

国際社会における男性ジェンダー政策の展開 : 「ケアする男性性」と「参画する男性」

その他のタイトル	The Trends of International Gender-Equality Policies toward Men : 'Caring Masculinities' and 'Engaging Men'
著者	多賀 太
雑誌名	関西大学人権問題研究室紀要
巻	76
ページ	57-83
発行年	2018-11-30
URL	http://hdl.handle.net/10112/16394

国際社会における男性ジェンダー政策の展開

— 「ケアする男性性」と「参画する男性」 —

多 賀 太

1. はじめに

第二次世界大戦後の国際社会における様々な人権課題の中で、ジェンダー問題は常に最重要課題の1つであり続けてきた。2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発目標」(SDGs)においても、「ジェンダー平等」(gender equality)は17のゴールのうちの1つに挙げられている¹⁾。

ただし、少なくとも20世紀末までは、ジェンダー政策の焦点はもっぱら女性のみ当てられており、関連する宣言や政策文書において男性に言及されることはほぼ皆無であった。ジェンダー平等を男性が率先して推進することはほとんどなく、その積極的な推進者の大部分は女性で占められていた。すなわち、この間の国際的ジェンダー政策において、男性は実質的に「不在」であったといえよう。

ところが、今世紀への転換期頃を境に、国際的ジェンダー政策文書において男性への言及が見られるようになり、2010年代になると男性に焦点を当てた様々な取り組みが世界各地で展開されるようになってきた。本稿では、ジェンダー政策のうち、このように女性よりもむしろ男性に焦点を当てた政策方針および一群の施策を「男性ジェンダー政策」と呼ぶことにする。以下に詳述するように、男性ジェンダー政策は、決して女性の問題を無視したり軽視したりしようとしているわけではない。それらは、女性差別の解消や女性のエンパワメントも見据えたうえで、あえて男性に焦点を当てることでジェンダー平等をより効果的に促進しようという狙いのもと

で策定されている。

本稿の目的は、こうして現在国際的に広がりつつある男性ジェンダー政策の動向を概観し、その特徴を明らかにするとともに今後の展望について考察することである。以下では、2節で、ジェンダー政策において男性に焦点が当てられるようになった背景を理解する手助けとして、ジェンダー問題と男性との関係を捉える視点を紹介した後、3節で、国際社会における男性ジェンダー政策の展開の概要を述べる。続いて4節と5節では、近年の男性ジェンダー政策における特徴として、オルタナティブな男性のあり方としての「ケアする男性性」(caring masculinities)と、ジェンダー平等への男性の関与を促すキャッチフレーズとしての「参画する男性」(engaging men)を取り上げ、それぞれの概要とそれらをめぐる主要な議論を紹介する。そして最終節で、男性ジェンダー政策の展望を述べる。

2. ジェンダー平等と男性

ジェンダー政策において、それまでほとんど「不在」であった男性に光が当てられるようになった背景には、ジェンダー問題との関連で男性をどのような存在としてとらえるかという男性観の転換があった。それを一言で言い表すならば、ジェンダー問題における「他者」から「当事者」への転換である。

では、男性がジェンダー問題における「当事者」であるとは、どのような意味においてであろうか。それを理解するうえで有用なのが、M・メスナーが、男性のあり方をめぐるポリティクスの見取り図を描き出す手段として提起した、「男性の制度的特権」「男らしさのコスト」「男性内の差異と不平等」という3つの視点である²⁾。

男性の制度的特権

かつてのジェンダー政策において提起されてきたジェンダー問題のほと

んどすべては、女性たちが不利益や被害を被っている側面を言い当てたものであった。たとえば、女性は男性に比べて、政治や経済の領域で指導的地位を占める割合が低い。また、女性は家庭や地域における無償労働の大部分を担う一方で、市場での有償労働から得られる収入が少なく経済的に不利な状況に置かれている。そして、異性間暴力の被害者の大半が女性である。こうしたことから、ジェンダー問題はほぼ「女性問題」と同一視されてきた。

しかし、男性は決してジェンダー問題と無関係ではない。なぜなら、これらの「女性問題」はいずれも、男性不在の社会において女性たちだけの間で生じているのではなく、男女がともに存在する社会において男性との関係性のもとで生じている問題だからである。先述の「女性問題」は、裏を返せば、政治や経済の領域における指導的地位の大半を男性が占有しており、男性の方が無償労働を免除されて有償労働に時間と労力を割いて賃金を稼ぎやすく、そして異性間暴力のほとんどのケースで男性が加害者になっているという問題でもある。そうした意味では、これらの問題は「男性問題」である。メスナーは、こうした「集団としての男性たちが、集団としての女性たちの犠牲によって制度的特権を享受している」という側面を指して「男性の制度的特権」(men's institutionalized privileges)と呼んでいる³⁾。

このように、これまで「女性問題」として語られてきた諸問題が男性との関係性のもとで生じている問題だとすれば、男性のあり方は変化しないまま女性だけがそうした問題状況から解放されるとは考えられない。女性問題の解決のためには男性の変化が不可欠である。そうした意味で、女性のみならず男性もまたジェンダー問題およびジェンダー政策における「当事者」なのである。

男らしさのコスト

しかし、男性がジェンダー問題の「当事者」であることの意味は、男性

のあり方が「女性問題」を生じさせてきたという側面だけで言い尽くされるものではない。もう1つの重要な側面が、男性もまた、従来の社会で女性とは異なる役割や理想像を期待されることにより、生活の質や健康面での様々な困難に直面してきたという事実である。

ほとんどの国や文化圏で、男性は、経済的に家族を養うことを期待され、仕事や他の様々な社会的活動において女性や他の男性に対して優越することや、強さを誇示することを期待されている。たとえばEU諸国においては、男性は自ら望む以上の長時間労働を強いられ、家庭で過ごす時間が非常に短い傾向にある。男性が同性同士で親密な関係を築くこと、乳幼児の世話をすること、弱みを見せたり他人に援助を求めたりすることなどは否定的に見なされやすい。そして、家族の外での同性間の暴力も含めれば、男性は女性よりも暴力の被害に遭う確率が高く、女性に比べて成人前死亡率や自殺率も高く、平均寿命は短い⁴⁾。こうした傾向は、EU諸国に限らず、日本を含むほとんどの国で当てはまるだろう。

ただし、ここで注意しておかねばならないのは、男性たちの間に見られるこれらの生活の質の低さや健康問題は、男性差別の結果や女性の方が有利な社会であることの証なのではなく、男性に権威や利益が集中する男性優位の社会を維持するために、個々の男性に求められているある種の代償であるということだ⁵⁾。メスナーは、「男性たちは、彼らに地位と特権をもたらすことを約束する男らしさの狭い定義に見合うよう——浅い人間関係、不健康、短命という形で——多大なコストを払いがちである」として、こうした側面を「男らしさのコスト」(the cost of masculinity)と呼んでいる⁶⁾。

だとすれば、男性たちは、ジェンダー平等の促進によって制度的特権を手放す一方で、それと引き換えにこれらのコストから解放されることになる。経済領域での労働責任と賃金を男女が対等に分け合うようになれば、労働時間が男性に極端に偏る状況は避けられ、男性が家庭や地域で過ごせる時間は増加する。公的領域での権威や意志決定に関わる地位を男女で分

け合うのが当たり前になれば、男性だけが過酷な競争に駆り立てられたり、弱みを見せず強がった振る舞いをしたりする必要も少なくなり、より情緒豊かで親密な人間関係を築くチャンスも増える。そして、男性が暴力の加害者や被害者になる機会も減り、男性の心身の健康の増進や平均寿命の伸長も期待される。

このように、一方で、ジェンダー平等と女性のエンパワメントを推進するためには男性も変わらねばならない。そして他方で、男性が十全な人間性を取り戻し生活の質を向上させ健康な生活を送るためには、ジェンダー平等を促進せねばならない。こうした二重の意味において、男性はジェンダー政策における「当事者」なのだ。後に詳述する欧州委員会の報告書「ジェンダー平等における男性の役割—欧州の戦略と展望」は、結論部分でこのことを次のように端的に言い表している。「男性はジェンダー平等を必要とし、ジェンダー平等は男性を必要とする」⁷⁾と。

男性内の差異と不平等

男性がジェンダー政策における「当事者」であることの主要な論点は以上であるが、ジェンダー問題と男性との関係をとらえるうえでもう1つ重要な視点がある。メスナーのいう「男性内の差異と不平等」(difference and inequalities among men)である⁸⁾。集団としての男性が得ている特権、すなわち権威や意思決定権や経済力は、個々の男性たちの間で対等に共有されているとは限らず、多くの場合不平等に配分されている。また、男性にそうした特権を与える社会を維持するために男性たちが負っているコスト、すなわち生活の質の低さや不健康の程度なども、個々の男性たちの間で異なっている。ここで重要なことは、そうした男性内での有利不利はランダムに生じているわけではないということだ。たとえば、同じ国や地域の中でも、社会階層、人種、民族、性的指向などの点でマイノリティに位置する人々は、そうした特権を得るチャンスが低く、逆により重いコストを負う傾向にある⁹⁾。

近年の社会科学分野では、こうしたジェンダーを始めとする様々な属性やアイデンティティが絡み合うなかで多元的な社会的不平等や権力関係が形成されている側面をとらえる際のキーワードとして、部分同士の交差を意味する「インターセクショナリティ」(intersectionality)という言葉が用いられるようになってきている¹⁰⁾。男性ジェンダー政策においても、男性一般に対して漠然と働きかけるのではなく、インターセクショナリティの視点に立ち、各層の男性の置かれた状況やニーズの違いを考慮した取り組みが必要とされる。特に、国際的ジェンダー政策においては、後述するように、植民地主義の歴史や南北問題など、国家間・地域間の経済格差や権力関係にも敏感な視点からのアプローチが求められているのである。

3. 国際的男性ジェンダー政策の展開

前節で述べたジェンダー平等と男性との関係をめぐる認識の転換を背景として、国際社会において、男性がジェンダー政策における主要なターゲットであると同時にその重要な担い手として位置づけられるようになってきた。本節では、こうして展開されてきた国際社会における男性ジェンダー政策の推移を確認しよう。

国連における男性ジェンダー政策

第二次世界大戦後の国際社会におけるジェンダー平等への取り組みは、国連の主導によって展開されてきた。1975年にメキシコシティで開催された第1回世界女性会議では、平等、発展、平和への女性の寄与を謳った「メキシコ宣言」とその具体的指針としての「世界行動計画」が採択され、これに続く10年間を「国連女性の10年」とすることが宣言された。その間、1979年には国連総会で女子差別撤廃条約が採択され、1980年にはデンマークのコペンハーゲンで第2回世界女性会議が開催された。さらに5年後の1985年には、ケニアのナイロビで第3回世界女性会議が開かれ、「国連女

性の10年」の成果が総括されるとともに、「女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択された。その後も、1993年に国連総会で「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」が採択され、翌1994年にはカイロで開催された国際人口・開発会議で「性と生殖に関する健康／権利」(reproductive health/rights)の保障について合意されるなど、1970年代半ばからの20年間で、国際社会におけるジェンダー平等への機運は大きく高まった¹¹⁾。

しかし、この間の政策の焦点は、もっぱら不利な側の集団としての女性に当てられていた。政策文書において男性への言及がなされるのは、あくまで女性と男性の平等を目指すという文脈においてのみであり、男性を主要なターゲットや担い手とする取り組みの提言はほぼ皆無であった。

こうした流れに変化をもたらす最初のきっかけとなったのが、1995年に中国の北京で開催された第4回世界女性会議である。ここで採択された「北京宣言」には、「男性に対し、平等に向けてのあらゆる行動に完全に参加するよう奨励する」という1項目が盛り込まれた。こうして、国連のジェンダー政策文書で初めて、明確に男性をターゲットとした提言がなされたのである¹²⁾。

北京宣言の流れを受け、国連のジェンダー平等政策において男性をその積極的な担い手に位置づける本格的かつ具体的な最初の提言がなされたのが、2003年10月に国連女性の地位向上部の主催によりブラジリアで開催された専門家グループ会議である。「ジェンダー平等達成における男性と少年の役割」と銘打ったこの会議では、「男性と男性性」(men and masculinities)研究¹³⁾の世界的権威の1人であるオーストラリアの社会学者R. コンネルの基調講演を皮切りに、「ジェンダー・ステレオタイプへの挑戦」「HIV/AIDSに対するケアとサポート」「HIV/AIDS予防」「労働市場と職場」「家族の責任の共有」という5つのテーマのそれぞれにおける男性と少年の役割について、各国の専門家による報告と念入りなディスカッションが行われた¹⁴⁾。

この成果¹⁵⁾に基づき、翌2004年3月にニューヨークの国連本部で開催さ

れた第48回国連女性の地位委員会でも「ジェンダー平等達成における男性と少年の役割」をテーマとする専門家会議が開催された¹⁶⁾。合意文書では、男性と少年はジェンダー平等に貢献できること、男性と少年が自ら責任を持って女性と少女とともに取り組むことが、ジェンダー平等、開発、平和の目標達成に不可欠であることなどが謳われた。そして、学校のカリキュラムをジェンダーに敏感な視点から問い直すことや、統計の整備や調査研究の促進などを含む、26項目にもわたる具体的な取り組みが掲げられ、政府や各種機関に対してそれらに取り組むことを促したのである¹⁷⁾。

さらに、その10年後の2014年9月には、当時の国連事務総長であったパン・ギムン（潘基文）と国連ウイメン（UN Women）親善大使で俳優のエマ・ワトソン（Emma Watson）によって、「HeForShe キャンペーン」の開始が宣言された¹⁸⁾。男性と少年がジェンダー平等へ向けた変革の主体になることを狙ったこのキャンペーンでは、2018年5月までに、各国の首脳、財界人、著名人を含め、世界中で180万人以上が賛同の署名を行っている¹⁹⁾。

EUにおける男性ジェンダー政策

一方、ヨーロッパ地域では、そうした国連の動きに歩調を合わせながらも独自の取り組みも重ねられてきた。たとえば、早くも2001年には、EUの主導によりスウェーデンでジェンダー平等と男性に関する会議が開催されており、2006年にもフィンランドで同様の会議が開かれている²⁰⁾。2000年代後半になると、必ずしも男性対象に特化していないジェンダー施策においても、男性に焦点を当てた記述や提言が見られるようになってきた。たとえば、「女性と男性の平等へのロードマップ2006-2010」²¹⁾や、それに続く「女性と男性の平等を目指す欧州委員会の戦略2010-2015」²²⁾などの政策文書においても、学校教育からの男子の早期離脱や男性の健康問題などに言及がなされ、男性をジェンダー政策に関与させることの重要性が述べられている。

EUの男性ジェンダー政策の特徴の1つが、国連女性の地位委員会の合意文書でも勧められていたように、統計の整備や学術的調査研究を重視し、エビデンスに基づく政策提言を行っている点である。2000年代半ばには、最初の大規模な試みとして5カ国での共同調査が実施されている。Fostering Caring Masculinities（ケアする男性性を育む）を省略してFOCUSと呼ばれたこの計画では、ドイツ、アイスランド、ノルウェー、スロベニア、スペインの各研究機関が、各国の労働や育児に関わる実態および法制度についての知見をまとめるとともに、私企業と公的機関を1つずつ事例として取り上げ、それぞれの職場での労働条件やワークライフバランスに関する詳細な質的研究を行っている。そして、それらの成果を各国で比較検討し、男性のワークライフバランスを促進させ、男性が育児をはじめとする家庭責任を女性と分かち合うための方策を検討している²³⁾。

さらに2010年代になると、当時のEU全加盟国27カ国に一部のEFTA（欧州自由貿易連合）諸国を加えた国々のジェンダー統計や研究成果を、男性に焦点を当てて体系的に集約することを目的として、各国の「男性と男性性」研究者60人以上からなる作業チームが組織された。そして、その成果は報告書「ジェンダー平等における男性の役割—欧州の戦略と展望」としてまとめられ、2012年12月に欧州委員会に提出されている²⁴⁾。この報告書では、「教育」「仕事」「家事・育児」「健康」「暴力」「ジェンダー平等政策」の各領域に関して、各国における男性の状況を比較するとともに、伝統的なジェンダー役割が男性にもたらすコストと、ジェンダー平等が男性にもたらす有益性に言及しながら、ジェンダー平等に資する男性の変化を促すための様々な施策を提言している。

4. ケアする男性性

ケアする男性性

こうした国連やEUにおける男性ジェンダー政策において、男性の変化

を促すための特徴的な方法の1つが、「男らしさ」そのものを否定するのではなく、従来の男性のあり方に替わる新しい男性のあり方を推奨するというアプローチである。そして、そうした新しい男性のあり方を表すキーワードとして、近年特にEU諸国を中心に用いられるようになってきているのが「ケアする男性性」(caring masculinities)である。前節で紹介したように、ヨーロッパ5カ国での共同研究計画のタイトルにもこの用語が用いられていた。欧州委員会の報告書「ジェンダー平等における男性の役割」においても、「ケアする男性性」は、稼ぎ手役割を中心とする従来の男性のあり方に替わって、ジェンダー平等に寄与する新しい男性モデルであるとして肯定的に提示されている²⁵⁾。

ジェンダー平等に資する新しい男性のあり方を指すのに、なぜ「ケア」(care)の用語が積極的に用いられるのだろうか。従来、ほとんどの社会でケアは「女らしさ」と結び付けられ、ケアに関わる労働の大部分が女性によって担われてきた。しかも、そうした労働の多くが、収入が得られる職業労働よりも圧倒的に家族内や地域における無償労働として行われてきた。また、ケアに関わる労働が職業労働として行われる場合でも、女性による無償労働と結びつけられることで賃金が低くなりがちであった。こうしたことが、女性を賃労働自体から遠ざけたり、女性が賃労働に就いた場合もその賃金を低いままとどめたりして、社会における女性の地位向上を妨げてきたのである。したがって、ジェンダー平等を促進するためには、女性たちだけにこうしたケア労働を委ねておくのではなく、男性もまたケア労働を女性と分かち合うことが必要である。それに加えて、後述するように、男性には、変化する社会に適応していくためにも、ますますケアに関わることが求められているし、そうすることが男性自身のより健康で人間らしい生活の実現にもつながるのである²⁶⁾。

ただし、「ケア」は様々な態度や行為を指しうる概念である。今日の男性ジェンダー政策は、ケア概念を用いて具体的にどのような態度や行為を男性の新しいあり方として提起しようとしているのだろうか。

育児への焦点化

これまでの国際的な男性ジェンダー政策において、「ケア」の指し示す内容は、ほぼ例外なく育児に焦点化されている。後で述べるように、育児以外のケアに注目することの重要性は述べられているものの、それらについては、少なくとも現段階では、あくまで付加的に言及されている程度である。こうした傾向は、国連やEUなどの国際機関だけでなく、国際NGOなどの民間団体の活動においても顕著に見られる。たとえば、2011年には、国際NGOのプロムンド (Promundo)²⁷⁾とソンケ・ジェンダー・ジャスティス (Sonke Gender Justice)²⁸⁾の主導により「メンケア」(MenCare)という国際的キャンペーンが開始された²⁹⁾。メンケアの活動は、必ずしも子どものケアに限定されているわけではないが、自らのウェブサイトで「世界最大規模の父親運動 (fatherhood campaign)」と紹介するなど、その焦点は明らかに父親としての男性と育児に当てられている。

このように育児に特化したケアの用法は、現代の日本におけるケアの用法とは大きく異なっている。日本で「ケア」と聞けば、多くの人々は育児よりもまずは介護や看護をイメージするに違いない。なぜ、国際社会と日本で、男性によるケアについての語りにこうした違いが見られるのであろうか。

第1に、日本語のケアと英語のcareの用法の違いである。国語辞典における「ケア」の一般的な定義でも、介護には言及されているが育児には直接触れられていないように、日本語では通常ケアという用語で介護を指すことはあっても育児を指すことはない³⁰⁾。一方、英語のcareについては、それ自体は育児に特化された意味を持つわけではないが³¹⁾、育児を指すchildcareにはcareが含まれている。

また日本では、育児に熱心に取り組む男性を指す「イクメン」という新語が2010年に流行語となって急速に人口に膾炙し、その後は、男性のケアに関する国際社会の議論がほとんど知られることのないまま、イクメンとセットで男性の育児参加が議論されてきた。つまり日本では、イクメン

の用語が定着したことにより、男性の育児参加をケアの用語で語る余地は大幅に少なくなった。そして、イクメンに倣って介護をする男性が「ケアメン」と呼ばれるようになった³²⁾ことで、男性のケアといえは育児ではなく介護という日本特有のイメージはさらに強まったといえよう。

第2に、そうした言葉の用法上の違いだけでなく、近年の日本では、特にヨーロッパなどと比べると、育児に劣らず介護問題への関心が非常に高いことも関係していると考えられる。ヨーロッパでは、国による違いはあるものの、一般に介護の社会化が進んでおり、かなりの部分が公的サービスや市場サービスによって賄われている。在宅介護が奨励されている国でも、公費によってホームヘルパーやハウスキーパーを雇うことができ、家族や親戚、友人などが介護を担えばそれに対して給付金が支給される場合が多い³³⁾。また、少子高齢化が日本よりもずっと前から始まり非常にゆっくりとしたペースで進行してきたこともあり、高齢者介護の問題は、日本のように近年急激に深刻化したというよりも、むしろ長年にわたって社会的に取り組みされてきた課題なのである。

一方日本では、ヨーロッパ諸国に比べて、非常に早いペースで高齢化が進行し、介護の社会化が十分に進まないまま、その多くが家族による無償労働として担われている。そうした無償労働としての介護の多くは現在でも女性たちによって担われているものの、高齢化とともに核家族化、少子化、未婚化も急速に進行したことで、これまで自分の身の回りのことさえ母や妻に依存してきた男性たちも含めて、「夫」や「息子」として妻や母の介護を担わざるをえない状況が短期間で増加してきた³⁴⁾。そうした状況が、日本における男性介護への関心の高さの背景にあると考えられる。

第3に、国際社会におけるケアが育児に焦点化されていることについては、政策立案者たちの戦略が大きく関係していると思われる。というのも、どうやら政策立案者たちの間では、広義のケアに対する男性たちの関心を引く上で、介護や家事よりも「育児」や「父親」をキーワードにする方が有効であるとの見方が一定程度共有されているようなのである。その好例

が、父親に関する研究・政策提言・支援事業を行っているイギリスの非営利団体ファザーフッド・インスティテュート (Fatherhood Institute) である³⁵⁾。共同代表で研究主任のA・バージェス氏は、筆者らによるインタビュー³⁶⁾の中で、次のように語っている。ファザーフッド・インスティテュートのあらゆる活動はジェンダー平等の理念を基本に据えているが、「ジェンダー平等」を前面に出すと抵抗を示す人々が少なくない。また、男性たちはジェンダー平等や男 (men) のあり方について語ろうとすると身構えるが、父親 (fathers) について語る場には自ら近寄ってくる。そこで、ここ15年くらいの間は、戦略的に「ジェンダー平等」という言葉は前面に出さず、むしろ “involved fatherhood”³⁷⁾ の用語を積極的に用いているという。そして、先述のメンケアも、かつてはより多様なケアを取り上げていたが、同様の戦略的視点から、近年では育児に焦点化した啓発へとシフトしてきたというのである。

ケア概念の拡張

いずれにせよ、現在のところ国際的な男性ジェンダー政策においては、介護よりも父親としての男性と育児に焦点化しつつ、男性がケアを積極的に引き受けることが推奨されている。しかし他方で、先に触れたように、各政策文書においては、ケアを育児に限定せずより広くとらえながら男性に変化を促すことの重要性も述べられている。たとえば、欧州委員会の報告書「ジェンダー平等における男性の役割」では、以下の点が指摘されている。

第1に、家族生活や社会生活における乳幼児以外の他者に対するケア（介護、世話、配慮、いたわりなど）への拡張である。身体的なケアを必要としているのは乳幼児だけでない。障害を持つ人や高齢者、怪我をした人や病気の人などもそれを必要としている。また、身体的なケアが必要でない人でも、日常生活を送るうえで家事を必要としており、心理的なケアを必要とする場合もある。このように考えると、誰もがケアを必要としており、

また誰もが他者にケアを提供することを求められうる。乳幼児を持つ父親だけでなく、子どもが成長してしまった父親も、父親でない男性も、そして異性愛カップルに限らない多様な家族を営む男性や単身の男性も、こうした広義のケアを引き受けることが求められているのである³⁸⁾。

第2に、職業労働の文脈におけるケア労働への概念の拡張である。近年の産業構造の変化は、重工業や製造業の雇用を縮小させ、伝統的に男性に求められてきた筋力労働やモノづくりに関わる職業の需要を減少させてきた。他方で、家事の市場化や、医療福祉およびサービス部門の拡大は、看護、介護、保育や各種サービス業に関わる仕事など、従来女性向きとされてきた「配慮」や「世話」といった広い意味でのケアを業務の核とする仕事を相対的に増加させた。こうして、雇用労働者全体に占める割合については依然として女性よりも男性の方が高いにせよ、相対的に女性の雇用が拡大し、逆に男性の雇用が縮小する動きが各国において見られている³⁹⁾。したがって、男性たちがもしそれらのケアワークを敬遠しつづけるならば、今後ますます職に就きにくくなる可能性が高い。むしろ男性たちは、従来「女の仕事」だとして拒否してきたケアワークを積極的に引き受けるとともに、そうした仕事に必要なケア能力を培っていく必要に迫られている。労働市場もまた、「ケアする男性」を求めているのである⁴⁰⁾。

第3に、ケア概念拡張のもう1つの方向性として、「セルフケア」を挙げることができる。先に、「男らしさのコスト」として男性の生活の質の低さや不健康の問題を挙げた。これらは、部分的には、男性がより身体的リスクの高い仕事に就く傾向にあることや、より長時間働く傾向にあり、しかもそれによって医療サービスを受ける機会が少なくなることなどが関わっているとされる。しかし同時に、タフさやリスクの高い行動をとることを男らしさと同一視し、他者と情緒的関係を取り結んで他者に弱みを見せたり相談したりすることを男らしくないと見なす文化のもとで男として社会化され、セルフケアが慢性的に欠如した人生を送っていることもまた、男性の生活の質の低さや不健康に多大な影響を与えていると考えられる。し

たがって、ケアの意味を「セルフケア」、すなわち自らの心身の健康に注意を払うこと、リスクの高い行動を控えること、他者と情緒的で親密な関係を築くことなども含むものへと拡張し、男性にその重要性を理解させることは、男性たちの生活の質と健康の度合いを高め、男性たち自身に直接的な利益をもたらすものでもあるのだ⁴¹⁾。

こうして、「ケアする男性性」は、男性の育児参加をその中心に据えながらも、ケア概念の拡張を伴いながら、ジェンダー平等に資する新しい男性のあり方を指す国際的なキーワードとなりつつある。この概念の用法をレビューしたK・エリオットは、フェミニズムにおけるケアの倫理をめぐる議論と、男性と男性性に関する批判的研究（Critical Studies on Men and Masculinities）の成果をふまえたうえで、「ケアする男性性」を「支配とそれに関連づけられた特性を拒否し、肯定的感情、相互依存、関係性などのケアの価値を受け入れる男性アイデンティティ」と定義している⁴²⁾。

5. 参画する男性

先に、国際的ジェンダー政策において男性に焦点が当てられるようになった背景には、政策立案者の側に、ジェンダー問題における「他者」から「当事者」へ、という男性観の転換があったことを述べた。しかし、ジェンダー平等に向けた変化を生じさせるためには、そうした認識が、政策立案者たちの間だけにとどまることなく、国際社会のより広い層の男性たちに共有され、彼ら自身がジェンダー平等へ向けた変化の担い手となる必要がある。

実際に、男性たちに自らをジェンダー問題の「当事者」でありジェンダー平等の担い手であると認識させ、彼らを変化へ向けた取り組みへと動員するために、様々な工夫がなされている。そして近年、そうした工夫をともしつつ展開されている一連の取り組みを指すキャッチフレーズとして用いられているのが“engaging men”（参画する男性）である。そこで以

下では、参画（engagement）をキーワードとして展開されている男性向けの取り組みを、D・ドゥリエスミス⁴³⁾に倣って「エンゲイジメント・ワーク」（engagement work）と呼び、その具体例や手法上の特徴について検討する。

エンゲイジメント・ワーク

2000年代後半以降、エンゲイジメント・ワークの国際的展開において主導的役割を果たしてきたのが、「メンエンゲイジ・アライアンス」（MenEngage Alliance：以下 MEA と略）である⁴⁴⁾。これは、2006年に先述のソッケ・ジェンダー・ジャスティスとプロムンド US (Promundo-US)⁴⁵⁾の主導によって創設されたジェンダー平等のための国際的ネットワークである。

MEAの活動目的は、「女性と男性の生活にジェンダーが直接影響を与えている諸課題についての啓発を行う」ことである。重視する課題は多岐にわたる。たとえば、「性と生殖の健康／権利の促進」「HIV/AIDSの予防と治療の増進」「女性と少女に対する暴力の撲滅」「同性愛・トランスジェンダーへの偏見との闘いならびに性的少数者の権利擁護」「男性同士の暴力の縮減」「子どもの性的搾取、性的虐待、人身取引の予防」「男性が父親またはケア提供者として母親と子どもの健康に肯定的に関与することの支援」などである。そして、各国や各地域のネットワークを通じてこれらの課題の重要性を訴えるとともに、男性がこれらの課題達成の取り組みに参画したり政策立案者に彼らの主張を伝えたりするための機会を広げる活動を展開している⁴⁶⁾。

2018年現在、MEAは、20近くの国際NGOからなる国際運営委員会が中心となって運営されており⁴⁷⁾、諮問委員会には、国連ウイメン、国連人口基金（UNFPA）、国連開発計画（UNDP）、世界保健機構（WHO）などの国連関連諸機関も名を連ねている⁴⁸⁾。世界各国の数百にも及ぶNGOや各種機関がこの活動の趣旨に賛同しており、MEAはそれらの機関・団体同士を繋ぐプラットフォームの役割を果たしている⁴⁹⁾。

では、こうしたグローバルなネットワークのもとで、具体的にどのような活動が展開されているのだろうか。たとえば、国連ウィメンのウェブサイトには“Engaging men”というページが設けられ、次のような取り組みが紹介されている⁵⁰⁾。

ルワンダ：男性たちが態度変容とジェンダーに基づく暴力に立ち向かうために活動—「ポジティブな男のあり方」を奨励するメンズ・リソース・センターによって、3,000人近い地域のリーダーたちが、ジェンダーに基づく暴力に立ち向かうことを学びその活動に参画。

モザンビーク：キッチンに立つ男性たちが変化を起こす—ジェンダー平等を促進し女性と少女への暴力をなくす家庭内での取り組みに男性が参加することを促す斬新な講習。少なくとも1,600人の男性が参加して一連の啓発プログラムを修了。

ドミニカ：暴力防止教育が少年たちのジェンダー・ステレオタイプ克服の手助けに—カリブの2つの島で試行的に導入されたコミュニティ介入プログラムが、ジェンダーをめぐる伝統的なステレオタイプを打ち破り、少年たちに自己抑制と健全な人間関係づくりを伝授。

トルコ：暴力反対へ向けた連帯。女性に対する差別をなくすための父親トレーニング—「父親プログラム」が、ジェンダーに敏感な視点とジェンダー平等を促すことにより、女性と少女への暴力防止に関する父親たちの意識を高めている。

国連人口基金もまた、ウェブサイトの“Engaging men & boys”というページで、次のようなニュースを紹介している—「レソトにおける性暴力防止のための男性と少年を対象としたプログラム」「アゼルバイジャンの

男性たちが、ジェンダーに基づく暴力に反対する立場を表明」「女性だけの問題ではない。ジェンダーに基づく暴力問題に取り組むミャンマーの男性たち」⁵¹⁾。

エンゲイジメント・ワークの特徴

では、これらのエンゲイジメント・ワークにはどのような手法上の特徴が見られるであろうか。ほとんどの取り組みに共通して貫かれているスタンスとして指摘できるのが、男性を非難するトーンをできるだけ避け、ポジティブなメッセージによって男性に参画と変化を促そうとしている点である。こうした側面が顕著にうかがえるアプローチとして少なくとも次の3点を挙げることができる。

第1に、ポジティブなメッセージを伴う傍観者 (by-stander) への介入アプローチである。この一例として、ホワイトリボンキャンペーン (White Ribbon Campaign: 以下 WRC と略) による暴力撲滅への取り組みを挙げることができる。WRC は、2001年にカナダの M・カウフマンらによって開始された、女性に対する暴力撲滅に男性が主体となって取り組むキャンペーンである。現在、世界50か国以上でこの流れを汲む活動が行われており、エンゲイジメント・ワークの手法を国際レベルで最初期に展開した活動の1つである⁵²⁾。本稿執筆時にも、カナダの WRC は MEA の国際運営委員会の構成団体となっている⁵³⁾。

カウフマンによれば、WRC の創設時における狙いの1つが、女性に対する暴力をなくす取り組みの主流化であった。従来、女性に対する暴力の問題は、被害者女性とせいぜい加害者男性だけの問題だと思われがちであったが、WRC はこの問題を、暴力を容認する社会の問題であり、誰もが責任を持ってその解決に取り組むべき課題として再提起した。そして、啓発のメインターゲットを、暴力を振るう男性よりも、むしろ傍観者の男性に定めた。なぜなら、それまで女性に対する暴力の撲滅に社会が真剣に取り組んでこなかった最大の理由の1つが、人口の約半数を占める男性たち

のほとんどがこの問題を他人事と見なし、この問題に無関心でありつづけてきたことにあると考えられるからである。WRCは、暴力を振るうのは一部の男性であり、ほとんどの男性は暴力的でないことを強調したうえで、しかし暴力を振るわない男性たちも、女性に対する暴力に対して沈黙し傍観者になっていることにより、結果的に暴力の継続に加担してしまっていることを指摘した。そして、そのことで彼らを責めるのではなく、男性は女性に対する暴力に反対の声を上げる責任を負っていること、そして、男性たち自らがアクションを起こすことによって問題の解決に貢献できることをポジティブに訴えたのである⁵⁴⁾。先述の国連ウィメンや国連人口基金のウェブサイトからも明らかなように、こうしたアプローチは、今日の世界各地における取り組みにおいて広く採用されている。

エンゲイジメント・ワークに広く見られる2つ目の特徴は、「男であること」や「男らしさ」それ自体を否定するのではなく、従来の「男のあり方」に替わるオルタナティブな「男のあり方」を提示するという手法である。前節で検討したEUの「ケアする男性性」をキーワードとする啓発手法はその典型である。MEAは、「ジェンダー役割に関する男性と女性の態度と期待を問い直すことがジェンダー平等達成の鍵となる」という基本的スタンスのもと、ウェブサイトにおいて、「男であること」の意味に関する次のような信念を掲げている。すなわち、「男らしさ」とは、性的パートナーが何人いるかや、女性や男性に暴力を振るうことや、痛みにどれだけ耐えられるかや、他者にどれだけ権力を行使できるかや、性的指向によって特徴づけられるのではない。そうではなくて、尊敬と平等に基づく関係の構築、自らの所属する社会において女性に対する暴力に反対の声を上げること、助けを求める強さを持ち合わせていること、意思決定と権力を他者と共有すること、周りの人々の多様性と権利を尊重する能力こそが「男らしさ」なのだ⁵⁵⁾。

エンゲイジメント・ワークに特徴的な3つ目の手法として、有名人の男性や主導的地位にある男性をジェンダー平等推進のロールモデルに認定す

るという活動が挙げられる。たとえば、国連ウィメンは、2014年にインドのニューデリーで開催されたMEA主催の第2回メンエンゲイジ国際シンポジウムで、インドの俳優・映画監督・歌手のファルハーン・アクタル (Farhan Akhtar) 氏を男性初の親善大使に任命し、ジェンダー平等の唱道者として南アジア地域における HeForShe キャンペーンにおいて女性と少女のエンパワメントを主導する使命を彼に託している⁵⁶⁾。また、2015年には、HeForShe キャンペーンの一環として、各界のトップからジェンダー平等に向けた変革を促すことを目指し、各国首脳、世界的企業のCEO、大学学長10人ずつの計30人をインパクト・チャンピオンとして選出する「インパクト・テン・バイ・テン・バイ・テン」(IMPACT 10×10×10)が実施された。そして、日本からは内閣総理大臣の安倍晋三氏と名古屋大学総長の松尾清一氏が選出された⁵⁷⁾。こうしたアプローチは、一方で、国家や組織、コミュニティなどの男性リーダーたち自身の変化を促し、彼らの影響力をジェンダー平等へ向けた変革に動員するとともに、他方で、それらのリーダーたちをロールモデルとして提示することで、大多数の男性たちにジェンダー平等へ向けた変化と取り組みへの参加を促すことを狙っているといえよう。

エンゲイジメント・ワークへの批判

先に述べたように、「傍観者への介入」アプローチへは、女性に対する暴力を撲滅するうえで、男性を加害者として直接非難するメッセージを避け、ほとんどの男性は暴力を振るわないとしたうえで、しかし暴力の傍観者になっていることを問題にし、彼らを暴力撲滅へ向けた変化や取り組みへと動員しようとするものであった。また、オルタナティブな男性のあり方を提示するというアプローチは、男性のあり方を、従来の望ましくない男性のあり方と、今後の望ましい男性のあり方といういわば二分法で示したうえで、男性たちに対して後者への同一化を促そうとするものであった。

こうした特徴を持つエンゲイジメント・ワークに対しては、フェミニズ

ムおよびインターセクショナリティの視点からの批判がなされている。ここでは、「女性、平和、安全保障」(Women, Peace and Security)に関わる国際的な取り組みへの男性の「参画」に対する批判点を整理したドゥリエスミスの議論⁵⁸⁾を敷衍しながら、その主要な論点を確認しておこう。

まず、これらのアプローチは、「望ましい」とされる男性の権力性を不問にしてしまっているとの批判である⁵⁹⁾。男性による暴力撲滅への取り組みを例にとれば、次の通りである。若い男性たちによる暴力は、年長エリート男性に特権を与える世代格差や階層格差による抑圧を背景として生じているかもしれないし、地方における男性たちによる暴力は、都市に富と権力が集中する地域格差に遠因があるかもしれない。もしそうだとすれば、直接暴力は振るわない都市在住の年長エリート男性たちは、単に傍観者として暴力の維持に加担しているだけでなく、むしろそうした暴力を生み出す構造の一部をなしており、そうした構造から利益を得ている存在でもある。それなのに、「傍観者への介入」や「代替的男性性」のアプローチは、そうしたインターセクショナルに構造化されている格差において利益を得ている男性たちの権力性を不問にして彼らの責任を免罪し、かつそうした側面について認識する機会から彼らをむしろ遠ざけてしまっているというのである。

そうした批判的な視点から見ると、「大使」や「チャンピオン」というロールモデルを用いた手法もまた同様の問題を含んでいる。これらの手法は、すでに特権や名誉を持った男性たちのあり方を問い直すことなく、むしろそうした男性のあり方を維持したまま彼らにさらなる名誉を与える一方で、そもそもそうしたロールモデルになり得ないような境遇に置かれている特権や権威を持たない男性たちをさらに周辺化する。したがって、この手法は、男性の中でも最も特権を持つ男性たちの特権が、「インターセクショナルな抑圧の軸に依存していることを不問に」するとともに、従来の支配的な男性のあり方に対する代替モデルを示すという手法とも部分的には矛盾することになる。また、ジェンダー平等の促進において女性たち

が果たす役割を周辺化し、逆に男性こそがリーダーであるという言説を強化することにもつながるといえるのである⁶⁰⁾。

特に、これらの手法がグローバルレベルで展開されている場合には、植民地主義や南北格差の問題に対するスタンスにも関わってくる。たとえば、開発途上国における男性たちの暴力は、植民地主義の時代における宗主国の男性からの暴力に端を発する暴力の連鎖によるものかもしれないし、南北格差のもとで北半球の先進国による経済的搾取によってもたらされた抑圧を背景として生じているかもしれない。エンゲイジメント・ワークが、経済先進国の男性たちにこうした背景を直視させることのないまま、経済先進国の主導で、暴力が蔓延している開発途上国の男性たちを非暴力的な「良き男性」へと導くものだとすれば、それは「開発の主導者のヘゲモニックな権威を正当化するという、植民地主義のモデルに従う危険性を有している」といえるのである⁶¹⁾。

以上が、エンゲイジメント・ワークに対するフェミニズムとインターセクショナルリティの視点からの批判の要点である。

6. おわりに—男性ジェンダー政策の展望

こうしたエンゲイジメント・ワークへの批判は、ジェンダーとその他の様々な差別や抑圧の軸が交差するインターセクショナルな視点からの権力分析としては十分に的を射たものであり、研究者や政策立案者にとっては肝に銘じておく必要のある点であろう。

しかし、そうした批判が当てはまるからといって、筆者には、現行のエンゲイジメント・ワークによる取り組みが有効でないとか無駄であるとは決して思えない。エンゲイジメント・ワークへの批判者も指摘するように⁶²⁾、差別や不平等をもたらす社会構造は複雑かつ強固であり、望ましい状態へと一足飛びに変わるようなものではない。だからこそ、そうした強固な構造をより平等で差別のないものへと変動させていくためには、悲観

主義や現状批判に踏みとどまることなく、変化が可能な部分から着手し、時間を掛けて少しずつ、望ましい方向へ向けて構造をずらしていくしかない。そうした意味では、ジェンダー問題に関心をもつ男性、ジェンダー平等への取り組みに参画する男性たちを着実に増やしていくという点において、エンゲイジメント・ワークには少なくとも一定の成果が期待できるのではないだろうか。

今後、国際社会における男性ジェンダー政策をより効果的に促進させるためには、傍観者への介入、「ケアする男性性」をはじめとする代替的男性アイデンティティの提示、ロールモデルの認定といったアプローチの効果とその副作用に関して、それぞれの国や地域における具体的な状況をふまえた検証を積み重ねていくことが必要であろう。

こうした国際社会における取り組みに鑑みるならば、日本では、男性に焦点を当てたジェンダー平等への取り組みも、またそのあり方をめぐる議論も、極めて不十分であるといわざるを得ない。海外の取り組みがそのまま日本社会で有効であるとは限らないが、まずはこうした国際社会の取り組みや議論についての知識が日本の研究者、政策立案者、実践者たちの間で共有され、歴史的経路依存性や文化的特性などを考慮しつつ、それらの日本社会への適用可能性について検討することから始める必要があるだろう。

注（URL の最終確認日はすべて 2018 年 6 月 6 日）

- 1) UN Web Services Section, Department of Public Information, United Nations, “Sustainable Development Goals: 17 Goals to Transform Our World,” <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>.
- 2) Messner, Michael A., *Politics of Masculinities: Men in Movement*, Sage, 1997.
- 3) Messner, *ibid.* pp.3-5.
- 4) Scambor, Elli, Katarzyna Wojnicka & Nadija Bergmann eds., *The Role of Men in Gender Equality: European strategies and insights*, European Commission, Directorate-general for Justice, 2013, “Executive Summary,” p.9.
- 5) 多賀太『男子問題の時代？— 錯綜するジェンダーと教育のポリティクス』学文社,

- 2016, pp.47-48.
- 6) Messner, *op.cit.*, pp.5-6.
- 7) Scambor *et al.*, *op.cit.*, p.150.
- 8) Messner, *op.cit.*, pp.6-8.
- 9) こうした同性内の多様性と不平等の問題については、男性よりも女性についていち早く議論されており、1980年前半には、黒人フェミニストの立場から黒人と女性の複合差別の問題が提起された (hooks, bell, *Ain't I a Woman: Black Women and Feminism*, South End Press, 1981 (大類久恵・柳沢圭子訳『アメリカ黒人女性とフェミニズム—ベル・フックスの「私は女ではないの?」』, 2010, 明石書店)。そして、80年代末以降には、いわゆるフェミニズム第三の波のなかで、労働者階級、同性愛者、障害者、第三世界といったマイノリティの立場の女性たちから様々な複合差別についての問題提起がなされた。
- 10) Collins, Hill and Sirma Bilge, *Intersectionality*, Polity Press, 2016.
- 11) 橋本ヒロ子「グローバル・フェミニズム：国際的な人権確立の流れ」木村涼子・伊田久美子・熊安貴美江編著『よくわかるジェンダー・スタディーズ』ミネルヴァ書房, 2013, pp.14-17.
- 12) United Nations, "Fourth World Conference on Women Beijing Declaration," <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm>.
- 13) 「ジェンダー化された存在」としての男性を対象とする研究領域の呼称の1つ。かつては研究主体の当事者性を重視した「男性学」(men's studies) という呼称が一般的だったが、女性研究者の貢献の増大や、生物学的な男性そのものにとどまらない社会的に形成された様々な男性のあり方 (masculinities) や、そうした男性のあり方に影響を与える社会規範、言語、表現物なども射程に収めることなどを考慮し、英語圏では1990年代後半以降この呼称が広く用いられている。多賀太「男性学」木村涼子他編著, 2013, 前掲書, pp.84-85.
- 14) Division for the Advancement of Women, "The role of men and boys in achieving gender equality, Expert Group Meeting," 2018, <http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/men-boys2003/documents.html>. なお、本会議の開催に先立ち、会議に出席できない世界各国の専門家によるメーリングリスト上での意見交換もコンネルのリーダーシップのもとで行われ、筆者も参加した。その成果もまたコンネルによってまとめられ、本会議で報告されている。
- 15) Division for the Advancement of Women *et al.*, *The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality: Report of the Expert Group Meeting, Brasilia, Brazil, 21 to 24 October 2003*. Division for the Advancement of Women, 2014.
- 16) Division of the Advancement of Women, "Commission on the Status of Women 48th Session: The role of men and boys in achieving gender equality," <http://>

- www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw48/Thematic1.html.
- 17) Commission on the Status of Women, "The role of men and boys in achieving gender equality: Agreed conclusions," 2004, <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw48/ac-men-auv.pdf>.
 - 18) UN Women 日本事務所「ジェンダー平等のための運動：HeForShe」, <http://japan.unwomen.org/ja/news-and-events/in-focus/heforshe>.
 - 19) 筆者自身が署名して返信されてきた受付メールの記載内容に基づく。2018年5月8日午前0時35分に署名した筆者は1,877,906番目の署名者であった。
 - 20) Scambor *et al.*, *oc.cit.*, "Executive Summary," p.1.
 - 21) Commission of the European Communities, *A Roadmap for equality between women and men 2006-2010*, 2006, <http://aei.pitt.edu/45627/>.
 - 22) European Commission, *Strategy for equality between women and men 2010-2015*, 2010, <http://aei.pitt.edu/45631/>.
 - 23) Gärtner, Marc, Jonas Gieseke and Stefan Beier, *FOCUS: Fostering Caring Masculinities: German National Report*, Dissens Research, 2006, <https://www.dissens.de/de/dokumente/focus-german-national-report.pdf>; Gärtner, Marc, Klaus Schwerma and Stefan Beier, *FOCUS: Fostering Caring Masculinities: Documentation of the German Gender Expert Study*, Dissens Research, 2007, <https://www.dissens.de/de/dokumente/focus-expert-study-germany.pdf>.
 - 24) Scambor *et al.*, *oc.cit.*
 - 25) Scambor *et al.*, *oc.cit.*, pp.3-4.
 - 26) Scambor *et al.*, *oc.cit.*, pp.78-79; Elliott, Karla, "Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept," *Men and Masculinities*, Vol. 19(3), 2016, pp.240-259.
 - 27) 1997年にブラジルで設立された国際非営利組織であり、女性による取り組みに男性を参加させることによりジェンダーの正義の促進と暴力防止の実現を目指している。 <https://promundoglobal.org/>.
 - 28) 2006年に設立された国際非営利組織であり、南アフリカを拠点に、主としてアフリカ諸国においてジェンダー平等の達成、ジェンダーに基づく暴力防止、HIV/AIDS 予防などに取り組んでいる。 <http://genderjustice.org.za/>.
 - 29) MenCare のウェブサイトによれば、その活動のミッションは「公正で非暴力的な父親やケア提供者として、男性が、家族の幸福、ジェンダー平等、そして母親、父親、子どものよりよい健康を達成に寄与」し、「男性が子育てや家事により多くの責任を負うことによって、女性の社会的・経済的平等の支援の協力者になることを目指す」ことである。執筆時において、世界各国の NGO や財団との連携のもと、5つの大陸の45カ国以上で活動が展開されている。 <https://men-care.org/>.
 - 30) 松村明編『大辞泉第3版』三省堂、2006では、次のように定義されている。①世

話・保護・介護・看護など、医療的・心理的援助を含むサービス。「一・マネージャー」②心づかい。配慮。「アフター・一」③注意。手入れ。管理。「スキン・一」。また新村出編『広辞苑第7版』では次のように定義されている。①介護。世話。「一・ワーカー」「高齢者を一する」②手入れ。「ヘア・一」。

- 31) *Oxford Advanced Learner's Dictionary 9th Edition*.
- 32) 津止正敏『ケアメンを生きる ― 男性介護者100万人へのエール』クリエイツかもがわ, 2013, p.17.
- 33) 増田雅暢編著『世界の介護保障 第2版』法律文化社.
- 34) 厚生労働省の「国民生活基礎調査」によれば、同居している介護者に占める男性の割合は2003年には23.6%だったが、2013年には31.3%と3割以上に増加している。また、厚生労働省の雇用動向調査によれば、介護を理由とする離職者に占める男性比は、2003年には5.4%だったが、2015年には25.9%に上っている。厚生労働省「平成13年 国民生活基礎調査の状況 3. 主な介護者の状況」<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa01/3-3.html>, 内閣府, 2017, 『平成29年版高齢社会白書』pp.25-26.
- 35) Fatherhood Institute, <http://www.fatherhoodinstitute.org/>.
- 36) 公益事業財団笹川平和財団「男女平等における男性の役割」事業開発における欧州現地調査に参加した際、2017年3月1日13:00-14:00、ロンドンにあるバージェス氏の自宅で同行者2名とともに実施した。貴重な機会を与えてくださった笹川平和財団にこの場を借りてお礼申し上げます。
- 37) 直接対応する的確な日本語にするのは難しいが、「責任を持って熱心に育児に取り組む父親のあり方」というニュアンスと理解するとよいだろう。
- 38) Scambor *et al.*, *op.cit.*, p.151.
- 39) 多賀, 前掲書, pp.68-71.
- 40) Scambor *et al.*, *op.cit.*, pp.76-77.
- 41) Scambor *et al.*, *oc.cit.*, p.151.
- 42) Elliott, *op.cit.* p.240.
- 43) Duriesmith, David, 2017, “Engaging Men and Boys in the Women, Peace and Security Agenda: Beyond the ‘Good Men’ Industry,” *LSE WPS Working Paper Series*, 11/2017, <http://blogs.lse.ac.uk/wps/working-paper-series/>.
- 44) MenEngage Alliance, <http://menengage.org/>.
- 45) ブラジルで創設されたプロムンドの国外での活動を支え組織するために2011年にワシントンDCに開設された非政府組織。 <https://promundoglobal.org/about/teams/>.
- 46) MenEngage Alliance, “What We Do,” <http://menengage.org/about-us/what-we-do/>.
- 47) MenEngage Alliance, “Global Governance Board,” <http://menengage.org/about->

- us/global-governance-board/.
- 48) MenEngage Alliance, “Advisory Committee,” <http://menengage.org/about-us/advisory-committee/>.
- 49) MenEngage Alliance, “Wo We Are,” <http://menengage.org/about-us/who-we-are/>.
- 50) UN Women, “Engaging Men,” <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/engaging-men>.
- 51) UNFPA (United Nations Population Fund), “Engaging men & boys,” <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/engaging-men>.
- 52) 日本でも2012年にWRCの活動が開始され、筆者もその当初から活動に参加している。詳細については、多賀太・伊藤公雄・安藤哲也『男性の非暴力宣言—ホワイトトリボン・キャンペーン』岩波書店、2015を参照されたい。
- 53) MenEngage Alliance, “Global Governance Board,” *op.cit.*
- 54) Kaufman, Michael, “The Day the White Ribbon Campaign Changed the Game: New Direction in Working to Engage Men and Boys,” in Christopher J Greig and Wayne Martino eds., *Canadian Men and Masculinities: Historical and Contemporary Perspectives*, Canadian Scholars’ Press, 2012, pp.139-158. 多賀他, 2015, 前掲書, pp.9-14.
- 55) MenEngage Alliance, “What We Believe,” <http://menengage.org/about-us/what-we-believe/>.
- 56) UN Women, “Engaging Men,” <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/engaging-men>. なお、こうした手法をいち早く採用したのもWRCであり、とりわけイギリス連邦諸国におけるWRC運営組織で広く採用されている。たとえば、世界のWRCのなかで最も成功しているとされるホワイトトリボン・オーストラリアでは、女性への暴力防止に関わる見識、態度、経験、活動などにおいて一定の基準を満たした男性たちに「大使」(ambassador)の称号を与え、コミュニティや職場などで啓発のリーダーを務めてもらっている。少年たちが憧れるスポーツ選手や著名人を「大使」にすることで大きな啓発効果が得られているという。多賀他, 2015, 前掲書, pp.18-23.
- 57) UN Women 日本事務所, 前掲ウェブサイト。
- 58) Duriesmith, *op.cit.*
- 59) Duriesmith, *op.cit.*, p.12.
- 60) Duriesmith, *op.cit.*, p.7, 8, 11.
- 61) Duriesmith, *op.cit.*, p.10.
- 62) Duriesmith, *op.cit.*, p.6,11.