般的勧告第37号：気候変動の状況下における災害リスク軽減のジェンダー関連の側面に関して)**  
[tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1\\_Global/CEDAW\\_C\\_GC\\_37\\_8642\\_E.pdf](http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_37_8642_E.pdf)

## ポッドキャスト

### 1. Save the Seagrass, Save Ourselves? (海藻を守れ、自分たちを守れ?)

[forwhatitsearth.podbean.com](http://forwhatitsearth.podbean.com)

イギリスのポッドキャスト「For What it's Earth」の海藻にまつわるエピソード：海洋生物とそれを救う方法について

### 2. Finding Refuge with David Miliband(危機を逃れるためには/ デヴィッド・ミリバンド)

[www.outrageandoptimism.org/episodes/outrage-and-optimism-the-podcast?hsLang=en](http://www.outrageandoptimism.org/episodes/outrage-and-optimism-the-podcast?hsLang=en)

ポッドキャスト「Outrage and Optimism」のエピソード：気候危機の解決と世界の再構築について

### 3. Every Breath Matters with Dr. Arvind Kumar (呼吸の重要性/ アルヴィンド・クマール博士)

[www.outrageandoptimism.org/episodes/breath-matters-dr-arvind-kumar?hsLang=en](http://www.outrageandoptimism.org/episodes/breath-matters-dr-arvind-kumar?hsLang=en)

ポッドキャスト「Outrage and Optimism」のエピソード：蔓延する公衆の病としての大気汚染

### 4. Learning to Live with Grief and Joy with AURORA(悲しみと喜びと共にある生き方 / AURORA)

[www.outrageandoptimism.org/episodes/grief-and-joy-aurora?hsLang=en](http://www.outrageandoptimism.org/episodes/grief-and-joy-aurora?hsLang=en)

ポッドキャスト「Outrage and Optimism」のエピソード：心の健康を向上させる悲しみと喜びへの対処法

### 5. Adaptation is Survival with Emma Howard Boyd (適応は生存である /エマ・ハワード・ボイド)

[www.outrageandoptimism.org/episodes/adaptation-emma-howard-boyd?hsLang=en](http://www.outrageandoptimism.org/episodes/adaptation-emma-howard-boyd?hsLang=en)

ポッドキャスト「Outrage and Optimism」エピソード：急速に変化する気候への適応について

### 6. World YWCA podcasts (世界YWCAポッドキャスト)

[worldywcapodcast.buzzsprout.com](http://worldywcapodcast.buzzsprout.com)

女性の権利、人権、社会正義について、世界YWCAが制作した対談シリーズです。

- 運動の構築 (*Building a Movement*) : 活動を広く届け、影響を及ぼし続けているアクティビストたちから得た学び～ケニアとベラルーシの事例から～
- 2020年の振り返り (2020 Throwback) : 平和と正義のために組織化し行動する：エピソード1～2020年ジュネーブ平和週間から～
- 政策に関するアクション (*Policy Action*) : 南アフリカとパレスチナで、公衆衛生、ジェンダー平等、開発の分野に焦点を当て政策の改善に取り組んだ活動から得た学び
- コミュニティの結集を促す (*Mobilizing a community*) : ジェンダーに基づく暴力、迫害、オーナーシップに関するキャンペーンから得た学び～南アフリカ、南スーダン、パレスチナの事例から～
- 2020年の振り返り 平和と正義のために組織化し行動する：エピソード2～2020年ジュネーブ平和週間から～

## 心の健康 (Mental Health)

### 1. A Young Woman's Toolkit for Advocacy on SRHR & Mental Health

(性と生殖に関する健康と権利(SRHR)・心の健康に関する若い女性のツールキット)

[www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health](http://www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health)

若い女性のための性と生殖に関する健康と権利(Sexual and Reproductive Health and Rights=SRHR)とメンタルヘルスのアドボカシー活動に関する世界YWCAツールキット。日本語版は

<https://www.ywca.or.jp/news/internationalcooperation/world/0603news-3/>

### 2. A Global Youth Mental Health Advocacy Toolkit

(世界の若者の心の健康へのアドボカシー活動に関するツールキット)

[www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit](http://www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit)

心の健康に関するグローバルなユースのアドボカシー活動に関する、オリーゲンと世界経済フォーラム (World Economic Forum:WEF) のツールキット

### 3. Types of mental health problems (心の健康の問題の種類について)

[www.mind.org.uk/information-support/types-of-mental-health-problems](http://www.mind.org.uk/information-support/types-of-mental-health-problems)

Mind UKによる心の健康に関する諸問題を説明する記事

### 4. Integration of mental health and HIV interventions (HIV対策と心の健康の統合) (World Health Organization (世界保健機関) )

HIVと共に生きる人々のために、HIVの予防、検査、治療、ケアと心の健康のためのサービスを統合

することの重要性を強調した国連エイズ合同計画（UNAIDS）と世界保健機関（WHO）による共同出版物です。メンタルヘルスとHIVという相互に関連する問題に取り組むための対策とサービスの統合を促進するツール、優れた実践例、勧告、ガイドラインをまとめています。

5. **25 Ways You Can Practice Self-Care Every Single Day（毎日セルフケアを実践する25の方法）**

[www.womenshealthmag.com/health/a24886599/self-care-routine-tips](http://www.womenshealthmag.com/health/a24886599/self-care-routine-tips)

さまざまなセルフケアを紹介するWomen's Health誌の記事

6. **Podcasts: List of feeling good（ポッドキャスト：心地よいものリスト）**

[feelinggood.com/list-of-feeling-good-podcasts](http://feelinggood.com/list-of-feeling-good-podcasts)

メンタルヘルスの改善に焦点を当てた、厳選されたポッドキャストのリスト

## スキルを身につける（Learning Skills）

1. **Creating Safe Space for GLBTQ Youth: A Toolkit（GLBTQユースのセーフ・スペースをつくるツールキット）**

[www.advocatesforyouth.org/component/content/article/608-creating-safe-space-for-glbtc-youth-a-toolkit](http://www.advocatesforyouth.org/component/content/article/608-creating-safe-space-for-glbtc-youth-a-toolkit)

「Advocates for Youth（ユースのための提唱者）」による、GLBTQの若者のためのセーフ・スペースづくりのツールキット

2. **A Conceptual Model of WOMEN AND GIRLS' EMPOWERMENT（女性と少女のエンパワメントのためのコンセプト・モデル）**

[docs.gatesfoundation.org/Documents/BMGF\\_EmpowermentModel.pdf](http://docs.gatesfoundation.org/Documents/BMGF_EmpowermentModel.pdf)

女性と少女のエンパワメントに関する活動に資するため、女性と少女のエンパワメントに関する一つのモデルを説明し、その実践における実際的な影響を検討したビル&メリンダ・ゲイツ財団の報告資料

3. **LEADERSHIP Skill Development Video（リーダーシップ・スキル構築のビデオ）**

[www.careergirls.org/video/become-a-leader](http://www.careergirls.org/video/become-a-leader)

「キャリア・ガールズ」が制作したスキル学習（追加資料をダウンロードするリンクを掲載）

4. **Skills4Girls: Girl-Centered Skills Development; A Learning Agenda**

（少女にスキルを：少女を中心としたスキル構築のための学習アジェンダ）

[www.unicef.org/media/83876/file/S4G-Learning-Agenda.pdf](http://www.unicef.org/media/83876/file/S4G-Learning-Agenda.pdf)

少女のエンパワメントのためのスキル構築プログラムの実施と評価に関して、特にデザインと実施において少女に焦点を当てたおプログラムに対する検討結果をまとめたUNICEFの協働型出版物

5. **Podcast: Empowering Women to Build Skills Needed for the New Economy**

（ポッドキャスト：新たな経済のためのスキルを構築にむけた女性のエンパワメント）

[apuedge.com/podcast-empowering-women-to-build-skills-needed-for-the-new-economy](http://apuedge.com/podcast-empowering-women-to-build-skills-needed-for-the-new-economy)

女性に関連するさまざまな問題と、女性が女性たち自身をどのようにエンパワメントできるかに関連したアメリカの公立大学によるポッドキャスト

6. **Podcast series: Transforming the world for girls**

（ポッドキャスト・シリーズ：少女のために世界を変革する）

[odi.org/en/insights/multimedia/podcast-series-transforming-the-world-for-girls](http://odi.org/en/insights/multimedia/podcast-series-transforming-the-world-for-girls)

「ODI」による3パートにわたるポッドキャストのエピソード。ジェンダー規範、ジェンダー規範の変革に関連した課題、ジェンダー規範を変えることを可能にする機会を扱う

7. **Podcast: 7 podcasts to listen to for Female Empowerment（女性のエンパワメントのために聴くべき7つのポッドキャスト）**

[matchstickcreative.co.uk/7-podcasts-to-listen-to-for-female-empowerment](http://matchstickcreative.co.uk/7-podcasts-to-listen-to-for-female-empowerment)

「マッチスティック・クリエイティブ」による、女性のエンパワメントに焦点を当てたポッドキャストについての記事

## 性暴力およびジェンダーに基づく暴力（SGBV）

1. **Preventing Violence against Women: A Primer for African Women's Organizations**

（女性に対する暴力を防止する：アフリカの女性団体のための入門書）

[raisingvoices.org/resources/preventing-violence-against-women-a-primer-for-african-womens-organizations](http://raisingvoices.org/resources/preventing-violence-against-women-a-primer-for-african-womens-organizations)

アフリカ女性開発財団（African Women's Development Fund）によって制作されたこの入門書は、アフリカにおける女性に対する暴力の防止にむけたフェミニスト的アプローチを探求し、最新の証拠を概説し、女性に対する暴力（VAW）の防止にかかわる主要な論争を解き明かしていきます。

2. **Infographic: Preventing Violence Against Women During the COVID-19 Pandemic**  
 (インフォグラフィック：新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) パンデミックの中で女性に対する暴力を防止するために)  
[raisingvoices.org/resources/infographic-preventing-vaw-during-the-covid-19-pandemic](https://raisingvoices.org/resources/infographic-preventing-vaw-during-the-covid-19-pandemic)  
 COVID-19感染症流行の中における暴力防止に関するシリーズです。COVID-19パンデミックにおいては、持続的な活動や予防プログラムが不可欠です。また、ロックダウンを含め、暴力を悪化させ、感染経験者を孤立させ、生活に必須なサービスへのアクセスを制限する可能性のあるCOVID-19にかかわる要求事項がもたらす、女性や子どもへの直接的なリスクへの対処も不可欠です。このシリーズは、このような困難な時期に暴力防止に取り組む活動家団体に、実践的なアイデアや方策を提供します。
3. **GBV Case Management and the COVID-19 Pandemic**  
 (ジェンダーに基づくケース・マネジメントとCOVID-19パンデミック)  
[www.sddirect.org.uk/media/1882/guidance-on-gbv-case-management-in-the-face-of-covid-19-outbreak-final-draft.pdf](https://www.sddirect.org.uk/media/1882/guidance-on-gbv-case-management-in-the-face-of-covid-19-outbreak-final-draft.pdf)  
 英国・緊急事態におけるジェンダーに基づく暴力 (Gender Based Violence in Emergencies=GEVIE) に関するヘルプデスク (GEVie Helpdesk UK) による、COVID-19パンデミックを念頭においたケース・マネジメントに関する覚書き。
4. **Case Management, GBVIMS/GBVIMS+ and the COVID-19 pandemic**  
 (ケース・マネジメント、ジェンダーに基づく暴力に関する情報管理システム (Gender Based Violence Information Management System=GBVIMS) / GBVIMS+とCOVID-19パンデミック)  
[www.gbvims.com/wp/wp-content/uploads/GBV-Case-Management-GBVIMS-GBVIMS-and-the-Covid-19-Pandemic-GBVIMS-March-2020.pdf](https://www.gbvims.com/wp/wp-content/uploads/GBV-Case-Management-GBVIMS-GBVIMS-and-the-Covid-19-Pandemic-GBVIMS-March-2020.pdf)  
 GBVIMSによる、COVID-19パンデミックを念頭においたケース・マネジメントに関する覚書き。
5. **COVID-19 and violence against women. What the health sector/system can do**  
 (COVID-19と女性に対する暴力。保健セクター／システムができること)  
[apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331699/WHO-SRH-20.04-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331699/WHO-SRH-20.04-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y)  
 女性に対する暴力やCOVID-19に対して、医療システムができることをまとめたWHOの資料。
6. **Intergenerational action for gender based Violence: co-creating the future. Week without Violence 2021**  
 (ジェンダーに基づく暴力に対する世代を超えたアクション：未来を共に創りだす—2021年非暴力週間ツールキット)  
[www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/10/WEEK-WITHOUT-VIOLENCE-2021-TOOLKIT.pdf](https://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/10/WEEK-WITHOUT-VIOLENCE-2021-TOOLKIT.pdf)  
[www.worldywca.org/team/week-without-violence-2021](https://www.worldywca.org/team/week-without-violence-2021)  
 非暴力週間における活動の組織やアドボカシー活動のためのコンテンツ、アイデア、お勧めなどを掲載した世界YWCAのツールキット。

## ポッドキャスト

1. **GBVIMS, GBVIMS+, Case Management and COVID-19 (Gender Based Violence Information Management System=GBVIMS/ GBVIMS+、ケース・マネジメントとCOVID-19)**  
[www.gbvims.com/covid-19](https://www.gbvims.com/covid-19)  
 GBVIMSによる、COVID-19パンデミックを念頭に置いたジェンダーに基づく暴力から守るためのサービス提供に関する覚書き。
2. **Not Just Hotlines and Mobile Phones: Gender-based violence service provision during COVID-19**  
 (ただのホットラインや携帯電話ではなく：COVID-19パンデミックを念頭に置いたにおけるジェンダーに基づく暴力に対するサービス提供)  
[www.unicef.org/documents/gender-based-violence-service-provision-during-covid-19](https://www.unicef.org/documents/gender-based-violence-service-provision-during-covid-19)  
 ユニセフによる、COVID-19パンデミックを念頭に置いたジェンダーに基づく暴力から守るためのサービス提供に関する覚書き。
3. **Tools & Resources for Thematic Areas (さまざまなテーマにおけるツールとリソース)**  
[gbvaor.net/thematic-areas?term\\_node\\_tid\\_depth\\_1%5B121%5D=121](https://gbvaor.net/thematic-areas?term_node_tid_depth_1%5B121%5D=121)  
 GBV AoR-UNFPA (国連人口基金 ジェンダーに基づく暴力担当部局) による、さまざまなテーマでのサービス提供に関するリソース
4. **Disability Considerations in GBV Programming during the COVID-19 Pandemic**  
 (COVID-19パンデミック時のジェンダーに基づく暴力対策プログラム策定における障がいへの配慮)  
[www.sddirect.org.uk/media/1889/gbv-aor-research-query\\_covid-19-disability-gbv\\_final-version.pdf](https://www.sddirect.org.uk/media/1889/gbv-aor-research-query_covid-19-disability-gbv_final-version.pdf)  
 GBV AoR-UNFPAによる覚書き。ジェンダーに基づく暴力防止に取り組む人のための、COVID-19パンデミック下でジェンダーに基づく暴力防止・リスクの軽減・暴力への対応策において障がいへの配慮を取り組みに組み込むための情報と実践指針に関して記載。

5. **A Guide to Sexual and Gender-Based Violence Legal Protection in Acute Emergencies** (緊急事態における性暴力とジェンダーに基づく暴力からの法的保護に関するガイド)

[reliefweb.int/report/world/guide-sexual-and-gender-based-violence-legal-protection-acute-emergencies](http://reliefweb.int/report/world/guide-sexual-and-gender-based-violence-legal-protection-acute-emergencies)

War Child Canadaの緊急事態における性暴力とジェンダーに基づく暴力からの法的保護に関するガイド

6. **The Good School Toolkit** (よき学校のためのツールキット)

[raisingvoices.org/children/the-good-school-toolkit](http://raisingvoices.org/children/the-good-school-toolkit)

Raising Voicesによる、「教師と生徒」、「生徒と生徒」、「生徒・教師と学校」、「保護者・地域社会と学校」という4つの関係に焦点を当て、学校全体で運営文化に影響を与えるためのツールキット

7. **Rapid gender analysis** (ジェンダーの迅速分析)

[insights.careinternational.org.uk/in-practice/rapid-gender-analysis](http://insights.careinternational.org.uk/in-practice/rapid-gender-analysis)

ケア・インターナショナルのジェンダー分析に関する報告書。ジェンダー不平等にかかわる主要な問題を特定するための体系的な試み。(リンク先記事内に、アプローチ、ガイドライン、ツール、教材そのた資料へのリンクを提供あり。)

8. **Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action Reducing Risk, Promoting Resilience and Aiding Recovery** (リスクの軽減、レジリエンス(回復力)の向上と回復の促進のための人道的アクションにジェンダーに基づく暴力に関する取り組みを組み込むためのガイドライン)

[gbvguidelines.org/en](http://gbvguidelines.org/en)

人道的アクションにジェンダーに基づく暴力への取り組みを組み込むための、ジェンダーに基づく暴力のポケットガイドライン(各言語版ガイドラインのダウンロード・リンクあり)

## 性暴力とジェンダーに基づく暴力、信仰とフェミニズム (SGBV, faith and feminism)

1. **Men and women in partnership: Mobilizing faith communities to address gender-based violence** (男性と女性のパートナーシップ：ジェンダーに基づく暴力に対処するための信仰共同体の結集)

[www.researchgate.net/publication/315998705\\_Men\\_and\\_women\\_in\\_partnership\\_Mobilizing\\_faith\\_communities\\_to\\_address\\_gender-based\\_violence](http://www.researchgate.net/publication/315998705_Men_and_women_in_partnership_Mobilizing_faith_communities_to_address_gender-based_violence)

本稿は、ジェンダーに基づく暴力 (GBV) に関する取りくみが、性暴力とジェンダーに基づく暴力の予防と対応において「女性の運動」または「男性の運動」の枠組み内で扱われるべきか、あるいは、信仰にかかわるコミュニティや団体を含む、その他の視点を組み込んでいくべきかという議論に貢献するものです。同稿は、特にグローバル・サウスに位置する信仰共同体において、そのような統合的なアプローチを模索する必要があると主張しています。抑圧的な家父長制構造の支配が実際に存在することは、すなわち信仰に基づく介入策を策定する際に、男性、特に男性の信仰指導者を体系的にターゲットとし、問題解決のためのパートナーとして組み込んでいく必要があることを意味しています。

2. **Engaging Faith Actors on Gender Based Violence (GBV): Best practices from the NCA Global GBV Programme 2016-2019** (ジェンダーに基づく暴力への信仰者の取り組み：Norwegian Church Aidの2016年から2019年のプログラムからの最適な実践例)

[www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge\\_Center/2018-engaging-faith-actors-on-gender-based-violence.pdf](http://www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/2018-engaging-faith-actors-on-gender-based-violence.pdf)

本書は、ジェンダー不正義、その根本的な原因、そしてその結果に関する信仰者の活動の最適な実践例を紹介しています。組織や宗教団体が、ジェンダー正義の解決に継続的に取り組めるよう励ますことを目的としています。

3. **Inter-Faith Toolkit to Combat Gender-Based Violence** (信仰の違いを超えてジェンダーに基づく暴力と闘うためのツールキット)

[www.humanityinaction.org/news\\_item/news-item-international-landecker-reshma-persaud-interfaith-toolkit/#:~:text=The%20toolkit%20calls%20faith%20leaders,and%20support%20victims%20and%20survivors](http://www.humanityinaction.org/news_item/news-item-international-landecker-reshma-persaud-interfaith-toolkit/#:~:text=The%20toolkit%20calls%20faith%20leaders,and%20support%20victims%20and%20survivors)

このツールキットは、それぞれのコミュニティで女性、少女、またジェンダー・ノンコンフォーミングの人々を保護するために信仰指導者に行動を求めるものです。本書は、コロナのパンデミックが、どのようにジェンダーに基づく暴力の増加につながったのか、また、信仰指導者が介入し、被害者やサバイバーを支援できる方法について説明しています。

**4. World YWCA – YMCA Week of Prayer & World Fellowship 2021  
(世界YWCA-YMCA合同祈禱週とワールド・フェロシップ2021)**

[www.worldywca.org/team/world-ywca-ymca-week-of-prayer-world-fellowship-2021](http://www.worldywca.org/team/world-ywca-ymca-week-of-prayer-world-fellowship-2021)

COVID-19の世界的な大流行が続き、私たちの日常生活にも影響を与え、新たな変化をもたらしている中、合同祈禱週のテーマは、私たちを癒しと回復へのプロセスに導きます。この資料は、コミュニティへの奉仕の中で、赦しと包摂性、すべての人の尊厳への尊重、そして神の無条件の愛をたたえる心などの精神を持って内省したり思いを分かち合うよう促すものです。

**5. Restoring Dignity: A Toolkit for Religious Communities to End Violence Against Women  
(尊厳の回復：女性に対する暴力の根絶にむけた宗教コミュニティのためのツールキット)**

[www.igwg.org/k4h-toolkit/gender-based-violence-includes-fgc/restoring-dignity-a-toolkit-for-religious-communities-to-end-violence-against-women](http://www.igwg.org/k4h-toolkit/gender-based-violence-includes-fgc/restoring-dignity-a-toolkit-for-religious-communities-to-end-violence-against-women)

このマニュアルは、宗教指導者、信仰共同体、宗教間協議会を対象としています。女性に対する暴力を防止しようとするプログラムのためのガイドラインを提供しています。マニュアルの最初のセクションでは、女性に対する暴力の本質を見直し、第2章では8つの分野（教育と意識、予防、アドボカシー活動、宗教間リトリートの実施、支援とケア、正義への取り組み、不処罰を終わらせる、メディアとの提携、監視と評価）でのアクションのためのツールを提供します。

[IGWG Gender and Health Toolkit](http://www.igwg.org/k4h-toolkit/gender-based-violence-includes-fgc/restoring-dignity-a-toolkit-for-religious-communities-to-end-violence-against-women)

**6. 16 Days of Activism Toolkit  
(ジェンダーに基づく暴力に反対する16日間のアクティビズム・ツールキット)**

[www.episcopalrelief.org/what-we-do/integrated-approach/16-days-of-activism-toolkit](http://www.episcopalrelief.org/what-we-do/integrated-approach/16-days-of-activism-toolkit)

このツールキットは、ジェンダーに基づく暴力を終わらせるために、信仰に基づくアクションと深く考えることを促すことを目的としています。ジェンダーに基づく暴力に反対するアクティビズムの16日間と並行して、16のアクションがあります。各アクションは、関連する聖句や引用から始まり、ファクトシート、アクションステップ、振り返りが続きます。

**7. Gender, Sexuality and Faith: A Toolkit (ジェンダー、セクシュアリティと信仰：ツールキット)**

[www.comminit.com/health/content/gender-sexuality-and-faith-toolkit](http://www.comminit.com/health/content/gender-sexuality-and-faith-toolkit)

この対話型ツールキットは、ジェンダーとセクシュアリティに関連して社会正義を推進する信仰共同体と信仰指導者を支援することを目的としています。このツールキットには6つのモジュールが含まれています：セクシュアリティとジェンダーの多様性、性と生殖に関する健康と権利、性暴力とジェンダーに基づく暴力、女性・ジェンダーと権力、文化・伝統と信仰、そして、説明責任を果たし味方になることです。

**8. Religion, Development and GBV: Recommendations for a Strategic Research Agenda For the PaRD Gender Equality and Empowerment Work-stream (International Partnership on Religion and Sustainable Development/宗教と持続可能な開発に関する国際パートナーシップ) のジェンダー平等とエンパワメントに関するワークストリームのための計画的リサーチ・アジェンダの勧め)**

[www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge\\_Center/JLI\\_PaRD\\_Research\\_agenda\\_Religion\\_Development\\_and\\_GBV.pdf](http://www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/JLI_PaRD_Research_agenda_Religion_Development_and_GBV.pdf)

この報告書の目的は、宗教・開発・ジェンダーに基づく暴力という3分野が、それぞれ交差する部分において知識や証拠の積み重ねが不足するとき、PaRDのジェンダー平等とエンパワメントに関するワークストリームがどのようにそれを支援できるか、具体的に貢献可能な部分を特定するための一助となることです。

# 付録5：ライズアップガイド（Rise Up! Guide）のアップデート

若い女性の変革をもたらすリーダーシップのための新しいライズアップ・ガイド

（Rise Up! Guide for Young Women's Transformative Leadership）を作成するにあたって、世界YWCAは、トーチライト・コレクティブ（Torchlight Collective）と協働しました。同団体は、国際的・学際的に活動するコンサルティング・グループとして今回の重要な役割を手掛けました。

作成の全過程で女性、若い女性、少女たちが中心的な役割を果たしました。彼女たち一人ひとりの声を絡り交せていくことで、「若い女性の変革をもたらすリーダーシップ」の力を示す数々の既存の証拠を基に、このツールを一緒につくりあげました。このツールは若い女性がアクセスできる知識や機会を増やし、彼女たちが自信を得られるようにするため、そしてジェンダー平等、ならびに各家庭やコミュニティにおける若い女性の人権尊重の実現を後押しするためのものです。

コンサルティング・チームはまず、YWCAのリーダーシップに対するアプローチと方針をより深く理解するために、旧版のライズアップ・ガイドを含めて、利用できるさまざまなリソースの机上検証（効果検証）から始めました。その初期のフィードバックは内容や構成をつくる上での全体的な推奨事項（提言）として用いられ、その後のコンサルテーションの過程で強化、拡張されました。

知見を一緒につくりあげていく存在として若い女性たちを位置付ける参加型研究を通じて彼女たちの声を軸にすることの重要性を理解した上で、世界YWCAのフェミニスト・コンサルテーション・メソドロジーは、このプロセスの第2フェーズ（2022年2月～3月）を企画・実施する上で肝要なものになりました。

コンサルティング・チームは、さまざまな手法でのデータ収集を駆使して、リーダーシップの意味や若い女性リーダーの役割、若い女性のリーダーシップ・トレーニングにおける障壁や成功体験、ライズアップ・ガイドを含め、若い女性のリーダーシップ・トレーニングをよりよいものにするためのフィードバックなど、リーダーシップ・トレーニング参加者の経験を深く掘り下げました。

これらの手法方法は、アクセスのしやすさ、安全性とプライバシー、リーダーシップと参加、正確で信頼できる情報、信頼とコミュニティ、包摂性、ホリスティック（全人的）なアプローチ、世代を超えた協働、尊厳と尊敬、パートナーシップと責任というセーフ・スペースの原則に則っています。それは、若い女性の参加者が政治的、経済的、はたまた個人的な危害を受ける恐れなく自分の経験や意見、考察を共有することができるようことを保証するためです。

【トーチライト・チームが調査した文書とビデオのリスト】

- [Rise Up: Guide for Young Women's Transformative Leadership（若い女性の変革をもたらすリーダーシップのためのグローバル・ライズアップ・ガイド）（日本語版）](#)
- [Envisioning 2035（2035年に向けたビジョン構築）（日本語版）](#)
- [Goal 2035: Theory of Change（2035年に向けた共通目標：変革へのセオリー）（日本語版：本書13ページ参照）](#)
- [World YWCA Strategic Plan: 2020-23（世界YWCA 目的達成に向けた方策と計画の枠組2020-23）](#)
- [World YWCA Boilerplate on Leadership（世界YWCA リーダーシップについてのボイラープレート）（日本語版）](#)
- [Supporting Young Women's Leadership in Asia and the Pacific: Research Brief（アジア太平洋地域における若い女性のリーダーシップ支援に関する調査概要）](#)
- [Feminist MEL（フェミニストMEL（MEL=monitoring, evaluation, and learning=モニタリング、評価そして学習）](#)
- [World YWCA Virtual Safe Spaces（世界YWCA オンラインにおける女性のセーフ・スペース）（日本語版）](#)
- [Safe Spaces Training Guide（セーフ・スペース・トレーニング・ガイド）](#)
- [World YWCA Feminist Consultation Methodology（世界YWCA フェミニスト・コンサルテーション・メソドロジー）](#)
- [World YWCA Glossary and Definitions（世界YWCA 用語集と定義）（日本語版）](#)
- [World YWCA Boilerplate on SDGs（世界YWCA SDGsについてのボイラープレート）（日本語版）](#)
- [World YWCA Boilerplates on Peace, GBV, SRHR, etc.（世界YWCA 平和、ジェンダーの基づく暴力（Gender-Based Violence=GBV）、性と生殖に関する健康と権利（sexual and reproductive health and rights=SRHR）などのボイラープレート）（日本語版）](#)
- [Transformative Leadership \(Pocket Edition\)（若い女性の変革をもたらすリーダーシップのためのグローバル・ライズアップ・ガイド（ポケット版））](#)
- [Empowering Young Women's Leadership in Asia & the Pacific \(video\)（アジア太平洋地域における若い女性のリーダーシップをエンパワーすること（ビデオ））](#)

## オンライン調査

- 言語：英語、スペイン語、フランス語
- 回答数：236

## オープンセッション／フォーカス・グループ・ディスカッション

- オープンセッション 3回実施
- 参加者数：14人
- 旧版ライズアップ・ガイドの各国のコーディネーターを含む主要なYWCA関係者、世界中で活動するYWCAリーダー、世界YWCA・加盟YWCA総幹事

## 詳細なインタビュー

旧版ライズアップ・ガイドの各国のコーディネーターを含む主要なYWCA関係者、世界YWCAで活動するYWCAリーダー、世界YWCA・加盟YWCA団体総幹事、という3つのグループの中から12人の参加者への詳細なインタビュー。

## 手法

調査結果の分析では、聞き取りの過程で共有された振り返りや見識、そしてフィードバックについて多くの類似点が見られました。総合的に言うと、参加者たちは、「リーダーシップ」の意味について共通の認識を持ち、しばしばそれを他者の役に立ったり、共通の目標達成のために共に活動したり他者を助けるという文脈で使っていました。

また、参加者たちは、リーダーシップ・トレーニングや新たな取り組みの中で、女性、若い女性、少女たちが経験する障壁、特に文化的な障壁について、多くの共通の課題に言及しました。リーダーシップについての男らしさや年齢差別に基づく偏見、コミュニティのサポートや若い女性をリーダーとして見る意志の欠如（バックラッシュを含む場合もある）、若い女性のリーダーシップのサポートに注力したプログラムへのアクセスの不足、理解しづらい言葉・用語、彼女たちの個別の状況に合致したトレーニングの不足、実務的な課題といったものです。

これらの困難を乗り越え、トレーニングを成功させる上で、よく訓練されたファシリテーターの必要性はとても重要な要素だと考えられました。ほかに、若い女性のリーダーシップを生かすための重要な成功要因としては、彼女たちの権利を広く推進すること、セーフ・スペースをつくること、若い女性たちが互いに一緒に活動できるような仲間同士のつながりを構築すること、強固な世代を超えたリーダーシップをモデル化すること、そして地元のコミュニティの援助などがあります。

参加者たちは、セーフ・スペースづくり、プロジェクト管理、パートナーシップやネットワーク構築を含むさまざまなスキルの強化に加えて、主要な人権課題についてのさらなる学びにも関心を持っており、コンサルテーションの過程で若い女性たち自身が7つの課題を特定しています。また、レイアウトについても、参加者たちはよりわかりやすく、よりきれいな見た目、興味を引く色遣い、手段の多様性（デジタル版やオーディオ・ビジュアル）の必要性など、類似したフィードバックを提示しています。

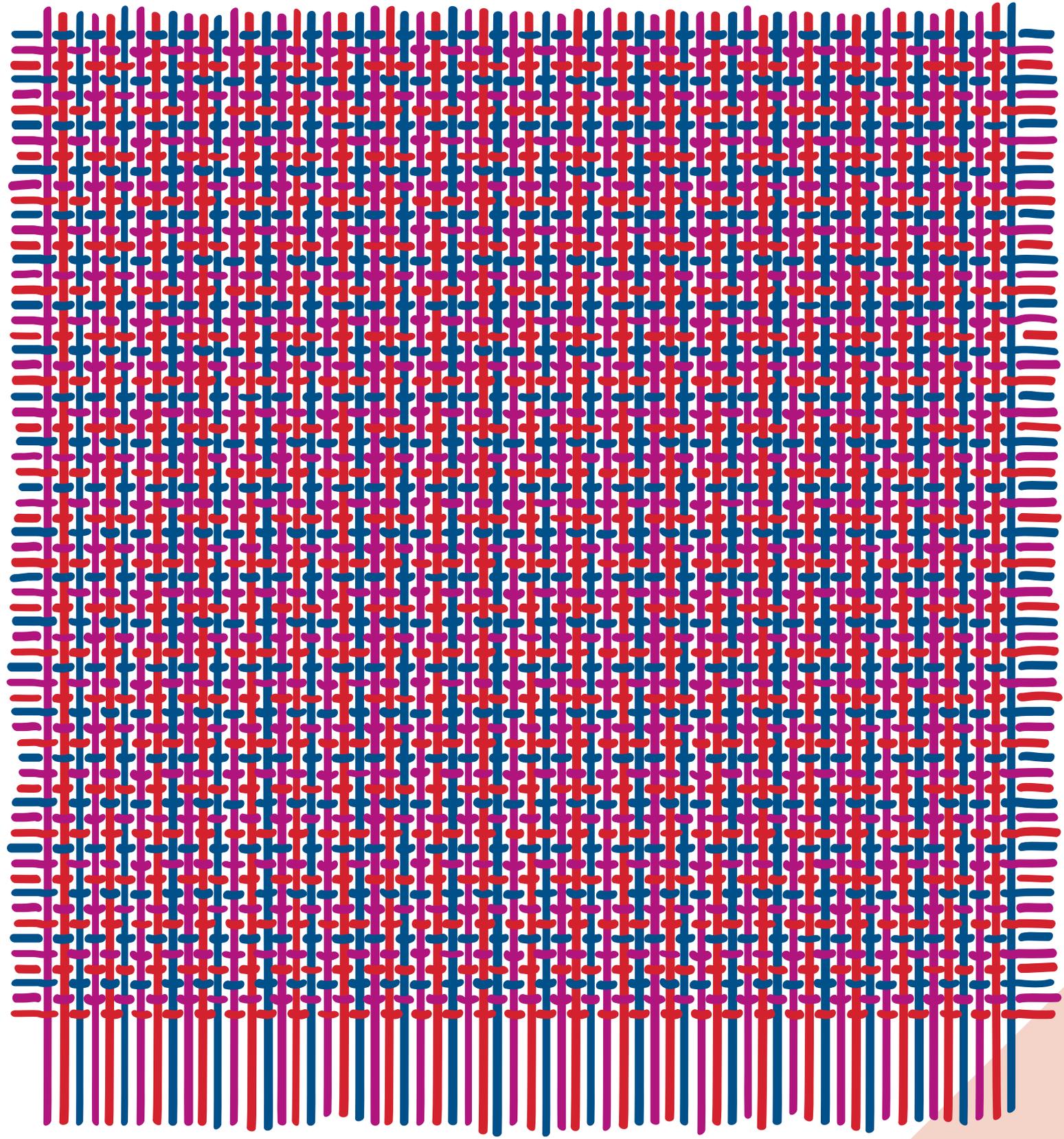
リニューアルして進化した今回のライズアップ・ガイドは、包摂性、多様性、そしてフェミニスト的原則とその実践を真の中心に据えた、共同制作のプロセスと協働の旅の成果です。YWCA運動内部、そしてそれを超えた世界中の若い女性たちが、プロセスの決定や、手法の構築、そして成果物の実証にアクティブに関わりました。これはリーダーシップの支配的な進めやり方に挑戦し、正義、平和、健康、人間としての尊厳、自由、そしてすべての人にとって持続可能な環境を勝ち取るための世界中の女性、若い女性、少女たちの集団としての力を支える、生きた文書です。

若い女性の変革をもたらすリーダーシップのための  
グローバル・ライズアップ (Rise Up) ガイド  
日本語版 2023年5月発行  
(英語版：2022年7月発行)

編集・発行  
公益財団法人日本YWCA

〒101-0062  
東京都千代田区神田駿河台1-8-11  
東京YWCA会館302号室

tel: 03-3292-6121 fax: 03-3292-6122  
Email: [office-japan@ywca.or.jp](mailto:office-japan@ywca.or.jp)  
Website: [www.ywca.or.jp](http://www.ywca.or.jp)



WorldYWCA



**Australian  
Aid**



[linktr.ee/WorldYWCA](https://linktr.ee/WorldYWCA)