

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。形式ばら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ないものの、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「**最初の一歩**」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し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な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こ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: WEPEs)」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を参照してください。

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・トーマスドットティル「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・トーマスドットティル「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（取締役会や企業が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」