



ジェンダー平等と社会的包摂に関する方針  
Policy for Promoting Gender Equality and Social Inclusion

2025 年 6 月 7 日 施行

特定非営利活動法人 シャプラニール=市民による海外協力の会

## 第1章 背景

特定非営利活動法人シャプラニール＝市民による海外協力の会（以下シャプラニール）は、「南北問題に象徴される現代社会のさまざまな問題、とりわけ南アジアの貧しい人々の生活上の問題解決に向けた活動を現地と日本国内で行い、すべての人びとがもつ豊かな可能性が開花する社会の実現を目指して」いる（定款第3条「目的」より）。この目的を達成するために、誰も取り残さない社会、貧困のない社会の実現を目指す取り組みを行っている。

シャプラニールは、ジェンダー平等と社会的包摂が、誰も取り残さない社会、貧困のない社会の実現にとって重要であると考え、ジェンダー不平等や排除の現れ方は社会によって異なるが、私たちが活動するどの社会や国においても、さまざまな形態のジェンダー及び性的指向・性自認に基づく差別、ジェンダーのステレオタイプ（固定的性別役割）、ジェンダーに基づく不平等な力関係があり、さらに年齢、障害の有無、人種、民族、階級、能力、言語などの属性による複合的かつ交差的な差別や排除が存在する。

誰も取り残さない社会、貧困のない社会の実現を目指す組織として、ジェンダー平等の促進、および社会的包摂の強化は重要である。本方針は、国際的に合意された人権のフレームワークなどの諸原則、とりわけ「子どもの権利条約(CRC)」や「女性差別撤廃条約(CEDAW)」、「障害者権利条約(CRPD)」などの国際および地域の基準、ならびに関連する決議等や持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals、以下 SDGs）に盛り込まれたグローバルな誓約に則っている。

## 第2章 目的

シャプラニールは、人権を尊重すべく、社会にはジェンダー及び交差性に基づく差別や排除が存在することを認識し、あらゆる形態の差別と排除なくすことを目指す。

これを実行するため、このジェンダー平等と社会的包摂に関する方針をここに定め、以下の取り組みを推進する。

- 1) ジェンダー平等の実現に向けた明確なコミットメントとメッセージを組織内外に伝える
- 2) ジェンダー平等と社会的包摂への組織的取り組みを強化し、持続可能にする
- 3) 他の組織との学び合いや連携を通じて、ジェンダー平等の実現を促進する

## 第3章 適用範囲

この方針の適用対象は、以下の者とする。

- シャプラニールの職員（国内および海外事務所採用のすべての被雇用者。雇用形態は問わない）
- シャプラニールの役員（理事、監事、評議員）
- シャプラニール関係者（インターン、ボランティア、アドバイザーなど、シャプラニールの名称を使用して活動に携わる人、シャプラニールの活動現場を訪問期間中の会員や支援者等）
- パートナー団体の関係者（シャプラニールと公式なパートナーシップ関係にある事業のパートナー団体職員やボランティア。ただし、その団体がジェンダーに関する独自指針を保有しそれを遵守することをシャプラニールとの契約時に確認・合意した場合は除く）

#### 第4章 組織の責任

シャプラニールは、理事会、事務局管理職がリーダーシップを取り、組織として、以下のことを、責任をもって行う。

- シャプラニールのすべての役職員および適用範囲に当たる関係者にこの方針を知らせ、その内容について啓発を行い、個々人が役割と責任を理解し、遵守することを促進する。
- この方針を実施するための体制を整備し、必要な関連文書等を作成するほか、就業時の誓約書、契約書等の文書に反映させ、その内容を関係者に周知する。体制の整備には担当者の任命と任務の明確化、通報制度の整備を含む。
- 就業規則など組織の様々な規程や取り組みがジェンダー平等の視点に立って策定され、進められていることを確認する。
- 役職員、インターンの委嘱や採用にあたっては、当該役職員等が本方針の趣旨に賛同するとともに内容を理解していることを確認し、誓約書に署名させる。
- すべての役職員および関係者が、ジェンダー平等と社会的包摂の重要性を理解するために研修を受けられるようにする。
- 性的暴力やハラスメント、搾取などが決して起きないように、予防策と対応策に取り組む。
- スタッフの採用、研修および役職員の委嘱等においてジェンダー平等の促進に重きをおくよう、心掛ける。
- ジェンダー平等や女性のエンパワメントの取り組みを進める際に、男性や男子の関与を積極的に検討する。
- 事業および組織運営において、ジェンダー主流化と社会的包摂の視点を組み込み、計画の策定、予算・人員の配置などの際に、ジェンダー平等と社会的包摂の視点に立った目標、成果、活動、評価指標を設定する。
- 事業を立案、実施する際にジェンダーに関する分析を行い、性別や年齢、その他の多様性に関する情報を収集する。
- あらゆる事業において、ジェンダー不平等の根本原因、とりわけジェンダー間の不平等な力関係、差別的な社会規範と法律の是正に積極的に取り組む。
- 事業を実施する際には「do no harm」の原則を遵守し、事業の介入により想定外のジェンダーに基

づく暴力等が起こらないよう注意を払う。

- 評価や振り返りの作業を行う際には、「do no harm」の原則を遵守し、ジェンダー平等の実現がどの程度進んでいるかを確認する。

## 第5章 個人の責任

シャプラニールの役職員および関係者は、以下のことを行う義務を負う。

- ジェンダーの平等と社会的包摂が尊重され、個人及び組織のエンパワメントが促進され、どの人も安全で保護されていると感じる環境を築くことに全力を尽くし、貢献する。
- 個人の権利や尊厳が脅かされるような状態、ジェンダーに基づく暴力があると懸念される場合、また疑わしいケースについて遭遇したり見聞した場合、通報の窓口となっている職員もしくは役員に通報または相談する。
- 通報の窓口や方法については、別途定める。
- 被害当事者に二次被害を与えないよう配慮すると同時に、被害当事者中心のアプローチを採用する。

## 第6章 記録と守秘義務

本方針に関する通報、調査を通じて集められた情報は、報告書として記録し、すべての報告書および通信文書は、守秘義務を遵守し事務局長または代表理事によって適切に保管されなければならない。

## 第7章 モニタリングと説明責任

本方針の実施状況をモニタリングするため、ジェンダー平等担当者（またはチーム）を配置する。担当者および事務局長は本方針に沿った取り組みの進捗状況について、理事会へ最低年1回報告する。理事会は本方針が適切に実施され、機能しているかどうかを確認する。

各年度におけるジェンダー平等と社会的包摂に関する取り組み状況をとりまとめ、活動報告書に記載する。また、実践と経験から教訓を導き出し、施策強化や再発防止に役立てる。

## 第8章 用語と定義

### ジェンダー (Gender)

社会や文化によって異なる、男女の役割、関係性、価値などに基づく考え方、規範や期待のこと。

例えば、男性、女性の役割はそれぞれこうあるべきといった考えであり、これは社会や文化で異なり、経

時的にも変化する。また、ジェンダーには性自認（ジェンダー・アイデンティティ）の意味もあり、出生時に割り当てられた性別とは異なる多様な性自認も含めてジェンダーと言う場合がある。

ジェンダーの定義を男女だけに限定することは、多様な性的指向・性自認の人々への差別・排除につながる可能性がある。

### **ジェンダー平等（Gender Equality）**

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

### **交差性（Intersectionality）**

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

### **ジェンダー主流化（Gender Mainstreaming）**

すべての開発政策や施策、事業は、中立ではなく男女それぞれに異なる影響を及ぼすという前提に立ち、政策、施策、事業の計画、実施、モニタリング、評価のあらゆる段階で、ジェンダーの視点に立って開発課題やニーズ、インパクトを明確にしていくプロセス。国連の経済社会理事会（ECOSOC）はさらにジェンダー主流化について「女性と男性が等しく利益を得て、不平等が永続しないようにするために、男性のみならず女性の関心と経験を、すべての政治的、経済的そして社会的な領域における政策とプログラムを企画、実行、モニタリングおよび評価する際に不可欠な次元にするための戦略である。究極の目標はジェンダー平等を達成することである」と定義している。ジェンダー主流化の促進は、事業実施のみならず、組織運営においても必要である。

### **ジェンダーに基づく暴力(Gender-based Violence)**

ジェンダーに基づく暴力は、ジェンダーが原因で受けるあらゆる形態の暴力で、ジェンダー間の社会的な力の不均衡やジェンダー規範が原因となり起こる暴力のことである。身体的、精神的、経済的、性的暴力が含まれる。性的暴力は、セクシャルハラスメント、性的虐待、レイプなど、双方の同意のない全ての性的な行為を指す。また、児童婚、強制婚、女性器切除、名誉殺人、人身取引などの有害な慣行（harmful practice）もジェンダーに基づく暴力に含まれる。

### **社会的包摂（Social Inclusion）**

社会的包摂とは、人々の実質的かつ平等な参画参加を保障することである。これは、個人や集団が意思決定過程に平等に参画し、社会に参加し、自分たちの権利を平等に十分に享受する条件を保障し改善するプロセスである。そのためには、排除の根本原因に取り組むとともに、さまざまな排除の原因がどのように絡み合っているのかを理解する必要がある。包摂の実現には、女の子や男の子、若者、障害児など、社

会的に脆弱かつ排除されている人々や、所属・関係する社会集団を理由に排除されている人々にとっての機会を改善したり、彼らの尊厳を尊重したりすることが求められる。

### **多様性(Diversity)**

多様性とは個人がそれぞれ唯一無二の存在であることを受け入れることである。多様性は、ジェンダーや性的指向・性自認、年齢、国籍、人種、民族、能力、社会・経済的な地位、宗教上の信心、政治的な信念その他のイデオロギーなどにおいて個人がそれぞれ異なることを認め、受け入れ、尊重し、違いの中に強み、長所を見出すこと。

## **第9章 方針の見直しと改廃**

この方針の改廃は理事会にて決議し、総会にて報告する。

附則

本方針は、2025年6月7日から施行する。

以上