

バ ー バ ー シ ョ ッ プ (床 屋)

ツールボックス



男性と男児にジェンダー平等運動への 参加を促す

ジェンダー不平等は、現在私たちが直面している最大の人権侵害のひとつです。このグローバルな課題を解決し、完全なジェンダー平等を実現するためには、男性や男児が会話に加わり、問題解決の当事者になることがとても重要です。

バーバーショップ・イベントでは、人間の、または経済や社会の潜在能力を最大限に発揮するうえで、ジェンダー不平等がいかに個人や企業、地域社会の能力を制限しているかについて理解を促進し、男性や男児にジェンダー平等推進への積極的な参加を促します。バーバーショップ・イベントは、不平等を正し、社会を発展させていくためのツールを男性に提供します。男性は、男性としての自らのふるまいを通じて、社会規範にポジティブな変化を起こすために行動を起こしていけるようになります。また、他の男性にも働きかけ、責任に関する共通認識を深め、こうした流れに参加を促すこともできます。

以下のツールを読んで、どうすればあなたの周りにいる男性や男児をジェンダー平等の実現に向けて巻き込んでいくことができるか考えましょう。

このページの目次にはリンクが設定されています。各タイトルをクリックすると、この資料の該当ページへとジャンプします。

ハイパーリンク

「参考資料」という見出しの下に並んでいる太い黒字の文字列をクリックすると、ウェブページやPDFファイルが開きます。

はじめに	4
最初の一步	8
ツールを選ぶ	15
#01 ジェンダー平等推進にリーダーを巻き込む	17
#02 コミュニティから学ぶ：ハイレベルイベント	24
男性を形づくるもの—ワークショップ	29
#03 男性を形づくるもの—スタッフ向けワークショップ テーマ1：ジェンダーとは何か？	31
#04 男性を形づくるもの—スタッフ向けワークショップ テーマ2：男性らしく、女性らしく	36
#05 男性を形づくるもの—スタッフ向けワークショップ テーマ3：暴力とは何か？	41
#06 世界を変えるには、まず自分から—行動宣言	47
#07 フォトブース／セルフイ・コーナー	49
参考資料一覧	51
ロゴスタイルガイド	54



バーバーショップ・ツールボックス

はじめに

2017年3月



はじめに

ジェンダー平等のための活動を数十年にわたりリードしてきたのは女性たちです。その取り組みに男性たちの参加は不可欠ですが、女性たちのこれまでの活動やリーダーシップを支援するようなかたちで、配慮しながら前向きに関わることが必要です。

このような考え方と、数十年に及ぶ女性の権利に向けた取り組みをベースに、バーバーショップのコンセプトは考案されました。これはアイスランドとスリナム両政府の協力によるもので、ジェンダー平等を推進するパートナーとして男性を巻き込み、参加させることを目指しています。

最初のバーバーショップ会議は2015年1月にニューヨークの国連本部で開催され、500名を超える参加者を集めて大成功を収めました。およそ100名の国連大使が開会を記念する昼食会に参加し、これほど多くの男性高官たちがジェンダー平等について率直な意見を交わすためだけに国連に集うのは初めてのことでした。

この会議の成功を土台とし、ジェンダー平等が世界の指導者たちの課題として確かな位置を占めるよう、アイスランド政府はその後もブリュッセルのNATO本部やジュネーブの国連事務局などでバーバーショップ・イベントを数回開催しています。

このツールボックスは、アイスランドのUN Women国内委員会が同国の外務省のために、HeForShe国家元首インパクト・チャンピオンとしてのアイスランドの取り組みの一環として作成したものです。このツールボックスには、マイケル・キンメル氏など同分野におけるさまざまな専門家やメンエンゲイジ・アライアンス、プロムンドの「プログラムH」、そのレバノン・バージョンでABAADと共同で開発された「プログラムRa」（アラビア語で男性を意味するRajolにちなんだ名称）などを参考にした活動が収められています。

ツールボックスの開発において、プロムンドとメンエンゲイジ・アライアンスからいただいた指導と助言に感謝いたします。



はじめに

なぜバーバーショップ・ツールボックスを使うのか

バーバーショップ・イベントの目的は、安心して話ができる環境を設けて男性同士の議論を促すとともに、そのような場での女性の声も高めていくことで男性たちを刺激し、ジェンダー平等についての話し合いに男性を引き入れることにあります。バーバーショップのコンセプトは男性同士の対話に焦点を当てていますが、このバーバーショップ・ツールボックスを使って、女性と男性と一緒にこの重要な問題に向き合う機会も作るすることができます。

バーバーショップ・ツールボックスの使い方

このツールボックスは、周囲の男性をジェンダー平等の実現に巻き込む方法を探している人々を手助けします。これから説明する各ツールは、主催者の立場、参加者の立場、または実施時間の状況などに合わせて、最も適切な形でそれぞれ個別に使用することができます。例えば主催者はどれか1つのツールのみを利用することもできますし、大きな会議やイベントを開く場合には複数のツールを選ぶこともできます。ただし、ジェンダー平等の実現は長い道のりであること、そしてこれらのツールは、まず会話をスタートさせ、変化を起こすためのきっかけづくりであることを心に留めておくべきです。

どのツールにおいても、バーバーショップ・イベントの開催方法について段階的な手順を示しています。セッションの明確な目標、運営上のガイドライン、議論の進行方法についてのアドバイス、そして参考資料や次のステップへの提案が示されています。

「最初の一步」の章をよく読み、そのアドバイスに基づいてツールと進行役を選んでください。

参考資料

[アイスランドのバーバーショップへの取り組みの詳細](#)

[グドゥロイグル・トール・トールダルソン（アイスランド共和国外務大臣）](#)

[「バーバーショップのコンセプトについて」](#)

[ヴィグディス・フィンボガドゥティル（民主的な直接選挙により選ばれた世界で初めての女性大統領である、アイスランド元大統領）](#)

[「男性と男児の参加の重要性について」](#)

[HeForShe運動についてさらに知りたい方へ](#)

[エリザベス・ニャマヤロ](#)

[「女性にとってよりよい世界を望む男性を『招き入れる』ということ」、HeForShe運動に関するTEDトーク](#)

[HeForSheストーリー](#)

なぜバーバーショップ（床屋）なのか

男性であれば床屋に行ったことがあるでしょう。そこでは男性たちが互いに言葉を交わし、男性として、女性としての行動や態度を（男としてどうあるべきかについても含めて）学び、話し合い、身につけていきます。男性たちは床屋（あるいはロッカールーム）でよく男女の関係について話に花をさかせますが、ほとんどの場合、そうした会話には女性と男性のステレオタイプな役割が反映されていて、ジェンダー間の不平等の根本に横たわる深刻な問題に話が及ぶことはまずありません。

バーバーショップ・イベントを開催すれば、男性の行動や特権、そして、女性のエンパワーメントを実現するうえでの男性の役割について、男性同士で話し合うことができます。そうすることで、男性たちが個人のレベルでジェンダー平等に積極的に取り組み、周囲の男性たちを刺激して仲間に加え、世界中の床屋やロッカールームでジェンダー平等について話し合うよう促していくのです。

力を合わせればジェンダー平等は実現できます。

バーバーショップ・ツールボックス

最初の一歩

2017年3月





最初の一步

対象を明確にする

まず大切なのは、あなたが開くバーバーショップ・イベントの対象グループと最終目標をどうするか考えることです。あなたが計画しているのは経営層を動かすことですか？ それともより広く人々の関心を高めることですか？ あるいはその両方ですか？

バーバーショップ・イベントの主な目的は、ジェンダー平等実現の重要性について男性同士で話し合ってもらうことで、男性を巻き込むことにあります。

各ツールは、男性のみのグループでも女性と男性が混ざったグループでも利用できます。ただし、混合グループの場合でも必ず男性同士で話し合う機会を設け、ジェンダー平等の実現を後押しするために男性にできることについて実りある議論ができるようにしてください。そのためにはタイミングを見計らって参加者を性別でグループ分けし、男性の専門家に進行役として参加してもらって自らの経験を語ってもらうとよいでしょう。

ツールを選ぶ

それぞれのツールには特定の目標があるため、まずは対象グループにとってどのような議論が最も有益かを考えたうえで、その目的に合うツールを1つまたはいくつか選んでくだ

さい。ほとんどのツールは、少し変更を加えることで、どのようなレベルの参加者にも対応できます。

対象グループにとって適当なツールを見つけるには「**ツールを選ぶ**」の章を参考にしてください。

開催場所を選ぶ

参加対象者とツールをもとに、最も適した会場やスペースを選びます。ワークショップであれば複数のグループが同時に作業に取り組める空間が必要ですし、役職が高い人々が集まるようなハイレベルイベントであればステージや音響設備などのある部屋や会場が必要となるでしょう。

パートナーシップを組む

経験豊富な地域のNGOや市民団体とパートナーシップを組み、バーバーショップのセッションやワークショップのレベルアップを検討してみましょう。連携団体を招いてプログラム内容の作成やイベントの進行を手伝ってもらったり、基調講演やパネルディスカッションで経験を語ってもらったりすれば、イベントの価値が高まるかもしれません。

数多くのNGOやネットワークが、ジェンダー平等の推進に男性と男児を巻き込むための素晴らしい取り組みを行っています。まずは以下の団体を参考にしてみましょう。

開発における女性の権利協会 (AWID)

メンケア—世界規模の父親支援運動

メンエンゲイジ・アライアンス

プロムンド

UN Women の各国事務所

ホワイトリボン

バーバーショップ・イベントの開催にあたっては、ジェンダー平等のさらなる進展を目指して道を切り拓き、休むことなく活動してきた人々についてよく知り、力を合わせる事が不可欠です。バーバーショップ・イベントには女性の声も取り入れるべきであり、講演者やパネリストあるいは共催者として女性の専門家を招くには上記のような団体に協力を求めるのが良策です。メンエンゲイジ・アライアンスが掲げている、女性や女児の責任ある協力者となるための定義を覚えておきましょう。詳しくは「**参考資料**」の項を参照してください。

メンエンゲイジ・アライアンスにとって 「責任ある」態度とは

あらゆる行動においてジェンダー平等であり、男性と男児との取り組みが女性やその他の抑圧されたジェンダーに属する人々のエンパワーメントにつながるようにすること

自らの権力と特権をしっかりと自覚し、建設的な批判に対しオープンであること（内省と対話の文化）

ジェンダー平等と人権に関する私たちの原則に反する個人的・組織的慣行を改め、過ちを認め、償うこと（「Do No Harm（無危害）」の原則）

ジェンダー平等の運動における女性のリーダーシップを尊重し、支援すること

女性人権団体との協議体制、パートナーシップを構築すること



進行役を選び、準備してもらおう

バーバーショップ・イベントの成功は進行役の肩に大きくかかっているため、慎重な人選が重要です。テーマに関する深い知識、さまざまな人々と仕事をした経験、そして個人的にあるいは職業としてジェンダー平等や不平等の問題を深く追究した経験を持つ人物が適しています。職場や地域の方でもよいですし、国際的な専門家でもよいでしょう。進行役は、イベント中に抵抗や反対が生じてもうまく対処し、論争を解決できるようにしておかなければなりません。進行役を2人にすれば、互いに助け合うことができ、論争が起きたときにはそれを和らげ、解決しやすくなるという点も考慮に入れておきましょう。

進行役とディスカッション・リーダーのためのガイドライン
バーバーショップ・イベントでの進行役の役目には次のようなものがあります。

セッションの初めにテーマを紹介する

イベント全体の目的を説明する

各テーブルに分かれて議論を行うあいだ、ディスカッション・リーダーに指示を与え、サポートする

締めくくりの言葉として、議論の主なテーマと考え出された解決策を取り上げる。また、参加者たちがジェンダー平等に向けた変革の担い手となるために歩を進めるうえで具体的な参考資料となるものを示す

上手な進行役は、議論をリードし、まず参加者たち自身の考えや経験についての話し合いを行い、問題を明確にすることから始め、最終的にジェンダー平等がより進んだ世界に向かうための道を見つける手助けをします。

主催者は、参加者たちを性別に基づいてグループ分けする準備をしておかなくてはなりません。各テーブルに、質問とその意図を予め把握したディスカッション・リーダーを配置するように座席割をします。ディスカッション・リーダーには、仲間から尊敬され、グループ内である程度の権威を持つ人物を選んでください。

ディスカッション・リーダーはイベントの目的を理解し、質問とその意図を予め把握しておく必要があります。それぞれのテーブルでの議論について、主な発見や考え出された解決策を要約し、見解を示せるようにしておきます。

主催者に対しては、事前に進行役やディスカッション・リーダーと顔を合わせ、予定しているテーマや議論をどのように進めていくかについて話し合うことを強くお勧めします。進行役とディスカッション・リーダーは、議論において許容される事柄や論争が起きた際の対処の仕方について基本的なルールを決めておきましょう。

暴力や性的虐待といったセンシティブなテーマについての議論は、そうした行為を受けた経験のある人々にとって、悪い記憶がよみがえったり、不安を感じたりするきっかけとなり得ることに注意してください。進行役とディスカッション・リーダーはこのことを念頭に置き、参加者を、地域の支援団体などに紹介できるようにしておきましょう。



進行役のためのチェックリスト

プロムンドの「プログラムHMD」が提供する進行役向けチェックリストをもとに作成しています

以下のステップは、オープンで活発な議論を促すために、安心できる環境作りをするうえでの手助けとなるものです。

- 安心できる快適な空間をつくる**
参加者たちには、センシティブなテーマや個人的な意見について寛いだ気持ちで議論してもらわなければなりません。ディスカッションの際は、意見交換を促すために、学校の教室のようなレイアウトではなく、円や半円を描くかたちで座ってもらいます。椅子に腰かけても、床に座ってもらってもよいでしょう。
- 参加者との基本的なルールを設ける**
ルールとして、人の意見に耳を傾けること、他者への敬意、秘密厳守、積極的な参加などを取り決めます。
- 深く考える学びの姿勢を促し、情報を中立的な立場で提示する**
自分が影響力のあるポジションにいることを意識してください。批判的、独断的な態度は避けましょう。グループに対してあなたの感情や意見を決して押し付けてはいけません。誘導型の質問、アドバイスの提示、信条の表明をしたりせず、自由に答えられる質問を投げかけましょう。参加者がそれぞれの経験からテーマについて答えたり議論したりするのを促すよう、進行役の受け答えは短くし、必要であれば誤った情報を訂正します。フレンドリーな態度で、参加者と良い関係を築きましょう。
- 言葉遣いや態度を常に意識する**
自分の考え方、思い込み、先入観を点検し、グループにそれらを持ち込まないようにします。特定の社会的、文化的、宗教的な背景を持った若い男女によってある種の感情が引き起こされると、それがポジティブなものであれネガティブなものであれ、グループにおけるあなたの役目に影響を与える可能性があることに注意しましょう。できるだけ体の動きを交え、参加者の活気、集中力、関心を持続させるようにしましょう。親しみを感じさせつつもプロフェッショナルな印象を与えるような服装を心がけましょう。
- 参加者の率直さとオープンな態度を促す**
参加者が仲間からの批判やあざけりを恐れてセンシティブな問題について論じることをためらうようであってははいけません。そうした場面としては、男性らしさやジェンダーについての意見を述べたり、相手の意見を聞いたり、質問したりする場合があります。
- 未来のリーダーを見つける**
ジェンダー平等の推進に対して特に強い関心を示し、今後の変革を進めるうえで有能なリーダーとなりそうな参加者はいないか、注意しておきましょう。そして、そうした人々がイベント後もジェンダー平等についての会話を続けていくように力づけましょう。

用語を理解する

UN Womenの「ジェンダー平等に関する用語集」とプロムンドの「プログラムHMD」をもとに作成しています。

女性らしさ (FEMININITIES) —この言葉は女性であることの社会的な意味を表し、生物学的な面よりも社会的、歴史的、政治的な面から構築され、定義されたものです。世の中には女性であることに関して社会が与えた多くの定義がありますが、これは時代や地域によって変化します。この言葉は、さまざまな場面において女性に期待する行動についての思い込みや理想と関係しています。「女性らしさ」は女性だけに関するものではなく、女性らしさの意味や慣行を生み出す男性にも関わることです。

ジェンダー (GENDER) —ある社会が、男性または女性にとってふさわしいと見えず、社会によってつくられた役割、行為、活動、属性のこと。

ジェンダー・ブラインドネス (GENDER BLINDNESS) —この言葉は、男性や男児または女性や女児に託された役割や義務が、特定の社会、文化、経済、政治的な文脈や背景によって与えられたものであることを、認識できていない状態を指します。ジェンダー・ブラインドな事業、計画、方針、態度などはこうしたさまざまな役割や多様なニーズを考慮に入れていません。これらは現状維持につながり、ジェンダー関係における不平等な構造を変えるのに役立ちません。

ジェンダー平等 (GENDER EQUALITY) —女性と男性、女兒と男児の平等な権利、義務、機会を意味します。「平等」とは女性と男性が同じものであるという意味ではなく、男性・女性のどちらとして生まれたかによって権利、義務、機会が左右されないということです。

ジェンダー・アイデンティティ (GENDER IDENTITY) —個人が持って生まれた、心の奥底で感じる、個人的な経験としてのジェンダーを指し、その人の生理機能や誕生時の性とは異なる場合もあります。

ジェンダー規範 (GENDER NORMS) —ある時点における特定の社会、文化、コミュニティが規定する、男性・女性はどうあるべきか、どのように行動するべきかという考え。私たちは人生の早い段階でこの「ルール」を身につけます。こうしたジェンダーの社会化は幼いうちに始まり、生涯を通じて続きます。

男性らしさ (MASCULINITIES) —この言葉は男性であることの社会的な意味を表し、生物学的な面よりも、社会的、歴史的、政治的な面から構築され、定義されたものです。世の中には男性であることに関して社会が与えた多くの定義がありますが、これは時代や地域によって変化します。この言葉は、さまざまな場面において男性に期待される行動についての思い込みや理想と関係しています。「男性らしさ」は男性だけに関するものではなく、男性らしさの意味や慣行を生み出す女性にも関わることです。

性 (SEX) —男性と女性を区別する身体的、生物学的な特徴。



補足的な参考資料

男性を会話に引き入れる方法について

ABAAD「プログラムRa」（プロムンドの「プログラムH」からの改編）

カタリスト「男性と平等」

プロムンド「HMD：行動のためのツールキット」

女性との責任あるパートナーシップについて

アラン・グレイグおよびイェルケル・エドストローム「現実の中で男性を動員すること：制度の中にある性暴力、ジェンダーに基づく暴力に挑む」開発学研究所（IDS）、ブライトン、2012年

国際救済委員会「女性と女兒に対する暴力の防止：責任ある行動を通じた男性の参加」

メンエンゲイジ・アライアンス「説明責任に関するツールキット」

パートナーを探す

開発における女性の権利協会（AWID）

メンエンゲイジ・アライアンス

プロムンド

UN Women各国事務所

ホワイトリボン

バーバーショップ・ツールボックス

ツールを選ぶ

2017年3月





ツールを選ぶ

バーバーショップ・ツールボックスの中のツールは3つのタイプに分類されます。

1. リーダーシップ・セッション
2. ワークショップ
3. 関心を高める取り組み

「リーダーシップ・セッション」のツールは、上層部にいる人々のジェンダー平等に対する理解を深め、業務や方針において取り組みを強化してもらう目的で制作されています。「ワークショップ」のツールは、社会の中でジェンダーの不平等がどのようなかたちで表れるかについて参加者に考えてもらうためのものです。「関心を高める取り組み」のツールは、バーバーショップ・イベントで取り上げられたテーマとの関わりを強めることを目的とするもので、単独で利用するのではなく、リーダーシップ・セッションやワークショップの補助的な活動として利用します。

ツール	タイプ	目的	対象
ジェンダー平等に関するリーダーの取り組み	リーダーシップ・セッション	上層部における理解を深める	経営陣のみを対象とした限定的なイベント
コミュニティから学ぶ：ハイレベルイベント	リーダーシップ・セッション	ジェンダー平等に関する著名な活動家やパイオニアを招き、参加者を啓発する	経営陣の全レベル。全スタッフを招くことも可能
ジェンダーとは何か？	ワークショップ	ジェンダー・ステレオタイプが社会に与える悪影響を理解する	全スタッフ
男性らしく、女性らしく	ワークショップ	ジェンダー規範が男女それぞれの日々の生活に与える影響について考える	全スタッフ
暴力とは何か？	ワークショップ	さまざまなかたちの暴力を理解し、ジェンダーに基づく暴力について検討する	全スタッフ
世界を変えるには、まず自分から一行動宣言	関心を高める取り組み	鍵となる参加者がジェンダー平等実現に向けた具体的な行動を宣言する	参加者たちから尊敬を集める経営者やロールモデルとなる人物
フォトブース	関心を高める取り組み	ジェンダー平等への支持を示すスローガンやメッセージボードとともに参加者が写真を撮る場を設け、機運を高める	全スタッフ

バーバーショップ・ツールボックス

ツール#01

2017年3月





ジェンダー平等推進に リーダーを巻き込む

このセッションは、男性と男性らしさの研究における世界有数の専門家であるマイケル・キンメル博士と共同で開発されました。キンメル博士は、リーダーたちに対しジェンダー平等について働きかけてきた多くの経験があります。キンメル博士によるさらに詳しい情報や資料については「[参考資料](#)」の項を参照してください。

目標

このセッションの目的は、以下の2点について検討することです。1つめは、職場における女性の地位向上をリーダーがどのように支援できるかという点。2つめは、賃金の平等や家庭との両立を支援する経営方針によって女性スタッフと男性スタッフがともに尊重される前例をつくるにはどうすればよいかという点です。

セッション終了後には、各自がジェンダー平等のもたらす利点や、変化を生むためにリーダーとしての地位を活かして何ができるかについて、より深く理解できるようになります。リーダーたちは前向きにやる気を持ち、ジェンダー平等の実現にどうすれば貢献できるかについて明確なビジョンを描くようになるはずです。

ジェンダー平等の実現に向けて政府や企業が果たすべき役割の重要性については、以下のデータからも明らかです。労働力の60%を男性が占め、世界的な大企業のCEOは95%が男性です。それに対し、国会議員を務める女性の割合は23%しかありません。こうした状況の中、目に見えるかたちで女性の地位を向上させ、エンパワーメントすることで模範を示しながら組織を率いていくことは非常に重要です。

このセッションに必要なもの

セッションの進行役。各テーブルでの議論をまとめるディスカッション・リーダー。進行役とディスカッション・リーダーに与える資料として、「[最初の一步](#)」の章にある進行役のためのチェックリストや用語集など。また、以降のページに記載されている、解説を加えた質問リストのコピーも渡します。参加者には解説のない質問のみのリストを配布します（このツールの最後を参照）。

所要時間

1.5～2時間



主催者のためのガイドライン

このセッションではトップレベルにある人々を集め、ジェンダー平等の推進にどうすれば男性や男児を巻き込むことができるかを話し合います。参加者には、イベント後もメッセージを広めていくという行動宣言をすることが推奨されます。

この企画の目的は、リーダーたちを動かし、トップダウンでジェンダー平等を実現するための行動を取るよう働きかけることにあります。形式問わず率直な議論が行えるよう、セッションには「チャタムハウスルール」を取り入れます。「チャタムハウスルール」とは、セッション中に明かされた情報を参加者が公表することは認められない、その発言者については明示的にも暗示的にも特定されないようにするというルールです。参加者は厳密にトップレベルの役職者のみとし、部下や補佐役を代理で出席させることは禁止します。その理由は、このセッションが参加者に質問を促し、それぞれの考えを自由に述べてもらうものであり、参加者が同じレベルに保たれていない議論では、リーダーたちにとって発言しづらい状況ともなり得るからです。

セッションに向けて、メインの進行役を引き受けてくれる専門家を探します。職場や地域の方でもよいですし、国際的な活動家や専門家でもよいでしょう。進行役の役割についてのガイドラインは「**最初の一步**」の章で概説しています。進行役はセッションをスタートさせ、ディスカッション・リーダーに指示を与え、最後にセッションの総括をします。

参加者たちを性別に基づいてグループ分けする準備をしておいてください。各テーブルに、質問とその意図を予め把握したディスカッション・リーダーを配置するよう座席割をします。ディスカッション・リーダーには、仲間から尊敬

され、グループ内である程度の権威を持つ人物を選んでください。

鍵となる参加者に対し、ジェンダー平等の実現に向けた行動宣言をしてもらうようイベントの前に依頼し、セッション中に参加者たちの前で発表してもらいます。「**世界を変えるには、まず自分から一行動宣言**」のツールにある例を参照してください。

リーダーたちは多忙なことが多いので、朝食会や昼食会のかたちでこのセッションを行うことを検討してもよいでしょう。進行役には食事や飲み物が配られているあいだに資料の説明をしてもらい、以下に述べるかたちでテーブル・ディスカッションへと移行します。

進行役のためのガイドライン

導入部

セッションを始めるにあたり、ジェンダー平等の利点とこのセッションの目標について簡単な説明を行います。各種データや資料については「**参考資料**」の項を参照してください。次に、議論の一部はグループに分かれて行うことや、各テーブルには質問をしたり時間を管理したりするディスカッション・リーダーが配置されることを説明します。参加者に率直でオープンな姿勢を促し、チャタムハウスルールに基づく議論とはどのようなものであるかを説明します（詳細については前記を参照）。ジェンダーの専門家を招き、導入部でジェンダー平等の利点について短い基調講演をってもらうのもよいでしょう。そうした人物としては、ジェンダー平等ポリシーの導入に成功しているCEOや政治家、地域の活動家やマイケル・キンメル博士のような国際的な専門家などが考えられます。あるいはテーマの内容を紹介する映像を上映するという方法もあります（「**参考資料**」の項に素材の提案があります）。

テーブル・ディスカッション

導入部の後、以下の質問について各テーブルで少なくとも30分間の議論を行います。その間はディスカッション・リーダーが各テーブルでの議論をリードします。全体の時間を考慮して1つの質問につき議論の時間を3~5分として、時間を厳守するようディスカッション・リーダーに念を押しします。セッションの進行役は、各テーブルを回りながらディスカッション・リーダーをサポートし、論争が起きた場合は解決を手伝います。

残り時間が15分、10分、5分となったときにディスカッション・リーダーにそのことを伝えます。

結果報告

時間が終了したらディスカッション・リーダーを集め、各テーブルで話し合われた主なテーマについて報告してもらいます。各ディスカッション・リーダーはそれぞれのテーブルでどのような議論が行われたかについて見解を述べる用意をしておく必要があります。以下の「**締めくくりの言葉**」の項を参照してください。



議論のための質問

男性／女性であることについて、どのようなメッセージを与えられてきましたか？

ディスカッション・リーダーへ：これは次の質問への土台となるものです。

そうした考えをどこから受け取りましたか？

ディスカッション・リーダーへ：多くの場合、他の男性からであることが示されます。

女性であることについてのあなたの考えはどのように変化しましたか？

女性があなたに対し、性暴力やセクシャルハラスメントなど彼女に不快な思いをさせる出来事について話し、あなたがそれを「偶然に」起きた「不幸な」出来事としてではなく、私たちがどのように女性を見るように育てられたかによって生じた出来事だと最初に考えたのはいつですか？

ディスカッション・リーダーへ：これらの質問によって各人が自分の内面を振り返る機会を与え、ジェンダー平等全般に関するより深い議論へとつなげます。

あなたの組織においてジェンダー平等を広げていくうえで主な障害となるのは何ですか？

リーダーとして、その障害を取り除くために明日にもできることは何ですか？

職場におけるジェンダー平等を実現するためにリーダーが実行できる具体的な手段としては何がありますか？

採用、賃金交渉、昇進、セクシャルハラスメントへの対応などにおいて、ジェンダー意識の向上を図る余地はありますか？

育児中の女性／男性スタッフの必要に合わせてワークライフバランスを向上させることができますか？

ディスカッション・リーダーへ：これらの質問によって各参加者に状況を改善する方法を考えることを促します。



締めくくりの言葉

ディスカッション・リーダーたちから各テーブルの議論についての見解を聞く際は、全員を呼び集めてもよいですし、その場で立ち上がり簡単なまとめを述べてもらい、いくつかの質問に答えてもらってもよいでしょう。ディスカッション・リーダーには、個人情報やセンシティブな情報を発言者の許可なく発表しないよう注意しておきましょう。

各ディスカッション・リーダーに以下の質問をします。
**男性を形づくるものについての主な考えはどのようなもの
でしたか？**

**ジェンダー平等の実現を阻む主要因としてどのような意見
が出ましたか？**

どのような対策が考えられましたか？

**参加者の方々は身の回りで具体的にどのような行動を起
すと約束しましたか？**

ここで、参加者にジェンダー平等の実現に向けた行動宣言をしてもらえれば理想的でしょう。「**世界を変えるには、まず自分から一行動宣言**」ツールに、そのことについての提案がありますので参照してください。

最後の15～20分間でセッションの総括を行い、参加者たちに対して、イベント全体の目的はジェンダー平等への理解を深め、トップダウンでそのための活動や方針を推進する土台をつくることにあったと再度確認を求めます。そしてテーブル・ディスカッションで挙げられた主な障害とその解決策や、鍵となる参加者による行動宣言に触れます。「女性のエンパワーメント原則 (Women's Empowerment Principles: WEPs)」やHeForSheの

「IMPACT 10x10x10 (インパクト テン・バイ・テン・バイ・テン)」(後述の「**参考資料**」の項を参照)からのベストプラクティスを取り上げ、どのようにすればHeForSheに署名して行動宣言を行い、個人レベルや組織レベルで行動を起こすことができるかという話に結びつけます(次の「**変革の主体となる**」の項を参照)。

参加者たちに再度、以下の点を強調します。「私たちは生涯を通じて、家族や友人、メディアから、男性としてどのように行動するべきか、女性や他の男性にどのように接するべきかというメッセージを受け取り続けます。女性や男性に対して私たちが割り振る役割は社会によってつくられたものであり、生物学的な要因によるものではないことを認識することが重要です」。

「こうしたステレオタイプが、仕事やプライベートな生活にネガティブな影響をもたらすことに気づくことが大切な第一歩です。日々の生活や身の回りで出合うこうしたステレオタイプに疑いの目を向け、異議を唱えましょう」。

変革の主体となる

参加者たちに、「**Building Gender IQ**」を試してみるよう勧めましょう。HeForSheとPwCが制作したこのインタラクティブコースでは、ジェンダー平等の利点と重要性について学ぶことができます(オンラインで受講可能)。

フォローアップの会合を設け、テーブル・ディスカッションで挙げた提案などを実施する方法について話し合います。

リーダーたちの行動宣言を公表しましょう。

一般のスタッフに対し、リーダーが職場におけるジェンダー平等に積極的に取り組むと宣言したことを伝えましょう。

職場のジェンダー意識をより高めるために、全スタッフを対象としたワークショップを企画しましょう(「**ワークショップ**」の章を参照してください)。

「HeForSheコミットメントAPI」を利用して男性スタッフの参加数を計測しましょう。「HeForShe IMPACT 10x10x10 Corporationフレームワーク」に概要が示されています。

ジェンダーに敏感になるためのトレーニングやジェンダー平等推進の取り組みを確立しましょう。

ジェンダー平等のテーマを、大きな会議、イベント、会合などで取り上げるようにしましょう。

自社の取り組みの成果を示し、サプライヤーや取引先にもHeForSheへの参加を勧めましょう。「HeForShe IMPACT 10x10x10 Corporationフレームワーク」に概要が示されています。

参加者への配布用質問リスト

男性／女性であることについて、どのようなメッセージを与えられてきましたか？

そうした考えをどこから受け取りましたか？

女性であることについてのあなたの考えはどのように変化しましたか？

女性があなたに対し、性暴力やセクシャルハラスメントなど彼女に不快な思いをさせる出来事について話し、あなたがそれを「偶然に」起きた「不幸な」出来事としてではなく、私たちがどのように女性を見るように育てられたかによって生じた出来事だと最初に考えたのはいつですか？

あなたの組織においてジェンダー平等を広げていくうえで主な障害となるのは何ですか？

リーダーとして、その障害を取り除くために明日にもできることは何ですか？

職場におけるジェンダー平等を実現するためにリーダーが実行できる具体的な手段としては何がありますか？

採用、賃金交渉、昇進、セクシャルハラスメントへの対応などにおいて、ジェンダー意識の向上を図る余地はありますか？

育児中の女性／男性スタッフの必要に合わせてワークライフバランスを向上させることができますか？



参考資料

マイケル・キンメル「なぜジェンダー平等が皆のためになるか—男性を含めて」TEDトーク

マイケル・キンメル博士は、教育者としても会議などの進行役としても非常に経験豊かな人物であり、ジェンダー平等についての対話に男性たちを巻き込むために世界を飛び回っています。

詳細は博士のウェブサイト参照してください。

よりジェンダー平等な職場について

カタリスト「フリップ・ザ・スクリプト：職場の女性たち」

HeForShe「企業向けアクションキット」

HeForShe「IMPACT 10x10x10 Corporationフレームワーク」

世界経済フォーラム「世界ジェンダーギャップ報告書2016」

政治の世界にいる女性へのエンパワーメント

カタリスト「対政府業務」

ハッラ・トーマスドットイル「今こそ女性が出馬するとき」TEDトーク

HeForShe「IMPACT 10x10x10 Head of Stateフレームワーク」

欧州安全保障協力機構 民主制度・人権事務所「政党への女性参加促進のためのハンドブック」2014年

UN Women「女性のリーダーシップと政治参画の重要性」

ウィメン・ポリティカル・リーダーズのグローバルフォーラム

女性に対する経済的なエンパワーメント

ハッラ・トーマスドットイル「アイスランド経済危機における女性の責務」TEDトーク

ジャッキー・ゼナーが提供する、幅広い分野における女性への経済的なエンパワーメントがもたらす恩恵についての資料一覧

LeanIn.Orgおよびマッキンゼー・アンド・カンパニー「職場の中の女性たち2016年」（米国のビジネスにおける女性の状況に関する総合的な調査）

シェリル・サンドバーグ「何故女性のリーダーは少ないのか」TEDトーク

ウィメン・オン・ボードのウェブサイト（取締役会や企業ガバナンスに関するさまざまな最新の世界的調査結果を提供）

UN Women「女性に対する経済的エンパワーメントの重要性について」

国連財団「女性に対する経済的エンパワーメント推進のためのロードマップ」2013年

ワークライフバランス

#LeanInTogether「平等を実現するためにすべての人に重要な役割がある」

メンケア「育児休暇プラットフォーム」

ホワイトリボン「あなたに始まり彼に残るもの」

バーバーショップ・ツールボックス

ツール#02

2017年3月





コミュニティから学ぶ： ハイレベルイベント

目標

このセッションでは、男性と男児への働きかけを通じてジェンダー平等を推進している著名な人物の例を紹介することで、リーダーの地位にある参加者に変革の主体となる意欲を抱いてもらうことを目標とします。

男性と男児に積極的に働きかけている人々について学ぶことで、セッション終了後に参加者たちに自らも変革の主体になろうという意欲がわくでしょう。そのためには、講演者たちは各人の体験を発表し、成功例を取り上げながら、仕事やプライベートでジェンダー平等に取り組んできた体験を生き生きと語り聞かせることが必要です。

このセッションに必要なもの

進行役、講演者、場合によってはパフォーマンスを行う出演者やマイク、映像を映す大きなスクリーン、ステージなど

所要時間

1~2時間



主催者のためのガイドライン

このツールではジェンダー平等に取り組む先駆者たちを招待します。ただし、このツールをどう使えばあなたの組織にとって最も役立つかを判断するのは、主催者のあなたです。

あなたの組織と参加対象者に最もふさわしいテーマを決めるために、以下の点を検討してください。

あなたの組織においてジェンダー平等を広げていくうえで主な障害となるのは何ですか？

職場内でも職場の外でも、男性が差別的な態度や行いをしないようにしていくために、あなたの組織または会社は具体的に何ができますか？

ジェンダー平等のためにすでに男性と男児を巻き込んでいる組織から、あなたの組織はどのようにして学ぶことができますか？

次のステップでは、あなたの目的に合う著名な政治家、CEO、海外または国内の専門家、NGO、活動家で、男性と男児を巻き込んだ経験や取り組みについて語ってくれる人物や組織を選びます。そしてコンタクトを取り、基調講演者またはパネリストとしてイベントに招待します。講演者を探す際には、枠にとらわれず視野を広げてみましょう。青少年を対象に意識を高める取り組みをしている教育者やコーチはいませんか？ または地域で、職場におけるジェンダー平等の実現に懸命に取り組んでいる企業はありませんか？ このセッションは外部からの刺激を得るため

のものであり、成功例を示す声明、映像、証言などの種類が豊富なほど効果的です。

イベントに変化をつけるために、示唆に富み、参考となる映像を上映します。また、それぞれの分野でジェンダー平等に取り組んでいる歌手、作家、俳優による優れたパフォーマンスがないか探してみましょう。そのアイデアとして、「**参考資料**」の項を参照してください。もし講演者の候補が出席できない場合でも、イベントで流すための映像を快く送ってくれたり、スカイプで出演してくれたりする可能性もあることを覚えておきましょう。

セッションの進行役を引き受けてくれる専門家を探します。これは職場や地域の方でもよいですし、国際的な活動家や専門家でもよいでしょう。進行役の役割についてのガイドラインは「**最初の一步**」の章で概説しています。進行役はセッションの紹介を行い、司会を務め、締めくくりの言葉を述べます。

参加者とイベントの主な目的について、講演者、パフォーマー、進行役に予め伝えておき、期待される成果についての明確なイメージを描いてもらいます。

講演者にはテーマについて、以下のような個人的な観点から述べてもらうようお願いします。

ジェンダー平等の実現に取り組むきっかけとなったものは何ですか？

これまでの道のりで困難に直面したことはありますか？それをどのように克服しましたか？

参加者に伝えられる成功例として、どのようなものがありますか？

鍵となる管理者や影響力のあるスタッフにジェンダー平等に関する行動宣言を用意してもらい、セッションの終了までに全員の前で表明してもらうよう依頼します。「**世界を変えるには、まず自分から—行動宣言**」のツールの中にある例を参照してください。

進行役に、セッションの終了にあたっては主要なテーマについて総括するとともに、いくつかの個人的エピソードや組織・個人レベルでの成功例などを取り上げてもらうよう依頼します。そして参加者に向けて、後のページで挙げているような、ジェンダー平等に向けた個人的な取り組みを始めるための方法を強調します。

参加者がジェンダー平等への支持を表明する写真を撮影し、ソーシャルメディアで友人や家族とシェアできるよう、**フォトブースやセルフフィのコーナー**を設けましょう。



変革の主体となる

参加者たちに、「Building Gender IQ」を試してみるよう勧めましょう。HeForSheとPwCが制作したこのインタラクティブコースでは、ジェンダー平等の利点と重要性について学ぶことができます（オンラインで受講可能）。

イベントでリーダーが表明した行動宣言を実行しましょう。

講演者や参加者たちとの協力関係を継続させ、イベントでの議論を活かす方法を探しましょう。

職場のジェンダー意識をより高めるために、全スタッフを対象としたワークショップを企画しましょう（「**ワークショップ**」の章を参照してください）。

参考資料

ジェンダー・ステレオタイプを打破した男性たちの物語
アイスランドからのHeForSheジェンダー平等ストーリー
グナナル・ピエトルソンは看護におけるジェンダー・ステレオタイプを打破しようとしています。彼が暮らすアイスランドは世界で最もジェンダー平等が進んでいる国の1つですが、それでもなお男性看護師の数は全体のたった2%に過ぎません。

その他のHeForSheジェンダー平等ストーリー

アイスランドのバスケットボールコーチ、パルマ・ラグナルソンによる、若い少年たちにジェンダー平等とスポーツにおけるステレオタイプの打破について教育することを通じた、根本的なインパクトを与える取り組み

グドゥロイグル・トール・トールダルソン（アイスランド共和国外務大臣）「バーバーショップのコンセプトについて」

過去のバーバーショップ・イベント

ジュネーブの国連人権理事会で開催されたバーバーショップ会議における上級幹部たちの公開討論、2016年3月

バーバーショップ会議ハイレベルイベント（ニューヨークの国連本部で開催）2015年1月

ドナルド・マクファーソン（元NFL選手、活動家、男女同権論者、教育者）、ニューヨークの国連本部で開催されたバーバーショップ会議ハイレベルイベントでの講演、2015年1月

グアンテ（話し言葉によるヒップホップアーティスト、教育

者、社会正義活動家）、ニューヨークの国連本部で開催されたバーバーショップ会議ハイレベルイベントでのパフォーマンス、2015年1月

マグナス・スケーヴィング（起業家・レージータウンの設立者）ニューヨークの国連本部で開催されたバーバーショップ会議ハイレベルイベントでの講演、2015年1月

マックス・ブライアント（13歳の女子教育推進活動家）ニューヨークの国連本部で開催されたバーバーショップ会議ハイレベルイベントでの講演、2015年1月

デイヴィッド・モリソン陸軍中將の録画映像、ニューヨークの国連本部で開催されたバーバーショップ会議ハイレベルイベント向けに撮影、2015年1月

ヴィグディス・フィンボガドゥティル（民主的な直接選挙により選ばれた世界で初めての女性大統領である、アイスランド元大統領）の録画映像、「男性と男児の参加の重要性について」、ニューヨークの国連本部で開催されたバーバーショップ会議ハイレベルイベント向けに撮影、2015年1月

職場での取り組み

カタリスト「フリップ・ザ・スクリプト：職場の女性たち」

HeForShe「企業向けアクションキット」

マッキンゼー・アンド・カンパニー「職場の中の女性たち」



シェリル・サンドバーグ「何故女性のリーダーは少ないのか」TEDトーク

ホワイトリボン「私は男性モデルです 父親編」

ホワイトリボン「一線を設ける」

世界経済フォーラム「世界ジェンダーギャップ報告書2016」

ホワイトリボン「参加する父親たちとジェンダー平等」

ホワイトリボン「男性と男児を巻き込みジェンダーに基づく暴力を減らし、予防する」

ホワイトリボン「あなたに始まり彼に残るもの」

ホワイトリボン「女性への暴力に対する男性の態度と行動」

政治での取り組み

カタリスト「対政府業務」

NGOと市民団体

HeForShe「IMPACT 10x10x10 Head of State フレームワーク」

アラン・グレイグおよびイェルケル・エドストローム「現実の中で男性を動員すること：制度の中にある性暴力、ジェンダーに基づく暴力に挑む」開発学研究所 (IDS)、ブライトン、2012年

欧州安全保障協力機構 民主制度・人権事務所「政党への女性参加促進のためのハンドブック」2014年

国際救済委員会「女性と女兒に対する暴力の防止：責任ある行動を通じた男性の参加」

ハッラ・トーマスドットティル「今こそ女性が出馬するとき」TEDトーク

メンエンゲイジ・アライアンス「説明責任に関するツールキット」

UN Women「女性のリーダーシップと政治参画の重要性」

ナショナル・コミュニティ・オブ・プラクティス「ツールキット」

ウィメン・ポリティカル・リーダーズのグローバルフォーラム

プロムンド「平和な暮らし：アビーとキャルの物語」

ワークライフバランス

リーニン「ともに一歩踏み出そう」

暴力の防止

スティガモット「サバイバーたちの証言—結末と復活」

メンケア「育児休暇プラットフォーム」

スティガモット「サバイバーたちの証言—司法制度」

ホワイトリボン「父親についての映像：男性4人への1つの質問」

スティガモット「サバイバーたちの証言—加害者について」

バーバーショップ・ツールボックス

ワークショップ

2017年3月





男性を形づくるもの —ワークショップ

目標

それぞれのワークショップは、参加者たちがテーマについての理解を深め、ジェンダー平等についての自身の考えを探ることで、ジェンダー平等に向けた変革の主体かつ推進者となるよう刺激を与えるものです。以降で説明するワークショップは専門家がリードする議論とグループワークから構成されています。各ワークショップはテーマごとに分かれており、参加者たちは一度に1つのテーマについて深く掘り下げることができます。

各ワークショップはそれぞれ独立しており、単独のセッションとして利用することができます。ただし、ジェンダー平等についてのディスカッションに参加するのが初めての参加者の場合は、ジェンダーの定義に関するワークショップ1から始め、次のワークショップに進むことを強く推奨します。

主催者のためのガイドライン

各ワークショップは、男性を形づくるものや、男性がジェンダー平等の実現を支援する方法についての率直なディスカッションを行うものです。それぞれのツールは、男性のみのグループでも女性と男性が混ざったグループでも利用できます。ただし、混合グループの場合でも、必ず男性同士で話し合う機会を設け、ジェンダー平等の実現を後押しするために男性にできることについて実りある議論ができるようにしてください。そのためにはタイミングを見計らって参加者を性別でグループ分けし、男性の専門家に進行役として

参加してもらるか、発表者として自らの経験を語ってもらうとよいでしょう。

ディスカッションの進行ができるジェンダーの専門家に協力を依頼することを検討してみましょう。参加者をグループ分けする際は、必ずテーブルごとに1人のディスカッション・リーダーを事前に選んでおくようにします。地域の専門家でもよいですし、テーマに詳しい参加者でもよいでしょう。事前に顔を合わせ、ワークショップのガイドラインや、「**最初の一步**」の章にある「進行役のためのチェックリスト」と「用語集」をひと通り確認します。

暴力や性的虐待といったセンシティブなテーマについての議論は、そうした行為を受けた経験のある人々にとって、悪い記憶がよみがえったり、不安を感じたりするきっかけとなり得ることに注意してください。進行役とディスカッション・リーダーはこのことを念頭に置き、参加者を、地域の支援団体などに紹介できるようにしておきましょう。

予定時間が1時間の場合	2時間の場合	3時間の場合
<p>ワークショップ1 ジェンダーとは何か？</p>	<p>ワークショップ1 ジェンダーとは何か？</p> <p>ワークショップ2 男性らしく、女性らしく</p>	<p>ワークショップ1 ジェンダーとは何か？</p> <p>ワークショップ2 男性らしく、女性らしく</p> <p>ワークショップ3 暴力とは何か？</p>

バーバーショップ・ツールボックス

ツール#03

2017年3月





男性を形づくるもの—スタッフ向けワークショップ

テーマ1：ジェンダーとは何か？

このワークショップはブロムンドの「プログラムH」をベースにしており、レバノンで活動する非営利組織ABAADの「プログラムRa」はこのプログラムをもとに地域の状況に合わせて制作されたものです。以下のバージョンはより幅広い対象に向けて一部変更されています。

目標

このワークショップでは、参加者が「性 (Sex)」と「ジェンダー (Gender)」の違いについて理解することを目指します。また、属している文化の中にあるジェンダー・ステレオタイプや男女それぞれに期待される行動の違いについても、より明確な考えが持てるようになります。

このセッションに必要なもの

進行役、ディスカッション・リーダー、いくつかのグループが同時に活動できるスペース、フリップチャート (ボード)、マーカー

所要時間

1時間



主催者のためのガイドライン

「男性」「女性」という言葉を定義する際は、参加者全員が基本的な用語を理解し、同じ意味合いでその言葉を用いることが重要です。セッションを始めるにあたって、「**最初の一步**」の章で示されているように、言葉の使われ方を明確にしてください。また、参加者の誰かが自分の考えを述べるときに使いそうな軽蔑的な表現をひと通り取り上げ、そうした言葉にはどのように対応するのがよいか話し合っておくのもよいでしょう。

また同じく冒頭で、ジェンダー平等の利点とこのセッションの目標を簡単に説明します。各種データや資料については「**参考資料**」の項を参照してください。議論の一部はグループに分かれて行うことや、各テーブルには質問をしたり時間を管理したりするディスカッション・リーダーが配置されることを説明します。

進め方

ボードに2つの縦長の枠を描き、片方に「男性」、もう片方に「女性」と書き入れます。

参加者に「男性」に関連する言葉や特徴を挙げてもらい、その答えをすぐにボードに書いていきます。答えはポジティブなものでもネガティブなものでも構いません。参加者が「男性」の社会的、生理学的な特徴を特定し、それについて考えるためのヒントを与えます。

同じことを「女性」についても繰り返します。

それぞれの枠に並んだ言葉を見ていきます。

そして枠のタイトルを入れ替えます（「男性」を「女性」に、「女性」を「男性」にします）。

参加者に対し、「男性」の下に並んでいた答えが「女性」にも当てはまるか、またその逆はどうかを尋ねます。

参加者たちをグループに分け、後述する質問を利用して議論を進めながら、男性と女性の両方に同じようには当てはまらないと思う特徴はどれか、それはなぜかについてディスカッションします。そして、生物学的・生理学的な違いが「性」であり、社会的な違いが「ジェンダー」であることを説明します。

男性	女性



ディスカッションのための質問

男性であるとはどういうことですか？

女性であるとはどういうことですか？

男性と女性は同じように育てられていると思いますか？

親密な関係における男性の役割をどのように説明しますか？ 女性の役割はどうですか？

ジェンダー役割についての私たちの認識は家族や友人から影響を受けていますか？ それはどのような影響ですか？

ジェンダー役割にメディアは影響を与えていますか？ 与えているとすれば、どのような影響ですか？ メディアは女性をどのように表現していますか？ 男性についてはどうですか？

こうした男性と女性の役割の違いは、不平等や差別につながると思いませんか？ つながるとすれば、誰に対するどのような不平等や差別ですか？

こうした違いはパートナーや家族との関係にどのように影響していますか？

あなたの日常生活において、男性に期待されている行動にどのように異議を唱えることができますか？ 女性に期待されている行動にはどのように異議を唱えることができますか？

仕事上で、ジェンダー平等の実現にどのように貢献できますか？



締めくくりの言葉

私たちは生涯を通じて、家族や友人、メディアから、男性として期待される行動や、女性や他の男性との接し方に関する、あからさまな、あるいは目に見えない圧力を受け続けます。女性や男性に対して私たちが割り振る役割や規範の多くは社会によってつくられたもので、生物学的な要因に関わるものではないことを認識することが重要です。そうしたものは女性や女兒に対する差別を助長し、男性や男児に特権を授ける社会構造の一部であり、すべての人々の自由を制限してもいるのです。このようなステレオタイプが私たちの仕事やプライベートな生活にネガティブな影響をもたらすことに気づくことが初めの大切な一歩です。日々の生活や身の回りで出合うこうしたステレオタイプに疑いの目を向け、異議を唱えましょう。

変革の主体となる

HeForSheに参加する

加者たちに、「Building Gender IQ」を試してみるよう勧めましょう。HeForSheとPwCが制作したこのインタラクティブコースでは、ジェンダー平等の利点と重要性について学ぶことができます（オンラインで受講可能）。

フォローアップの会合を設け、グループワークで挙げた提案などを実施する方法について話し合みましょう。

このツールボックスの中にある他のワークショップ・セッションを利用して、スタッフとのフォローアップ・**ワークショップ**を開催しましょう。

このツールボックスで紹介している「**リーダーシップ・セッション**」を開催して、ジェンダー平等に対するリーダーの取り組みを強化するよう働きかけましょう。

ジェンダー平等へより近づくための取り組みを探し、実施するためのワーキング・グループを立ち上げましょう。

ジェンダーに敏感になるためのトレーニングやジェンダー平等推進の取り組みを確立しましょう。

ジェンダー平等のテーマを、大きな会議、イベント、会合などで取り上げるようにしましょう。

参考資料

ABAADおよびプロムンド「プログラムRa」

開発学研究所「男性、男児とジェンダー平等」

プロムンド「プログラムH」

アラン・グレイグおよびイェルケル・エドストローム「現実の中で男性を動員すること：制度の中にある性暴力、ジェンダーに基づく暴力に挑む」開発学研究所（IDS）、ブライトン、2012年

バーバーショップ・ツールボックス

ツール#04

2017年3月





男性を形づくるもの—スタッフ向けワークショップ

テーマ2: 男性らしく、女性らしく

このワークショップはブロムンドの「プログラムH」をベースにしており、レバノンで活動する非営利組織ABAADの「プログラムRa」はこのプログラムをもとに地域の状況に合わせて制作されたものです。以下のバージョンはより幅広い対象に向けて一部変更されています。

目標

このワークショップでは、ジェンダー規範が男性や女性の人生に与える影響や、そうした規範による期待がどのようにして個人の能力発揮の妨げとなってしまうかについて、参加者の理解を深めることを目指します。

このセッションに必要なもの

進行役、ディスカッション・リーダー、いくつかのグループが同時に活動するためのスペース、フリップチャート（ボード）、マーカー

所要時間

1時間



進め方

まず初めにこのセッションの目標を手短に紹介し、「**最初の一歩**」の章にある用語集を利用して、性、ジェンダー、ジェンダー規範などの主要な用語について説明します。各種データや資料については「**参考資料**」の項を参照してください。次に、議論の一部はグループに分かれて行うことや、各テーブルには質問をしたり時間を管理したりするディスカッション・リーダーが配置されることを説明します。

A.

参加者に今まで誰かに「男性らしく／女性らしく」するよう言われたことがあるかどうかを尋ね、数名にその経験を話してもらいます。その後、次のように尋ねます。「なぜその人はあなたにそう言ったのだと思いますか?」「それを聞いてあなたはどのように感じましたか?」この2つの質問は男性や女性であることに突きつけられた困難を浮き彫りにするものであるため、さらに深く議論をしていくことを参加者に伝えます。

B.

「男性らしさ」という言葉をボードに大きく書き、参加者に対してこの言葉が自分にとってどのような意味を持つか説明するよう求めます。それらは、男性とはいかにあるべきか、どのように行動し、感じ、反応するべきかという社会からの期待です。四角い枠を描いて、その中に参加者からの答えを書き込みます。挙がりそうな答えとしては、「たくましさ」や「泣かないこと」などが考えられます。

C.

ボードに大きな文字で「女性らしさ」と書きます。参加者に対してこの言葉が自分にとってどのような意味を持つか説明するよう求めます。それらは、女性とはいかにあるべきか、どのように行動し、感じ、反応するべきかという社会からの期待です。四角い枠を描いて、その中に参加者からの答えを書き込みます。挙がりそうな答えとしては、「思いやりがあること」や「攻撃的でないこと」などが考えられます。

D.

参加者からの答えが出尽くしたところで、全員を性別に基づいてグループ分けし、次ページの質問リストを利用しながらディスカッションを始めます。各グループにはディスカッション・リーダーを配置してください。



ディスカッションのための質問

枠内に書かれた言葉に従って生きることは、男性の幸福にどのような影響を与えますか？

女性の幸福にはどのような影響を与えますか？

枠内に書かれた言葉に従って生きることは、男性の人生や人間関係にどのような制限を加えますか？

枠内に書かれた言葉は女性の人生にどのような制限を加えますか？

あなたの周囲に、男性の外見や行動はこうあるべきだという期待に応えていない男性はいますか？ そうした男性はどのような問題に直面していますか？ 周囲は彼らに対し、どのように接していますか？

ジェンダー規範に従っていない女性はどうですか？

人々はそうした女性についてどう言っていますか？ 周囲は彼女らに対し、どのように接していますか？

男性は、人種、社会的階級、宗教などによって余計な困難や偏見に直面していると思いますか？ そうだとすれば、どのようなかたちですか？ 女性はどうですか？

女性と男性の外見や行動の多様性を受け入れ、尊重する姿勢を広めていくために、あなたができることは何ですか？



締めくくりの言葉

女性も男性も、どのように行動するべきか、あるいは恋愛、家庭、コミュニティ、社会でのそれぞれの役割はどうあるべきかについて、頑固な期待に直面することが多々あります。そうした期待は、どんな服装をしたいか、誰を愛したいか、どの道へ進みたいか、恋愛関係や家庭においてどのような役割を担いたいかといったことに関して、個人の関心や可能性を十分に発揮することを妨げかねません。ジェンダー・ステレオタイプは、それが学習によって身についたのと同様に、疑いの目を向けて捨て去ることもできるということを覚えておいてください。互いに助け合い、力を合わせて、女性も男性も「女性らしさ」「男性らしさ」として社会的に定義された制限を乗り越えて前に進める世の中を築くことが必要なのです。

変革の主体となる

HeForSheに参加する

参加者たちに、「Building Gender IQ」を試してみるよう勧めましょう。HeForSheとPwCが制作したこのインタラクティブコースでは、ジェンダー平等の利点と重要性について学ぶことができます（オンラインで受講可能）。

フォローアップの会合を設け、グループワークで挙げた提案などを実施する方法について話し合みましょう。

このツールボックスの中にある他の**ワークショップ**・セッションを利用して、スタッフとのフォローアップ・**ワークショップ**を開催しましょう。

このツールボックスで紹介している「**リーダーシップ**・セッション」を開催して、ジェンダー平等に対するリーダーの取り組みを強化するよう働きかけましょう。

ジェンダー平等へより近づくための取り組みを探し、実施するためのワーキング・グループを立ち上げましょう。

ジェンダーに敏感になるためのトレーニングやジェンダー平等推進の取り組みを確立しましょう。

声を挙げましょう。不平等に出くわしたら、無言の傍観者でいてはいけません。同僚が誰かに対して尊敬を欠く発言をしたときは、指摘してあげましょう。

ジェンダー平等のテーマを、大きな会議、イベント、会合などで取り上げるようにしましょう。

参考資料

ABAADおよびプロムンド「プログラムRa」

メンエンゲイジ・アライアンスおよびUN Women「男性、男性らしさと変革する力」

プロムンド「HMD：行動のためのツールキット」

プロムンド「プログラムH」

ホワイトリボンおよびダッドセントラル「参加する父親たちとジェンダー平等」

ホワイトリボン「私は男性モデルです 父親編」

ホワイトリボン「女性への暴力に対する男性の態度と行動」

バーバーショップ・ツールボックス

ツール#05

2017年3月





男性を形づくるもの—スタッフ向けワークショップ

テーマ3: 暴力とは何か?

このワークショップはブロムンドの「プログラムH」をベースにしており、レバノンで活動する非営利組織ABAADの「プログラムRa」はこのプログラムをもとに地域の状況に合わせて制作されたものです。以下のバージョンはより幅広い対象に向けて一部変更されています。

目標

このセッションでは、コミュニティ、家庭、恋愛関係に影響を与えるさまざまな人たちの暴力について知り、それをやめさせる方法を学ぶことを目指します。

このセッションに必要なもの

メインの進行役、ディスカッション・リーダー、フリップチャート（ボード）、マーカー、さまざまな人たちのジェンダーに基づく暴力について説明したプリント

所要時間

1時間

いくつかのグループが同時に作業を行えるスペース



主催者のためのガイドライン

暴力について話し合う前に、あなたのコミュニティにおける暴力の広まり具合や暴力に対する姿勢について調査を行うことが重要です。その際には、現在の法律や被害者・加害者の両方が受けられる支援についても考慮してください（後述の「**参考資料**」の項を参照）。ジェンダーに基づく暴力を防ぐ取り組みを行っている地域の団体や活動家とコンタクトを取り、あなたの地域社会におけるジェンダーに基づく暴力の影響についてさらに詳しく学びましょう。

セッションでメインの進行役を引き受けてくれる専門家を探します。職場や地域の方でもよいですし、国際的な活動家や専門家でもよいでしょう。進行役の役割についてのガイドラインは「**最初の一步**」の章で概説しています。進行役はセッションをスタートさせ、ディスカッション・リーダーに指示を与え、最後にセッションの総括をします。セッションのあいだ、進行役はディスカッション・リーダーをサポートしなければなりません。

参加者たちを性別に基づいてグループ分けする準備をしておいてください。各テーブルに、質問とその意図を予め把握したディスカッション・リーダーを配置するよう座席割をします。ディスカッション・リーダーには、仲間から尊敬され、グループ内である程度の権威を持つ人物を選んでください。

メインの進行役とディスカッション・リーダーとともに、議論において許容される事柄や論争が起きた際の対処の仕方について基本的なルールを決めておきましょう。また「**最初の一步**」の章にある進行役のためのチェックリストも渡しておきます。

暴力や性的虐待といったセンシティブなテーマについての議論は、そうした行為を受けた経験のある人々にとって、悪い記憶がよみがえったり、不安を感じたりするきっかけとなり得ることに注意してください。進行役とディスカッション・リーダーはこのことを念頭に置き、参加者を、地域の支援団体などに紹介できるようにしておきましょう。

ボードに、各タイプの暴力の定義を、次ページの並びのとおりを書いておきます。

進め方

参加者に対して、この活動の目的は人間関係におけるさまざまなかたちの暴力について話し合い、分析することであると説明します。

まず、参加者たちに円形に座ってもらい、身体的な暴力に加え、親密な関係におけるさまざまなかたちの暴力（支配、威圧、怒鳴る）について静かに数分間考えてもらいます。

次に、5～10分ぐらいかけて参加者たちに考えたことを発表してもらい、その答えをボードに書きます。参加者たちは上で述べたようなさまざまなタイプに該当する暴力行為を挙げるでしょう。

全体でその回答について話し合います。参加者たちは暴力について同じような考えを持っていますか？ 詳しく検討するに値するユニークな答えはありましたか？ さまざまなかたちの暴力の定義をひと通り紹介し、短い説明を加えながらも、暴力についての具体的な定義や単純な定義はないことを参加者に伝えましょう。そして参加者に対し、こうした暴力のタイプの違いが理解できるか尋ねます。必要であれば数分間話し合ったのち、ジェンダー別に参加者をグループ分けし、それぞれのグループで後述する質問に取り組んでもらいます。



資料:

ジェンダーに基づく暴力

ジェンダーに基づく暴力 (Gender-based violence: GBV) は、世界に最も広くはびこる人権侵害のひとつです。GBVとは、個人やグループを対象とするジェンダーに根ざした暴力のことで、身体的、性的、精神的な被害を与える恐れがあります。GBVに関連した暴力のかたちには以下のようなものがあります。

精神的暴力

罵倒、侮辱、脅し、支配、愛情の欠如などのかたちで表れる暴力。男性や女性に与える影響としては、自尊心の低下、人間不信、情緒不安定などが考えられます。

身体的暴力

殴る、蹴る、突くなど、男性や女性の身体を危険にさらし、怪我を負わせかねない行動のかたちで表れる暴力。

セクシャルハラスメント

相手が望まない猥褻な提案、性的な発言、卑猥な言葉、性的関係の強要など。

性的虐待

成人同士、または成人と子どものあいだでの、強制によるあらゆるかたちでの性的な身体的接触（成人と子どもの場合は児童性的虐待）。

レイプ

腕力や脅迫を用いて、挿入（口腔／膣／肛門）を伴う性的関係を持つこと。

GBVやその他のかたちの暴力についてのより詳細な定義はWHOの『暴力と健康に関する世界報告 (World Report on Violence and Health)』を参照してください（リンクは要確認）。



ディスカッションのための質問

男女の親密な関係ではどのような暴力が起こりますか？
こうした暴力の原因は何ですか？

家庭内ではどのようなかたちの暴力が多いでしょうか？
こうした暴力の原因は何ですか？

ジェンダーに関連する暴力のかたちはありますか？
女性に対して振られる暴力にはどのようなかたちのものが多いでしょうか？

暴力を振るうことができるのは男性だけですか？ 女性も暴力的になり得ますか？ 男性が他者に対して振るう暴力で最も多いのはどのようなものですか？ 女性が他者に対して振るう暴力で最も多いのはどのようなものでしょうか？

殴られたり、暴力で苦しめられたりするものが「当然」の男性や女性はいるでしょうか？

あなたにとって、家庭内暴力やジェンダーに基づく暴力の原因は何ですか？

誰かに対して暴力を振るうと、どのような結末になりますか？
私たちの人間関係では？ 地域社会では？

男性らしさという概念と女性に対する暴力のあいだに関連はあると思いますか？

健康的な親しい関係を築くために個人的にできることは何ですか？
どうすればパートナーとそれを実践できますか？

ジェンダーに基づく暴力を目撃した場合、あなた自身には何ができますか？

あなたのコミュニティから暴力をなくすために周囲と協力してできることは何ですか？



締めくくりの言葉

暴力とは、最も単純な定義としては、誰かが他の誰かに対して腕力や権力（あるいは脅し）を用いることです。それは世界中で起きており、怒りや争いに対処する手段としてよく用いられます。男性は感情を抑え込むように育てられることが多く、その結果、怒りだけが男性らしさを損なうことなく表現できる唯一の感情となってしまいます。

参加者たちに、ジェンダーに基づく暴力に関して身の回りにある情報をさらに集め、女性に対する暴力をなくすために個人で何ができるかについて考えていくよう促しましょう。

変革の主体となる

HeForSheに参加する

参加者たちに、「Building Gender IQ」を試してみるよう勧めましょう。HeForSheとPwCが制作したこのインタラクティブコースでは、ジェンダー平等の利点と重要性について学ぶことができます（オンラインで受講可能）。

声を挙げましょう。不平等や暴力に出くわしたら、無言の傍観者でははいけません。同僚が誰かに対して尊敬を欠く発言をしたときは指摘し、ジェンダーに基づく暴力を黙って見過ごさないようにしましょう。

男性や男児をジェンダーに基づく暴力の低減や防止に巻き込む方法を、以下で紹介している参考資料をもとに検討してみましょう。

フォローアップの会合を設け、グループワークで挙げた提案などを実施する方法について話し合みましょう。

このツールボックスの中にある他の**ワークショップ**・セッションを利用して、スタッフとのフォローアップ・ワークショップを開催しましょう。

このツールボックスで紹介している**リーダーシップ**・セッションを開催して、ジェンダー平等に対するリーダーの取り組みを強化するよう働きかけましょう。

ジェンダー平等へより近づくための取り組みを探し、実施するためのワーキング・グループを立ち上げましょう。

ジェンダーに敏感になるためのトレーニングやジェンダー平等推進の取り組みを確立しましょう。

ジェンダー平等のテーマを、大きな会議、イベント、会合などで取り上げるようにしましょう。

参考資料

ソーディス・エルバとトム・ストレンジャー「レイブを経験し和解に辿り着いた私たちの物語」TEDトーク
ソーディス・エルバとトム・ストレンジャーは、自分たちが体験したレイブと和解についての心を揺さぶるプレゼンテーションをTEDトークで披露しました

ソーディス・エルバとトム・ストレンジャー、TEDブログでのQ&A

グアンテ（話し言葉によるヒップホップアーティスト、教育者、社会正義活動家）、ニューヨークの国連本部で開催さ

れたバーバーショップ会議ハイレベルイベントでのパフォーマンス、2015年1月

国際救済委員会「女性と女子に対する暴力の防止：責任ある行動を通じた男性の参加」

デイヴィッド・モリソン陸軍中將の録画映像、ニューヨークの国連本部で開催されたバーバーショップ会議ハイレベルイベント向けに撮影、2015年1月

スティガモット「サバイバーたちの証言—結末と復活」

スティガモット「サバイバーたちの証言—司法制度」

スティガモット「サバイバーたちの証言—加害者について」

ホワイトリボン「一線を設ける」

ホワイトリボン「男性と男児を巻き込みジェンダーに基づく暴力を減らし、予防する」

ホワイトリボン「女性への暴力に対する男性の態度と行動」

ホワイトリボン「ジェンダーに基づく暴力の予防への男性の参加」

ホワイトリボン「男性の参加を通じた女性と女子への暴力の予防」

ホワイトリボン「ストリートハラスメントを止めるために男性ができる6つのこと」

バーバーショップ・ツールボックス

ツール#06

2017年3月





世界を変えるには、まず自分から — 一行動宣言

目標

鍵となる参加者に、身の回りでのジェンダー平等の実現にどのように貢献していくかについてイベント内で発表してもらうことで、実際の行動宣言を行ってみせます。これにより他の参加者たちを刺激するとともに、イベント後にお手本にできる具体的な行動宣言を示します。

主催者のためのガイドライン

参加者の中から数人を選び、イベント中に立ち上がってジェンダー平等の実現を目指す具体的な行動を宣言してもらうよう、イベント前に依頼します。対象とするのは参加者たちによく知られており、すでにリーダーやロールモデルと見なされている人物です。そうした人たちに、他の参加者たちに対して後に続くよう力づけてもらいます。

宣言はシンプルな短いもので構いません（1文か2文ほど）。主催者が用意しても、宣言する本人が考えてもよいでしょう。HeForShe企業インパクト・チャンピオンが行っている宣言や（[「参考資料」](#)参照）、以下の参考例からアイデアを得ましょう。

参考例

わが社のスタッフが職場やプライベートな生活で直面しているジェンダー間の不平等に関連した問題について理解を深めるために調査を実施すること、そしてHeForSheのコンセプトを私たちの職場に取り入れることを誓います。

わが社の採用活動について、求人のおし方や採用方法にジェンダーバイアスがないかどうか見直すことを誓います。

女性管理職の人数を増やし、HeForSheのコンセプトを私たちの働き方に取り入れることを誓います。

私たちの職場においてHeForShe運動に対する関心を高め、男性スタッフ全員にHeForSheへの参加宣言をしてもらい、メッセージをシェアしてもらうよう働きかけることを誓います。

ジェンダー平等の積極的な支持者として、それを実現するうえで男性が参加することの重要性について、職場や友人関係、家庭において関心を高めていくことを誓います。

参考資料

HeForShe「IMPACT 10x10x10（インパクト テン・バイ・テン・バイ・テン）」の国家元首/グローバル企業/大学チャンピオンが行った行動宣言を読んで、アイデアを得ましょう

「女性のエンパワーメント原則（Women's Empowerment Principles: WEPs）」は、職場、市場、地域の女性をエンパワーメントする方法についてのガイドランスを提供する、企業に向けた一連の原則です

バーバーショップ・ツールボックス

ツール#07

2017年3月





フォトブース／セルフイ・コーナー

目標

ジェンダー平等を支持するスローガンを持って写真を撮ってもらうことで、参加者がその理念の実現やHeForShe運動への意気込みを表明できるようにし、機運を高めることが目的です。

主催者のためのガイドライン

このツールは全体の予算に合わせて変更できます。低予算の場合、必要なのはスマートフォンまたはデジタルカメラとジェンダー平等のスローガンやHeForSheのロゴだけです。参加者が自分の宣言を書き込めるボードなどを用意してもよいでしょう。撮影した写真はFlickr (www.flickr.com) のアカウントにアップロードしたり、Eメールで参加者に送ったりします。

予算があれば、テーマを取り入れた背景や、プロが制作したジェンダー平等のスローガンやHeForSheのロゴを配した本格的なフォトブースを設置してもよいでしょう。イベントの会場で写真を印刷したり、携帯やパソコンに写真を送ってくれたりするサービスもあります。

参加者に、撮った写真を#HeForSheのハッシュタグを付けて家族や友人とシェアしてもらいましょう。

撮影した写真を広報活動に使用する場合や、写真を送るの

に使うEメールアドレスや電話暗号などの個人情報を集める場合は、必ず事前に同意を得るようにします。電子的な方法を用いてもよいですし、フォトブースの横で紙に記入してもらってもよいでしょう。以下に参考例を示します。

今後、ジェンダー平等に関するイベントについてのお知らせをお送りしてもよいですか？

はい いいえ

参考資料

#HeForSheのハッシュタグでツイッターやインスタグラムなどのソーシャルメディアを検索し、アイデアを探しましょう。

過去のHeForShe関連イベント

バーバーショップ・ツールボックス

参考資料一覧

2017年3月





参考資料

男性を巻き込む

ABAAD「プログラムRa」（プロムンドの「プログラムH」からの改編）

HeForShe、すべての「IMPACT 10x10x10チャンピオン」

カタリスト「男性と平等」

ヴィグディス・フィンボガドゥティル「男性と男児の参加の重要性について」

HeForShe、すべての「アクションキット」

HeForShe およびPwC「Building Gender IQインタラクティブコース」

HeForShe「ジェンダー平等ストーリー」

HeForShe「個人向けアクションキット」

HeForSheストーリー

マイケル・キンメル「なぜジェンダー平等が皆のためになるか—男性を含めて」TEDトーク

メンエンゲイジ・アライアンスおよびUN Women「男性、男性らしさと変革する力」

エリザベス・ニャマヤロ、「女性にとってよりよい世界を望む男性を『招き入れる』ということ」、HeForShe運動に関するTEDトーク

プロムンド「HMD：行動のためのツールキット」

グドゥロイグル・トール・トールダルソン（アイスランド共和国外務大臣）「バーバーショップのコンセプトについて」

国連人口基金（UNFPA）、プロムンド、メンエンゲイジ「ジェンダー平等と健康の推進に男性と男児を巻き込む—行動のためのグローバル・ツールキット—」

暴力の防止

アラン・グレイグおよびイェルケル・エドストローム「現実の中で男性を動員すること：制度の中にある性暴力、ジェンダーに基づく暴力に挑む」開発学研究所（IDS）、ブライトン、2012年

グアンテ（話し言葉によるヒップホップアーティスト、教育者、社会正義活動家）、ニューヨークの国連本部で開催されたバーバーショップ会議ハイレベルイベントでのパフォーマンス、2015年1月

国際救済委員会「女性と女子に対する暴力の防止：責任ある行動を通じた男性の参加」

デイヴィッド・モリソン陸軍中將の録画映像、ニューヨークの国連本部で開催されたバーバーショップ会議ハイレベルイベント向けに撮影、2015年1月

スティガモット「サバイバーたちの証言—結末と復活」

スティガモット「サバイバーたちの証言—司法制度」

スティガモット「サバイバーたちの証言—加害者について」

ホワイトリボン「一線を設ける」

ホワイトリボン「男性と男児を巻き込みジェンダーに基づく暴力を減らし、予防する」

ホワイトリボン「女性への暴力に対する男性の態度と行動」

ホワイトリボン「ジェンダーに基づく暴力の予防への男性の参加」

ホワイトリボン「男性の参加を通じた女性と女子への暴力の予防」

ホワイトリボン「ストリートハラスメントを止めるために男性ができる6つのこと」

ソーディス・エルバとトム・ストレンジャー「レイプを経験し和解に辿り着いた私たちの物語」TEDトーク

ソーディス・エルバとトム・ストレンジャー、TEDブログでのQ&A

職場での取り組み

カタリスト「フリップ・ザ・スクリプト：職場の女性たち」

HeForShe「企業向けアクションキット」

シェリル・サンドバーグ「何故女性のリーダーは少ないのか」TEDトーク

世界経済フォーラム「世界ジェンダーギャップ報告書2016」



企業での取り組み

HeForShe「IMPACT 10x10x10 Corporation フレームワーク」

マッキンゼー・アンド・カンパニー「職場の中の女性たち」

PwC「ダイバーシティとインクルージョン」

政治での取り組み

カタリスト「対政府業務」

HeForShe「IMPACT 10x10x10 Head of State フレームワーク」

欧州安全保障協力機構 民主制度・人権事務所「政党への女性参加促進のためのハンドブック」2014年

ハッラ・トーマスドットイル「今こそ女性が出馬するとき」TEDトーク

UN Women「女性のリーダーシップと政治参画の重要性」

ウィメン・ポリティカル・リーダーズのグローバルフォーラム

父親としての取り組み

リーニン「ともに一歩踏み出そう」

メンケア「父親であること：世界の父親たちの現状」

メンケア「育児休暇プラットフォーム」

ホワイトリボン「父親についての映像：男性4人への1つの質問」

ホワイトリボン「私は男性モデルです 父親編」

ホワイトリボン「参加する父親たちとジェンダー平等」

ホワイトリボン「あなたに始まり彼に残るもの」

紛争の中で

ブルモンド「平和な暮らし：アビーとキャルの物語」

教育での取り組み

マックス・ブライアント（13歳の女子教育推進活動家）ニューヨークの国連本部で開催されたバーバershopp会議ハイレベルイベントでの講演、2015年1月

HeForShe「IMPACT 10x10x10 Universityフレームワーク」

HeForShe「学生向けアクションキット」

アイスランドのバスケットボールコーチ、バルマ・ラグナルソンによる、若い少年たちにジェンダー平等とスポーツにおけるステレオタイプの打破について教育することを通じた、根本的なインパクトを与える取り組み

ドナルド・マクファーソン（元NFL選手、活動家、男女同権論者、教育者）、ニューヨークの国連本部で開催されたバーバershopp会議ハイレベルイベントでの講演、2015年1月

メンエンゲイジ・アライアンス「説明責任に関する基準とガイドライン」

メンエンゲイジ・アライアンス「説明責任に関するツールキット」

マグナス・スケーヴィング（起業家・レージータウンの設立者）ニューヨークの国連本部で開催されたバーバershopp会議ハイレベルイベントでの講演、2015年1月

ホワイトリボン「私は男性モデルです コーチ編」

ホワイトリボン「私は男性モデルです 教育者編」

ホワイトリボン「決断を下すーコーチとアスリートのためのツールキット」

責任ある行動について

アラン・グレイグおよびイェルケル・エドストローム「現実の中で男性を動員すること：制度の中にある性暴力、ジェンダーに基づく暴力に挑む」開発学研究所（IDS）、ブライトン、2012年

国際救済委員会「女性と女子に対する暴力の防止：責任ある行動を通じた男性の参加」

メンエンゲイジ・アライアンス「説明責任に関するツールキット」

ナショナル・コミュニティ・オブ・プラクティス「ツールキット」

バーバーショップ・ツールボックス

ロゴ スタイルガイド

2017年3月



バーバーショップ・ロゴ

バーバーショップのロゴは、マゼンタとブラックを使用した伝統的な床屋のサインポールを示すシンボル、ヒゲの図案、ワードマークから構成されており、この3つの要素は不可分で変更は許されません。

このバナーマークを決して変更せず、オリジナルのファイルのみを使用してください。

ロゴはベクター化されており、あらゆるサイズに拡大・縮小できます。



デザイン素材

バーバーショップのロゴ、パワーポイントのスライド、その他のデザイン要素はこちら

カラーのロゴ

2色使いのロゴのうち、(A) がメインのバージョンです。可能な限り白の背景に配置してください。

背景が暗色または黒の場合は、必ず (B) のバージョンを使用してください。



(A)



(B)

代替的に使用するロゴ

(A) の黒一色のロゴは、カラー印刷ができない場合やスクリーン印刷などで背景が明色または白の場合にのみ使用します。

バージョン (B) にも同じことが当てはまり、背景が暗色や黒の場合に使用します。



(A)

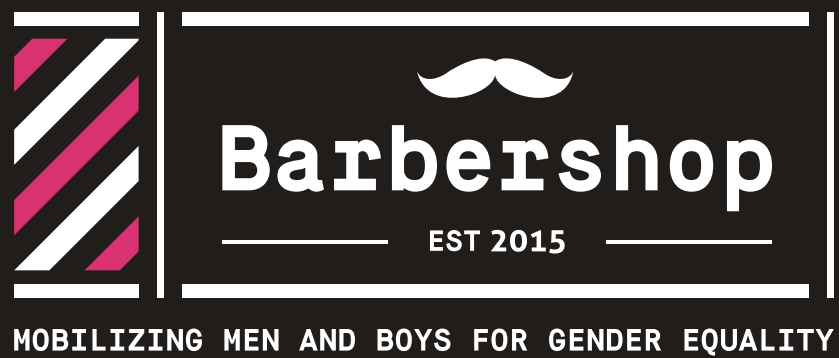


(B)

キャッチフレーズ付きのロゴー2色使いの場合

カラーのロゴとキャッチフレーズを組み合わせたメインのバージョンは (A) です。

(B) のバージョンは背景が暗色や黒の場合に使用します。

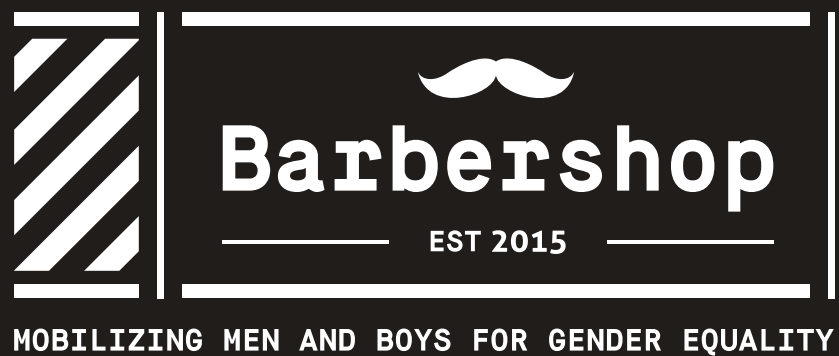


バーバーショップ／ロゴ+キャッチフレーズ

キャッチフレーズ付きのロゴーモノクロの場合

黒の代替バージョンとキャッチフレーズの組み合わせはバージョン (A) です。

暗色や黒の背景にはバージョン (B) を使用します。



カラーパレット

HeForShe連帯運動と同じく、大胆で明るくシンプルな色を使用しています。

4色印刷にはCMYK値を使用してください。デジタルアセットにはRGB値またはHEX値を使用してください。

マゼンタ

パントン
213 C

RGB
232 / 30 / 117

CMYK
0 / 88 / 47 / 11

HEX
#e31c79

ブラック

パントン
Neutral Black C

RGB
35 / 33 / 33

CMYK
71 / 66 / 65 / 72

HEX
#232121

ホワイト

パントン
該当なし

RGB
255 / 255 / 255

CMYK
0 / 0 / 0 / 0

HEX
#FFFFFF

フォント

見出しにはMaison Mono Boldを使用し、すべて大文字で表記します。

本文にはMyriad Proを使用します。

右がその使用例です。

HEAD LINE

Maison Mono Bold

Maison Mono Light

COPY TEXT

Myriad Pro Regular

Myriad Pro Italic

Myriad Pro Semibold

Myriad Pro Bold

Duis autem vel eum iriure dolor in hendrerit in vulputate velit esse molestie consequat, vel illum dolore eu feugiat nulla facilisis at vero eros et accumsan et iusto odio dignissim qui blandit praesent luptatum zzril delenit augue duis dolore te feugait nulla facilisi. Nam liber tempor cum soluta nobis eleifend option congue nihil imperdiet doming id Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat. Ut wisi enim ad minim veniam, quis nostrud exerci tation ullamcorper suscipit lobortis nisl ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis autem vel eum iriure dolor in hendrerit in vulputate velit esse molestie consequat, vel illum dolore eu feugiat nulla facilisis at vero eros et accumsan et iusto odio dignissim qui blandit praesent luptatum zzril delenit augue duis dolore te feugait nulla facilisi. Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat. Ut wisi enim ad minim veniam, quis nostrud exerci tation ullamcorper suscipit lobortis nisl ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis autem vel eum iriure dolor in hendrerit in vulputate velit esse molestie consequat, vel illum dolore eu feugiat nulla facilisis at vero eros et accumsan et iusto odio dignissim qui blandit praesent luptatum zzril delenit augue duis dolore te feugait nulla facilisi. Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet

LEVEL ONE / Maison Mono Bold

Level two / Myriad Pro Bold

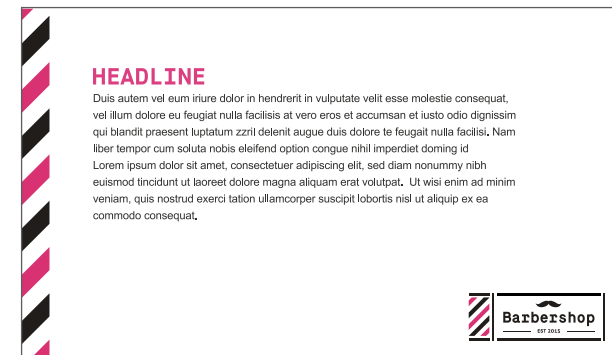
Level three / Myriad Pro Semibold

Level four / Myriad Pro Regular

会議向けキット



パワーポイントのスライド



バーバーショップ／使用例

グッズ

単色刷り



フォトブース





2017年3月