

ジェンダー平等実現に向けた  
国際的パートナーシップ構築と国連の役割  
—国際的連帯運動 HeForShe を事例として—

高橋 麻奈\*

Building a Global Partnership for Achieving  
Gender Equality and the Role of the United  
Nations: A Case Study of a Global Solidarity  
Movement “HeForShe”

TAKAHASHI Mana

Abstract:

This paper examines the significance of building a global partnership for eliminating inequality and discrimination based on gender and the role of the United Nations in this endeavor. To clarify how the approach can specifically contribute to enhancing the situation of gender equality in a global society, this paper analyzes the HeForShe project, which is the global solidarity movement for the advancement of gender equality that was officially initiated by UN Women in 2014 as a case study. Under this global solidarity movement, a platform for achieving gender equality, which consists of diverse sectors, was created. The partnership includes the private sector, government, civil society, and universities, and the structure could make cross-sector cooperation possible, and their actions and initiatives visible.

The principal research question to be addressed is how a global solidarity movement for achieving gender equality influences a transformation of awareness of gender equality. By exploring the related activities, narratives, and tangible products created by the HeForShe movement, this paper aims to evaluate the project and make suggestions for new ideas to explore the potential of gendered global governance and the role of the United Nations.

---

\* 神田外語大学 グローバル・リベラルアーツ学部グローバル・リベラルアーツ  
学科 講師

キーワード：ジェンダー、持続可能な開発目標 (SDGs)、パートナーシップ、国際連合、グローバル・ガバナンス

## 1. はじめに

2015年9月25日 - 27日にニューヨーク国連本部で開催された、国連持続可能な開発サミットの成果文書『我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ (Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development)』の前文には、「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児の能力強化を達成することを目指す」と記されている (United Nations, 2015)。現在「ジェンダー平等 (Gender Equality) の実現」及びジェンダーに基づく差別の撤廃は、国際社会の中で解決すべき重要な課題であると認識されている。ジェンダー (Gender) とは、「特定の社会及び時代において男性及び女性にふさわしいと考えられている役割、態度、行動、特性」を意味し、社会的・文化的な文脈において、これらの機会や関係性は構築され、また定められる (UN Women Gender Equality Glossary)。性による差別の撤廃については、1945年に採択された国連憲章の前文にて「男女の同権」を確認し、また国連憲章第1条3項にて「人種、性、言語又は宗教による差別なくすべての者のために人権及び基本的自由を尊重するように」国際協力を達成することを国際連合の目的とすると定めている。国連憲章、また1948年の世界人権宣言第2条においては性 (Sex)、すなわち「男性と女性を区別する身体的及び生物学的特徴」という意味の言葉が用いられた (UN Women Gender Equality Glossary)。のちに、1970年代以降に欧米で展開されてきたフェミニズム (女性解放) 運動によって「ジェンダー」という考え方が誕生し、そのころからジェンダーを、性 (Sex: 生物学的性差) による差別に対して解決可能な課題であると捉えるようになった。すなわち、「ジェンダー」とは、個人の性 (Sex: 生物学的性差) に必ずしも関連付けられる必要はなく、文化的に可変的であるとみなされたためである (Browne, 2007: 1-2)。このころから、社会的なアイデンティティの説明については「ジェンダー」の考えに基づく方が適切であると考えられるようになった (Ibid.)。

## ジェンダー平等実現に向けた国際的パートナーシップ構築と国連の役割

「ジェンダー」という用語が国際的な場面で公式に使用されたのは、1995年中国・北京で開催された第4回世界女性会議（北京会議）である（堀内、2016:61）。北京会議で採択された成果文書である、北京宣言及び行動綱領において「女性の地位向上」という考え方から「ジェンダー平等」の実現に政策目的が大きく転換された（同上）。そこから、ジェンダー及び社会的に構築される不平等や格差、不自由さを是正するという「ジェンダー平等」という考え及び表記が主流になったのである（例えばフックス、2020: 13-17）。

現在はこうしたジェンダーによる差異と影響が存在するという前提に基づき、その格差を是正するための取り組みである「ジェンダー主流化（Gender Mainstreaming）」に対しても注目が集まっている。ジェンダー主流化とは、国連経済社会理事会（ECOSOC）の定義によると、「あらゆる領域・レベルで、法律、政策及びプログラムを含むすべての企画において、男性及び女性へ及びぼす影響を評価するプロセスである。女性と男性が等しく利益を得て、不平等が持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が、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、モニタリング及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」とされている（United Nations 1997; 申、2015: 2-3）。ジェンダー主流化が初めて使用されたのは1985年にケニア・ナイロビで開催された第3回世界女性会議であったが、広く使われるようになったのは1995年の北京宣言及び行動綱領において明示されてからである（北京行動綱領、1995: para.101）。このことは、国際的なジェンダー平等の実現への取り組みに関する規範の策定だけでなく、各国の国内法政策にも大きく影響を与えた（三成、2011: 20-22）。

ジェンダー平等実現の意義が世界的に広まってきている一方で、現実的にはジェンダー間格差による課題は多く残る。国連のアントニオ・グテーレス事務総長は、2019年7月16日のハイレベル政治フォーラム閣僚級会合において「2030年までにジェンダー平等を実現できる目途が立っている国は、世界のどこにもない」と述べ、女性に対する差別的な法律、機会や

保護へのアクセスの不平等などによって、女性の社会進出が妨げられていることを指摘した (United Nations, 2019)。ジェンダー主流化についても、実務に反映させていくことの困難さや複雑性について多くの批判があることから、実効性に対する疑問がある (Barrow, 2011; Newton, 2011)。そのため、ジェンダーに基づく諸課題についての現状はいまだに危機的な状況にあるが、その実現方法については模索状態にある。

このような問題意識のもとで、本稿はジェンダーに基づく差別及び不平等を撤廃するための具体的な手段に着目し、「ジェンダー平等を実現するためのグローバルな連帯運動の展開が、国際社会における意識の変容に対してどのような影響をもたらすことができるのか」という点について考察しようとするものである。その際、特に①ジェンダー平等を実現するための国際的なパートナーシップの構築、②そのプロセスにおける国連の役割という点に着目する。

この文脈において、本稿では国連の組織である UN Women (国連女性機関: United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women) が主導となって展開してきた、ジェンダー平等実現に向けた国際的な連帯運動である「HeForShe」を事例として扱う。HeForShe は、2014年9月に UN Women によって持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals: SDGs) におけるゴール5「ジェンダー平等の実現」に向けて立ち上げられた。これは男性と男児たちが、ジェンダー平等のために明確かつ統一された主体として共に行動を起こすことを目指したもので、現在まで世界的に活動が展開されている。HeForShe の特徴に、ジェンダー平等の実現という国際的な課題の解決に対して、UN Women を中心に各国政府・民間企業・市民社会・大学などの多様なアクターが、セクターを超えたパートナーシップを構築して取り組んでいる点がある。本稿では、特に冷戦崩壊後に構造的変化が起きたことによって生まれた「多様な主体による分権的関与」であるグローバル・ガバナンスの概念に基づき、「ジェンダーの視点」を取り入れた各種政策は HeForShe においてどのようにデザイン及び実行されていったのか、という点に着目しながら、HeForShe という世界的な連帯運動の具体的な影響について考察する。

## 2. ジェンダーをめぐるグローバル・ガバナンスと HeForShe の役割

### 2.1. ジェンダーに基づくガバナンスの特徴と政策的な課題

グローバル・ガバナンスの領域において「性差に基づく (Gendered)」視点を取り入れることは、各政策がジェンダーに基づく差別及び不平等をどのくらい是正することができたのか、という点を考察するうえで重要である。すなわち、グローバル・ガバナンスを担う組織及びプロセスと、帰結する制度などにおいて、ジェンダーという視点及び性差がどのように関連し影響を及ぼすのか、という観点である (Rai and Wayle, 2008: 2-3)。このことは単純に政策の結果として格差是正がなされたのかというだけではなく、ジェンダーによる性差そのものを政策において意識し、反映させていくことが、普遍的な価値である基本的人権の保障にもつながる。

しかしながら、Rai (2008) は「性差に基づく」ガバナンスという視点についての考察は少なく、さらなる取り組みが必要であると指摘する (Rai and Wayle, 2008: 2-3)。そのような中で、国際的なレベルにおけるガバナンスにおいてジェンダーという視点を組み込むことを推進する動きとして、上述したジェンダー主流化がある。ジェンダー主流化は、政策を実行する前提として「すべての女性及び少女の平等な地位及び人権」を活動全体の主流に組み入れるという方針を意味する (北京宣言及び行動綱領, 1995: para.221)。ジェンダー主流化の目的は、国連機関のすべての階層においてジェンダーを中心的な要素とし、政策を実行することを通じてジェンダー平等を実現するということであり、UN Women を含む多くの組織で実践されている (北京宣言及び行動綱領, 1995: para.221; United Nations 1997)。

ジェンダー主流化が明示された北京宣言及び行動綱領は法的拘束力を持たないが、各国政府に対してジェンダー主流化への積極的な政策を推進するなど、一定の行動を促している (北京宣言及び行動綱領, 1995: para.202)。また女性のエンパワーメントに対して、権利に基づくアプローチをとることによって、女性及び女兒の人権を国際的なアジェンダに据え、それを保護するための政治的なコミットメントの必要性を明らかにした点で意義がある (Waldron, 1996: 124)。その一方で、ジェンダー主流化を実際のプロ

プロジェクト運営や様々な制度・政策に反映させていくことは困難であり、この考え方を国際的に浸透させていくことには限界があるという指摘もある。例えば、ジェンダー主流化を政策や開発援助プロジェクトに取り入れて実行する際に、援助の現場及びその社会的文脈との間に乖離が生じ、より複雑化することがあるとの批判である (Barrow, 2009: 51-68; Newton, 2011: 26-37)。Waldron (1996) によれば、ジェンダー主流化を明示した北京宣言及び行動綱領は、伝統的に排除され周縁化されてきた女性の権利を主流化していく、という点への提言になる (Waldron, 1996: 126-129)。しかし、ジェンダーを概念化及び制度化し主流な考え方としていくことは、現行の国連における人権システムでは、以下の点で困難であると指摘している。第一に、人権及び平等を保障する障壁になっている要素はジェンダーだけではなく、人種、年齢、言語、民族、社会経済的階層、文化、宗教などの非常に多岐にわたる要因が影響するため、ジェンダーだけに焦点を置くということは困難だからである (Waldron, 1996: 132-134)。第二に、文化相対主義 (Cultural Relativism) に基づくと、ジェンダーに対する考え方に対して普遍的な価値観は適用ができないからである (Waldron, 1996: 135-138)。ここでの文化相対主義とは、人間の諸文化をそれぞれ独自の価値体系をもつ対等な存在としてとらえ、文化の多様性を容認し、また異文化間の相互理解を尊重重視する立場を意味する。北京行動綱領には「国、地域の特殊性及び種々の歴史的、文化的及び宗教的背景の重要性は考慮されなければならない (行動綱領パラグラフ9)」という記載がある。しかし、ジェンダーの意味合いは、人権に対する個々の文化圏における固有の解釈と社会の中で女性の役割によって異なるため、実際には普遍的な価値観としてのジェンダー平等に対する考え方を持ち込むことは困難である (Ibid.)。このことについて、Barrow (2009: 65-66) はジェンダー主流化という考え方やアプローチ方法を浸透させようとしても、それを推奨する個々の政策の内容よりむしろ、社会政治的または文化的な動態そのものが障壁となってしまうために難しく、それは特に多元的構造の社会において顕著であると指摘する。

これらの観点から、ジェンダー平等の実現とは、国際社会で普遍的に尊重されるべき基本的人権である一方、その考え方の定着には個々の文化

的・社会的な文脈への考慮が不可欠である。また、ジェンダーに焦点を当てた諸政策の意義が認識されているが、個々の社会において、不平等や差別、スティグマを生み出している要素は何であるのかということも認識していく必要もあるであろう。文化相対主義の立場に基づくならば、北京宣言及び行動綱領の内容だけでは不十分であり、さらなる個別具体的な社会に対する政策が必要になる。また、Waldron 及び Barrow は、国連をはじめとする主要国際組織における構成員のジェンダー割合において「平等」が実現できていないという国際機構そのものの組織形態についても指摘しており、これが達成されることがジェンダー主流化を浸透させる重要な要素になる (Barrow, 2009: 65-66; Waldron, 1996: 145-147)。このようなプロセスを踏まなければ、ジェンダー主流化というコンセプトがジェンダー平等実現のために機能することは難しいであろう。社会の現状と政策との乖離をどのように解消していくのかという点について課題が残る。

## 2.2. 国際的な連帯運動としての「HeForShe」の意義

では、ジェンダー平等の実現に向けた国際的な連帯運動である「HeForShe」は、グローバル・ガバナンスの文脈においてどのような意味を持つのか。

HeForShe の目的とは、持続可能な開発目標におけるゴール 5「ジェンダー平等」の達成であり、その具体的な取り組みとして UN Women によって立ち上げられた。その基本コンセプトは、エリザベス・ニヤマヤロ元 UN Women 上級顧問とプムズイレ・ムランボ＝ヌクカ元 UN Women 事務局長によって考案された (Nyamayaro, 2021: 168-179)。2014 年 9 月 20 日に国連本部で開催された HeForShe の立ち上げ式典では、パン・ギムン元国連事務総長及び UN Women 親善大使であるエマ・ワトソン氏がその意義についてスピーチを行った。HeForShe への注目は瞬く間に広がり、2014 年 9 月 20 日の始動からわずか 3 日で 10 万人の男性が HeForShe への賛同署名をした (UN Women Asia and the Pacific)。ソーシャルメディア上で # (ハッシュタグ) HeForShe をつけた会話も広がり、旧 Twitter 社 (現 X 社) は HeForShe の始動は 2014 年において最も影響をもたらした瞬間の一つであったと宣言して

いる (UN Women Asia and the Pacific; Nyamayaro, 2021:179)。

HeForShe とは国連による造語であり、その特徴は、「HeForShe (彼女のための「彼」)」という名前にも反映されているように「男性と男児たちが明確かつ統一された主体」となることが意識されており、ジェンダー平等の達成に向けた男性の意義に焦点が当てられている。このことは、上述した北京宣言及び行動綱領の内容に基づいている。北京宣言は、「男性と女性による平等な権利、機会及び資源へのアクセス、家族的責任の公平な分担及び彼らの間の調和のとれたパートナーシップ (提携) が、彼ら及びその家族の安寧並びに民主主義の強化にとってきわめて重要である (北京宣言 15)」ということを決めている。さらに、「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 (北京宣言 25)」ということを決明記しており、ジェンダー平等の実現のための男性の役割の重要性を認め、男性の積極的な参画を促している。このような考えに基づき、HeForShe でも性暴力、ハラスメント、児童婚、賃金格差などの様々なジェンダーに関連する国際的な課題において、男性や男児たちを加害者もしくは問題のある当事者としてとらえるのではなく、ジェンダー平等の実現のために必要不可欠な解決策の主体となるとしている (Nyamayaro, 2021: 169-170)。HeForShe の創始者であるエリザベス・ニャマヤロ氏は、「男性の権威を取り払って女性優位に代えるのではなく、ジェンダー平等実現のために男性を不可欠で、根本的かつ絶対的に重要な存在とした」という点を、HeForShe の基本理念を検討する際に重要視した (Nyamayaro, 2021: 169-170)。すなわち、男性の立場・価値・権威を尊重したうえで、ジェンダーを問わずすべての人が平等に尊重される社会を実現する方法の模索に主眼が置かれているのである。このことは、男性を排除するといったような極端かつ排他的な考え方ではない、連帯運動の形についての新たな考えを示している。

HeForShe の主たる活動は、ジェンダー平等を実現する意義及び関連する問題に対する社会的な意識の向上を世界的に促進することである。特徴的なのが、HeForShe のウェブサイト上にてジェンダー平等への賛同を「可視化する」という手法である。具体的には、2021年までの期間において、

## ジェンダー平等実現に向けた国際的パートナーシップ構築と国連の役割

HeForShe のウェブサイト上には「署名する (I Commit)」という欄が設けられ、そこから HeForShe の活動に賛同する個人はオンラインを通じて署名することができた。それらの署名数、ソーシャルメディア上で展開された会話数、HeForShe に関連する個々のナラティブや活動などを集計して数値化し、可視化していくことによって、世界中で具体的にどのような活動が展開され、またどのような解決方法があるのかということを経験するプラットフォームを提供していた。それを通じて、個人がジェンダー平等のために具体的な行動を実際に起こすことを促すという仕掛けである。また、こうした活動の世界的な展開促進と知名度の向上のために、UN Women は「HeForShe」のブランディングを確立し、ロゴ及び黒・白・マゼンタから成るシンボルカラーによってそのイメージを広く世界中の人々に印象付けている。HeForShe のロゴは、男性と女性のマーク及びプラス (+) マークと矢印を組み合わせることによって、「男性と女性が共に、連帯してジェンダー平等のために行動する」ということを描写している。

HeForShe を展開していくうえでの国際連合の位置づけとはどのようなものか。HeForShe の設立と実施主体である UN Women の役割から、2つの点を指摘する。

第一に、UN Women は HeForShe という国際的な連帯運動の「構築者」でありジェンダーに基づく差別及び不平等を撤廃するための活動を起こし展開する「仕掛け人」である。上述したように、HeForShe は 2014 年 9 月 20 日の立ち上げから、非常に大きな注目を集めた。ここでは、「男性と男児を中心的な活動主体とする」という明確なコンセプトが反映されていることや、わかりやすいブランディングがなされていることに加え、ソーシャルメディアを活用した情報発信などが影響している。また、HeForShe への賛同署名をウェブサイト上で行えるため、世界中どこにいても「意思表示」ができ、また可視化によって、個人が共感し、連帯感を感じやすい仕組みを構築した。

第二に、HeForShe における UN Women の位置づけは、活動の主体というよりも、関与する様々なアクター間の「媒介者」としての役割を果たしている。この点は、HeForShe のパイロット・プロジェクトである IMPACT

10x10x10 (インパクト・テンバイテンバイテン) でとられている体制からもわかる。「IMPACT 10x10x10」とは、HeForShe 連帯運動を推奨するため、2015年にUN Womenが始動した5年間のプロジェクトであり、10の国家元首、10の企業、10の大学を、HeForSheを推進するIMPACT Championとして世界中から選抜し、HeForSheの活動を牽引する実際の行動主体とするものである<sup>1)</sup>。ここでは、ジェンダー平等の実現という目標の達成のためにIMPACT Championたちを活動主体として任命し、それをUN Womenがサポートし活動における調和をはかるといふ体制が構築されている。UN Womenに期待される役割は、HeForSheというコンセプトの提供と行動主体であるIMPACT Championたちのサポートであり、その位置づけは間接的に関与する媒介者・コーディネーターであることがわかる。「IMPACT 10x10x10」については、第3節にてより具体的に論じる。

このように、UN Womenは世界中の多様な組織・個人を「HeForShe」というイメージの下で活動に参画させ、これを通じて連帯を生み出すという手法によって、国際的な課題であるジェンダー平等への独自のアプローチ方法を実行していった。ジェンダー平等の実現を目指した社会的なムーブメントは、歴史的に世界中で発生している。その中で、HeForSheという連帯運動はどのような位置づけにあり、またどのような独自性があるのか。

第一に、連帯運動の主体が「男性と男子たち」であるという点は、男女間の格差解消や、男性優位社会から中立かつ公正な社会を目指すための運動、すなわち従来までのフェミニズム運動とは一線を画している。上野(2022: 16-17)は、ある運動がフェミニズムと定義される条件には、①女性の自立的な運動であること、②女性の性別役割からの解放を求めていること、という二つの側面があると指摘している。この点を考慮すると、HeForSheは男性が中心にいるという点や社会が男性優位であるという前提にあるからこそ、変革の主体を男性にしているという点において、「女性の自立的な運動」とは種の異なる運動であることがわかる。その一方で、ジェンダー平等の達成が主眼にあることや、また運動そのものの主導はUN Womenが担っているという点において、フェミニズム運動と対立する概念を含んでいたり、また相反するものであるというわけではなく、相互

作用を生み出している。例えば、2017年以降世界的に展開された、性暴力被害者の救済を訴える#MeTooムーブメントは、男性は「性暴力の加害者」であるというイメージもあり、男性からの共感や協力、また同意を得ることができなかった(Xhemalaj, 2019)。そのような中で、HeForSheのように男性を主体とするという試みは、社会的な弱者の権利確保や平等を訴える活動に抵抗する動きであるバックラッシュ(Backlash)を防ぐ、またはフェミニズム運動に対するバックラッシュ派を取り込むという面において効果があったといえる(飯野、2020: 85-86, Young, 2019)。その一方で、HeForSheという連帯運動は、「覇権的な男らしさ」とそれを乗り越えたジェンダー平等の達成を目標にしているが、男性を主体として活動をするにより、実質的には様々な分野における男性の優位性を再現してしまっているととも西洋的な価値観の押し付けになっている、という批判もある(Henry-White, 2015: 73-75)。この点において、ジェンダー平等を推進するうえで「男性」を主体にするという試みの可能性と限界がみてとれる。

第二に、HeForSheという連帯運動は、グローバリゼーションの深化に伴うグローバル・ガバナンスの時代を反映した実践方法、すなわちソーシャルメディアを活用したオンライン上での連帯運動の展開によって、世界的規模での連帯を達成している。オンラインの活用は実際の行動や賛同者の可視化という観点で、他のフェミニズム運動との相互作用もあった(Young, 2019)。また、HeForSheでは、政府・教育機関・企業などのマルチステークホルダーを巻き込んだ体制をとっている。ここから、HeForSheという連帯運動は、「ジェンダーに関する問題は単に政治的また文化的な活動である」という枠組みに捉われず、分野横断的に関わってくる世界的な課題であるという、新しい視点の提供と問題提起をしているといえる。

### 3. HeForShe IMPACT 10x10x10 というプラットフォームの意義

では、HeForSheでは具体的にどのような活動が展開されたのか。本節では、上述した2015年より5年間実施されたHeForSheのパイロット・プロジェクトであるIMPACT 10x10x10を事例として、その活動内容及びパートナーシップの構築方法、さらにそのインパクトについて考察する。

### 3.1. HeForShe IMPACT 10x10x10 の展開

HeForShe IMPACT 10x10x10 によって、10 の国家元首、10 の企業、10 の大学が、HeForShe を推進する IMPACT Champion として世界中から選抜された。さらに2016年9月にはカナダのジャスティン・トルドー首相のイニシアティブのもと、ジェンダー平等を再優先課題として掲げ率先した活動を実施している企業・団体・国家元首を新たにテーマ・チャンピオン (Thematic Champion) として追加で選抜した<sup>2)</sup>。HeForShe IMPACT Champion の特徴は、全員が「男性リーダーである」という点である。また、各組織のリーダー (代表・CEO・総裁・学長など) を選抜するという手法から、ジェンダー平等のための戦略としてトップダウンアプローチが採用されている。

HeForShe IMPACT Champion に選抜された組織及びリーダーは、その組織のジェンダー平等をさらに促進・実現するための具体的なコミットメントを掲げる必要があり、その進捗状況及び関連するデータ<sup>3)</sup>を毎年『HeForShe IMPACT Report (年次報告書)』として発表している。ここでは、国家・企業・大学それぞれの具体的な政策及び状況が紹介されている (UN Women, HeForShe IMPACT Report)。また、2018年及び2021年に、UN Women は『HeForShe Proven Solution Report (実証された解決策報告書)』を発表している。これらの報告書には、各 HeForShe IMPACT Champion が実施してきた実証例、学んだ教訓、ベストプラクティスなどに関する具体的なストーリーが掲載され、共有されている。また、データを毎年公開することによって、

- 
- 1) 日本からは、国家元首として安倍晋三・元首相及び、松尾清一・名古屋大学元総長の2名が選抜された。(UN Women, “IMPACT 10x10x10”)
  - 2) 2021年のIMPACT 10x10x10パイロット・プロジェクト終了時には、全世界から37人のIMPACT Championが選抜されていた。また、当初2020年にプロジェクトクローズの予定であったが、新型コロナウイルスの感染拡大によって1年延期になったために、その間の人事交代などによって女性がトップになった組織もある。
  - 3) 例えば、大学は①大学院生、②学部生、③管理職、④テニユア・トラックの教員など、企業は①全従業員、②管理職、③新入社員などの項目におけるジェンダー比率について公開している。詳細は、UN Women (2021a) など。

それぞれの組織の進捗状況を可視化している。

毎年、年次報告書などの共同成果物の作成は、国境・セクター・分野を超えたHeForShe IMPACT Champion 同士のジェンダー平等実現に向けた組織的な任務である。この HeForShe IMPACT Report は、毎年9月の国連総会のタイミングで発表され、その際に各 Champion が一堂に会する HeForShe IMPACT Summit が開催される。さらに、各 Champion の組織は定期的なオンライン会議と、また実際に UN Women 本部担当者及び各組織の実務担当者による対面会議である IMPACT Lab を半年に1回開催し、UN Women 及び各 IMPACT Champion との共同プロジェクト実施、共通コミットメント達成に向けた行動や、連携強化を目的とした情報共有を行う。

このように、HeForShe IMPACT Champion として選ばれたリーダー及び組織は、HeForShe の下、ジェンダー平等の実現に向けた活動を共同で実施していくことで、国家元首・企業・大学による連合体を形成している。これらの組織はまた、HeForShe IMPACT Champion の称号を得ているために、それぞれの国や地域においてもジェンダー平等実現に注力している個人または組織であるということを公に示していくことができ、個々の産業及びセクターによる存在感を高めることができる。これらの活動を通して、HeForShe では、国家、市民社会、民間企業などの多様なアクターを連携させ、ジェンダー平等を実現するための個別具体的な政策とその評価を実施するプラットフォームを構築した。

### 3.2. HeForShe IMPACT Champion の責任—名古屋大学の取り組みを事例として—

HeForShe IMPACT Champion となった組織は、具体的にどのような活動を実施し、また様々なステークホルダーたちと関係性を構築していったのか。ここでは、HeForShe University IMPACT Champion として日本から唯一選抜された名古屋大学の事例をもとに検討する。

HeForShe の University IMPACT Champion には世界から10大学が選ばれ<sup>4)</sup>、それぞれがコミットメントを掲げて協働する体制をとった。ほかに、10大学の共通コミットメントとして、「安全なキャンパスの構築」(make

campus safer)を促進した。名古屋大学は、個別のコミットメントとして、①男女共同参画センター(Center for Gender Equality)の設立、②2020年までに女性教員比率及び女性管理職比率を20%にする、③産学官連携による男女共同参画推進の強化の3つを掲げ、これらを達成するための活動を強化した(名古屋大学 HeForShe, 2015)。

名古屋大学では2003年に男女共同参画室(2021年にジェンダーダイバーシティセンターに改称)が設立され、学内で女性研究者及び職員に様々な支援を提供するなど、大学におけるジェンダー平等実現のために先駆的な活動を行ってきている。具体的には、女性研究者支援(女性PI(Female Principal Investigators)制度や女性研究者向けリーダーシップ研修など)、ワーク・ライフ・バランス支援(学内保育園及び学童の設置など)、理系女子学生支援、性的マイノリティ支援などである。その一方で、女性管理職比率の低さが長年の課題でもあった。HeForShe University IMPACT Championに選抜されたことによって、大学としてもジェンダー研究及び教育の機能をさらに強化し、資源・実践力・影響力を強化するために、2017年7月には本事業の実施を担う中核組織である男女共同参画室が男女共同参画センターに格上げされた(UN Women, 2018)。

大学の政策及び体制の強化を通じたトップダウンによるジェンダー平等の実現を試みる一方、HeForShe及びジェンダー平等実現への関心の裾野を広げるために、理解促進活動も強化した。学内だけでなく、広く一般公開でのジェンダーに関する諸問題をテーマとしたワークショップ・シンポジウムなどのイベントを実施することで、大学関係者だけでなく地域社会に向けてジェンダー平等及びHeForSheへの賛同につながる広報活動を実施し

---

4) HeForShe University IMPACT Champion には、レスター大学(英国)、パリ政治学院(フランス)、ヴィットウォーターランド大学(南アフリカ)、ケニヤッタ大学(ケニヤ)、ジョージタウン大学(米国)、ニューヨーク州立大学ストニーブルック校(米国)、ウォータールー大学(カナダ)、サンパウロ大学(ブラジル)、香港大学(香港)、名古屋大学(日本)の10大学が選抜された。これらの大学は、ジェンダーに配慮したキャンパスの実現や大学内における性暴力の廃絶、ジェンダー・ステレオタイプの解消などに積極的に取り組んできており、それらの実績が評価されて選抜された。

## ジェンダー平等実現に向けた国際的パートナーシップ構築と国連の役割

た。それらの活動の中で、名古屋大学は独自に「HeForShe サポーター」登録制度を設けた。この仕組みによって、サポーターを中心に HeForShe 推進活動へのアイデアの提供及び協力要請や、また HeForShe や UN Women に関する情報提供を実施し、日本国内における HeForShe 推進活動への参加を呼び掛けるとともに、個人が具体的に「コミットメント」を示せる仕組みを提供した。他に学生を中心とした活動として、名古屋大学 HeForShe 学生クラブが学生有志によって設立され、大学がそれをサポートする体制をとった。HeForShe 学生クラブは全世界の大学に約 300 団体存在しているが、2017 年 10 月に設立された名古屋大学 HeForShe 学生クラブは、University IMPACT Champion に所属するクラブとして世界でも中心的な役割を担う団体の一つであった（名古屋大学、2020: 47-50）。主に名古屋大学内におけるジェンダー平等のための理解促進活動・キャンペーン・勉強会・ワークショップなどの企画・運営や、また UN Women による HeForShe 関連活動や国連デーなどへの協力を行った。

名古屋大学が HeForShe IMPACT Champion として担った役割は、世界の大学や UN Women などの国連機関との連携と、大学内の政策立案及び実施によるコミットメントの達成だけでなく、学内外ひいては日本国内におけるパートナーシップを構築する「主体」となっていくことも含まれる。そのため、大学内だけでなく、地方自治体、日本国内の企業、日本国内の他大学、UN Women 日本事務所、地域組織及び NGO、個人などの日本国内の様々なステークホルダーと連携する必要があった（名古屋大学、2020: 47-50）。この点から、草の根的な活動が求められてきたとともに、学外・地域と連携した活動を通じて、教育・研究機関である「大学」としてジェンダー平等の実現に向けて果たすべき役割について、強く意識することが求められた。

#### 4. HeForShe がもたらしたジェンダー平等実現へのインパクトとは

HeForShe という国際的な連帯運動は、具体的にジェンダー平等や人権意識及び政策の変容に対してどのような影響をもたらしたのか。また、その構築者・媒介者として国連は具体的にどのような役割を果たしたのか。本

節では、本稿の中心的な問いである「ジェンダー平等を実現するためのグローバルな連帯運動の展開が、国際社会におけるジェンダー平等に対する意識の変容に対してどのような影響をもたらすことができるのか」に立ち返り、HeForSheの具体的な内容に基づきながらそのインパクトについて考察する。

#### 4.1. HeForShe がもたらした変容とは

HeForSheによってもたらされた「変容」をグローバル全体の視点で見ると、HeForSheへの賛同署名は2014年の開始時から2021年までに220万件以上があり、メディア上で#(ハッシュタグ)HeForSheをつけた会話も2023年現在まで、毎年およそ30億が創出されている(UN Women, “HeForShe”)。他にも、HeForSheの活動においては社会情勢やターゲットに応じたものも展開された。その一例として、2018年9月にニューヨークにて第73回国連総会と同時開催されたHeForShe IMPACT Summitの際には、#MorePowerfulTogetherというキャンペーンを世界中で展開した(UN Women, 2018)。これは、世界中にある各都市の象徴的な建物のライトアップを一斉に半分消灯するというものであり、ジェンダーの片方がいなくなったら(機能しなくなったら)どのような影響があるのか、ということを視覚的に示すというものである。米ニューヨークのエンパイア・ステート・ビルディングや、豪シドニーのタウンホールなどが協力し、世界中で注目された(Thorbecke, 2018)。また、新型コロナウイルスの世界的な感染拡大に伴い、2020年4月には#HeForSheAtHomeというキャンペーンを開始し、家庭内でのジェンダー間格差及びドメスティックバイオレンスへの注意喚起を促すために、家庭内でのジェンダー平等を実現するための取り組みや工夫に関するナラティブを世界中から集めるとともに、IMPACT Championから共同声明やメッセージを出した(UN Women, 2020)。

このようにHeForSheというプラットフォームの中で、国際情勢や社会的なニーズに合わせた活動を展開することができたのは、HeForSheが積極的にソーシャルメディアを活用してきた点が大きいのによって、国境を越えた、世界的なレベルでの連帯運動に深化することができた。

## ジェンダー平等実現に向けた国際的パートナーシップ構築と国連の役割

その一方、「変容」を各地域・国、または IMPACT Champion における個別具体的な活動で評価すると、以下の2つの特徴がある。

第一に、HeForShe への賛同には、各国及び地域による差があった。賛同署名についても、アメリカでは約 15 万件（全人口の約 0.046%）、ブラジルでは約 7 万 4000 件（全人口の約 0.035%）、日本では約 4 万件（全人口の約 0.03%）と IMPACT Champion が選出されている国家では概ね 0.03 ~ 0.04% 程度の署名率だったが、0.01%にも満たない多くの国家も存在する<sup>5)</sup>。その一方で、アイスランドでは全人口の 5.6%（約 2 万件）が署名しており、HeForShe への賛同及び活動の知名度に関しては大きな差が生じている。アイスランドでは、2015 年に HeForShe IMPACT Champion にグズニ・ヨハンネソン大統領が選抜されており、コミットメントとして「ジェンダー間の賃金格差を 2022 年までに解消する」ということを掲げている（UN Women, “HeForShe IMPACT Champions”）。その具体的な政策として、2018 年 1 月 1 日に施行された「改正男女平等法（Amendments to the Gender Equality Act No. 10/2008）」において男女間の賃金格差を違法とし、従業員 25 名以上の企業及び組織は、ジェンダー間の賃金平等を実施していることを示す証明書（Equal Pay Certification）を取得することを義務付けた（Government of Iceland）。このように、コミットメントを掲げたことが実際の法制化や制度構築につながった事例も個々に存在する。アイスランドについては、このような国民全体に対して影響力のある法制度化が実現したことが、相乗効果として HeForShe への知名度向上及び賛同につながったとも考えられる。しかしながら、アイスランドのようなケースが多く为国家で起きたとは言い難い。これはジェンダー平等に対する認識の差、すなわち各国・各地域の社会的文脈が、HeForShe という運動が「社会に受け入れられたか・当該国が受け入れやすい社会であったか」という点に影響を及ぼし、それによって結果に差異が生じたのではない。

第二に、各施策の具体的な効果及び影響についても差異があった。

---

5) 例えば、タイでは約 3000 件（全人口の約 0.004%）、パプアニューギニアでは約 70 件（全人口の約 0.0008%）ほどである。

IMPACT10x10x10 パイロット・プロジェクトによって個々の組織及び国家での法制度化・体制強化が実現した一方、それが実際のジェンダー平等に関する可視化されたデータに結びつくとはいえない点である。例えば上述した名古屋大学では、男女共同参画に関連する大学内の組織強化は実施したが、コミットメントとしていた女性管理職比率及び女性教員比率は目標値に到達しなかった<sup>6)</sup>。もちろん、IMPACT10x10x10 でコミットメントを掲げることによって具体的な行動を起こしやすくなり、それによって体制の強化及び組織内での意識の向上などに結びついた点は成果である。その一方で施策の実効性やデザイン方法などは各組織に委ねられ、その効果も限定的になった。

以上の観点から、「可視化」されたデータなどからジェンダー平等への意識向上、理解を広めるといえる程度実現できている一方で、個別具体的なケースの分析からは変容の度合いに格差があることが見受けられる。ここから、単なる意識の向上だけでなく、持続可能かつ安定的にジェンダー間格差是正を担保することができるような具体的な政策の実現に、いかに連帯運動を結びつけることができるのかという点が重要になる。

#### 4.2. HeForShe のグローバル・ガバナンスにおける意義と限界

これまで、HeForShe という国際的な連帯運動と、それによってもたらされたジェンダー平等を目指す「具体的な政策」に取り組むプラットフォーム構築の意義、さらにその具体的な活動内容と変容について考察してきた。こうした HeForShe の取り組みは、グローバルな課題である「ジェンダー平等の実現」に向けたガバナンスとして、どのような意義があったのか。また、限界点は何か。

グローバル・ガバナンスの観点からみた HeForShe の最大の意義は、ジェ

---

6) 名古屋大学では2014年の女性教員比率は15.9%、女性管理職比率は10.6%であった。2021年のプロジェクト終了時には女性教員比率16%、女性管理職比率19%に上昇したが、目標としていた20%には到達していない。詳細はUN Women (2021a) など。

## ジェンダー平等実現に向けた国際的パートナーシップ構築と国連の役割

ジェンダー平等の実現というグローバルレベルにおける課題に対して、HeForShe というプラットフォームの下、多様なアクターによるパートナーシップを構築して連帯させたことである。UN Women が媒介者となり、また IMPACT 10x10x10 によって選抜された Champion が実行者となって、各セクター及び国・地域での活動においても実行者としてリーダーシップをとる体制を実現することを通して目標の達成を目指した。また、これらの活動は、個々の社会やコミュニティにおける HeForShe への意識喚起につながり、ジェンダー平等への理解に対する裾野を広げることができた。この実行段階で、HeForShe の特徴である「可視化」という手法は、人権やジェンダー平等への意識という曖昧な概念を明確にし、世界全体での共通意識を生み出し、危機意識の共有をしていくという点で有効であった。その中で、具体的な施策及び取り組みとその結果について、「解決方法」というナラティブを共有する仕組みは、ベストプラクティスの集約化と個別具体的なアクションを起こすという環境の実現に貢献した。

また、HeForShe の取り組みによって、ジェンダー間格差というものを経済成長や政治体制に関係なく発生しうる世界的な問題であり、ジェンダー平等を実現することは普遍的な価値であるということを示すことができた。実際に、IMPACT 10x10x10 における Champion は G7・新興国・低所得国などそれぞれから選抜されている。また、IMPACT Champion がコミットメントを掲げて実際の施策を実行し、5 年間にわたって進捗及び結果を公開するという手法によって、Champion たちもまた「完璧ではない・まだ方策を模索中」ということを明示した。このことによって、実質的にセクターを超えて具体的な施策について議論するという文化を生み出し、パートナーシップの醸成にもつながった。

一方で、いくつかの限界点も見受けられる。第一に、HeForShe の一連の取り組みと結果から、「ジェンダー平等の実現」のための行動・連帯運動がグローバルレベルにおいて統一的に実施され、効果を生み出すことは、現実的に極めて難しいということがわかる。もたらされた「変容」の差にも表れているように、HeForShe という連帯運動によってジェンダー間格差がグローバル課題であるという認識を醸成することができた一方、

HeForShe のコンセプトは必ずしも普遍的に受け入れられるものではなかった。この点は、「ジェンダー主流化」が浸透していない理由として Barrow (2009: 65-66) が指摘している、ジェンダーに対する考え方への社会政治的または文化的な動態とその影響という点に共通すると考えられ、こうした個別の文化・宗教・伝統などの社会的文脈が HeForShe という連帯運動の受容に対する障壁になったことが考えられる。特に HeForShe では、「男性及び男児を主体」とするため、家父長制が根付くなど伝統的に男性優位な社会において受け入れられやすかった<sup>7)</sup>。一方で、この考え方が社会の中で一定の理解を得られない限りは、こうした活動は正常に機能しない。ジェンダー間格差やジェンダー平等の実現の程度については、各国・各地域と各分野によって大きな差があるが (World Economic Forum, 2023)、この状況の是正のためには、グローバルレベルでの統一的な活動を展開することよりも、むしろ個別の社会への配慮が不可欠である。この点において、各 IMPACT Champion はそれぞれが属する地域事務所と深く連携し、いかに普遍的な課題をローカル化していくか、集約化されたナラティブはどのように応用可能か、という点について戦略的に検討することが必要であったのではない。

第二に、前述したように UN Women の役割が「仕掛け人」かつ「媒介者」であることから、ジェンダー平等の実現に直接寄与しうる実効性そのものを持たないという点である。すなわち、ここでの国連の役割は、HeForShe というプラットフォームの構築と枠組みの提供が中心であり、具体的な施策のデザインと実行者はパートナーとなる各国・各組織であった。そのため、実行方法や施策に対する投入 (予算・体制・リソースを含む) の度合いも各組織の裁量に依存し、結果としてその効果に差が生じたということがいえる。このような点から、HeForShe という連帯運動そのものが祝祭的要素の強い一過性のある運動に終始してしまった点も否定できない。HeForShe は、ジェンダー平等を実現する意義に対しての意識喚起につな

7) 実際にカースト制度が残り、かつ宗教的に女性の権利が低い南アジア諸国においては、HeForShe が「男性を活動主体とする」という考え方であるからこそ受け入れられたという事例もある。

## ジェンダー平等実現に向けた国際的パートナーシップ構築と国連の役割

がった一方で、具体的な政策や制度構築にまで発展させることには必ずしも結びつかなかった。このようなグローバルレベルにおける運動を、いかに個々のアクターにおいて契機を活かし、また持続可能なシステムとして社会に根付かせることができるのか、という点については検討の余地がある。

以上の点から、国連が「ジェンダー平等の実現」という普遍的な課題についての世界的なパートナーシップ体制を構築していくアプローチの意義と限界について考察した。このような運動を安定的に運用可能な制度構築及びその定着と、ひいては法の支配の実現につなげていくためには、国連が個別のアクターたちと協働していくことがますます重要になる。同時に、「ジェンダーの視点」を取り入れた各種政策を立案及び実行していくことは、ジェンダー平等の実現には不可欠である一方、その課題としての特徴を踏まえて、社会的文脈などの個別のコンテキストへの配慮と地域組織との連携が不可欠であり、階層的なアプローチも必要になってくるであろう。

2015年に開始されたIMPACT 10x10x10は2021年7月に終了し、最終報告書としてHeForShe Proven Solution Reportが発表された(UN Women, 2021b)。2021年以降、UN Womenはジェンダー平等実現に向けたパートナーシップを強化するために、「Generation Equality(平等を目指すすべての世代)」というキャンペーンを新たに立ち上げた。その中において、ジェンダー平等に向けた課題別に、各国政府、NGO、民間企業、国際機関や若者たちの団体などが連帯する新たなパートナーシップである「Action Coalition」を始動した<sup>8)</sup>。HeForSheはプロジェクトフェーズ2に入り、HeForShe Allianceとして新たなChampionを選抜し、パートナーシップを拡大した。2022年9月22日には、米ニューヨークにてHeForShe Summit 2022が開催され、HeForShe

---

8) 「Action Coalition」では、①ジェンダーに基づく暴力、②経済的公平性と権利、③身体の自律性、及び性と生殖に関する健康と権利、④気候変動にかかわる正義のための女性の行動、⑤ジェンダー平等のための技術と革新、⑥ジェンダー平等を目指す活動とリーダーシップの6つのグループが組織されている。(Generation Equality Forum, “Action Coalitions”)

Allianceとして選抜されている Champion による最初の HeForShe Alliance IMPACT Report が発表されたとともに、新たな IMPACT Champion が選出された (UN Women, 2022)。2023年現在、国家元首及び政府・企業・非営利団体(市民社会)・大学(教育機関)の各領域から、22人の Champion が選抜され活動している。2023年9月21日に第78回国連総会のサイドイベントとして開催された HeForShe IMPACT Summit においては、この22人の Champion による第2弾の HeForShe Alliance IMPACT Report が発表された (UN Women, “HeForShe Alliance Impact Report 2023 Launch”)<sup>9)</sup>。

また、HeForSheの連帯運動という側面と、オンラインプラットフォームを通じた様々な経験の共有という形態は、グローバルな危機や紛争においてもメッセージを発信している。2022年2月にロシアのウクライナに対する武力侵攻の際には、HeForSheとしてもウクライナの状況を集録し、ウクライナの紛争地にいる女性たちの物語と経験について紹介した。その中には、ウクライナ国内または国外へ避難したさまざまな立場の女性たち(母親、ジャーナリスト、医師、アーティストなど)の現状と経験に焦点を当て、紛争地におけるジェンダーという観点から平和への連帯について世界中に呼び掛けた (UN Women, 2022)。このような取り組みは、ウクライナで実際に発生している紛争の実態を個人のナラティブとして紹介するだけでなく、女性たちが具体的にどのような困難に直面するのか、ということの世界に伝えることにもつながる。こうした活動は、ジェンダーに対する意識の変容や関心を高めるための手段としてのオンラインアクティビズムの可能性についても示しているといえよう。

## 5. おわりに

本稿で事例とした HeForShe は、その目的自体がジェンダー平等の実現でもあることから、この連帯運動のもとにデザインされてきた具体的な施策や制度には、ジェンダー的視点、すなわち性差そのものが政策において考

---

9) 日本からは、岸田文雄内閣総理大臣と株式会社リクルートホールディングス代表取締役社長の出木場久征氏が選抜されている。

## ジェンダー平等実現に向けた国際的パートナーシップ構築と国連の役割

慮され、また反映されており、いわゆるジェンダー主流化に則ったものである。したがって、政策の結果として「ジェンダー間格差」がどれくらい縮まったのか、という視点が政策の実効性及びインパクトへの評価基準になる。このようにグローバル・ガバナンスという領域にジェンダー的視点を組み込むことによって、組織の動きやイデオロギーなどの政策上のアプローチが異なってくるとともに、このような考え方が様々な分野での平等性の担保や格差は正に対して、直接的及び間接的影響を与えうる。ここに、グローバル・ガバナンスにおける「ジェンダー化」の意義を見出すことができるのではないか。

本稿は、主に HeForShe という国際的な連帯運動、また特にそのパイロット・プロジェクトである IMPACT 10x10x10 に焦点を当ててきた。これは、各組織の男性リーダーを中心に展開されたトップダウンアプローチであるため、どこまで草の根レベルの意識変容に対して影響を及ぼしたのかという点については、可視化された署名数などでしか判断できない。また、個々の Champion の活動が直接個人にどの程度の影響を及ぼしたのか、という点について、すべての事例については検証していない。

HeForShe は、現在も引き続きフェーズ 2.0 として活動が発展的に継続されている。本稿は、主に HeForShe の立ち上げからパイロットフェーズまでの 6 年間で事例として扱ってきたが、この連帯運動によってもたらされた変容及び結果についての考察は、6 年間では十分に全体像を評価することは難しい。2024 年には HeForShe の立ち上げから 10 周年を迎える。今後の活動がどのように展開され、どのような効果と変容が生み出されるのか、またジェンダー平等の実現にどのように寄与しうるのかについて、実証的な検証を含めて長期的な視座で評価していくことも必要であり、今後の課題としていきたい。

## 参考文献

[条約・国連決議等]

Beijing Declaration and Platform for Action, A/CONF.177/20 (17 October 1995)

The United Nations Charter (1945)

The United Nations, *UN Economic and Social Council Resolution 1997/2: Agreed Conclusions* (18 July

1997)

The United Nations Economic and Social Council Resolution, A/52/3 (18 September, 1997)

The United Nations General Assembly Resolution, A/RES/64/289 (21 July 2010)

The United Nations General Assembly Resolution, A/RES/70/1 (21 October 2015)

Universal Declaration of Human Rights, A/RES/217(III) (10 December 1948)

[文献]

飯田光穂・石川優実・遠藤まめた (2020) 「# KuToo のはじまりとそれからのこと」  
『エトセトラ』4巻、70-71頁

飯野由里子 (2020) 「フェミニズムはバックラッシュとの戦いの中で採用した自らの  
「戦略」を見直す時期にきている」『エトセトラ』4巻、85-88頁

上野千鶴子 (2022) 『フェミニズムがひらいた道』NHK出版

申琪榮 (2015) 「「ジェンダー主流化」の理論と実践」『ジェンダー研究』第18号、1-6  
頁

名古屋大学男女共同参画センター (2021) 『名古屋大学における男女共同参画報告書  
2020年度』名古屋大学

フラワーデモ編 (2020) 『フラワーデモを記録する』エトセトラブックス

バル・フックス (堀田碧訳) (2020) 『フェミニズムはみんなのものの情熱の政治学』エ  
トセトラブックス

堀内光子 (2016) 「北京会議 (95年) の意義及びその成果と課題についての一考察」  
『アジア女性研究』第25号、57-72頁

三成美保、笹沼朋子、立石直子、谷田川知恵 (2011) 『ジェンダー法学入門』法律文  
化社

Barrow, A. (2009) 'It's like a rubber band.' Assessing UNSCR 1325 as a gender mainstreaming  
process. *International Journal of Law in Context*, 5 (1), pp.51-68.

Browne, J. (2007) *The Future of Gender*. Cambridge University Press.

Fraser, N. (2007) Mapping the feminist imagination: From redistribution to recognition to  
representation. In Browne, J. (2007) *The Future of Gender* (pp. 17-34). Cambridge University  
Press.

Henry-White, J. (2015) Gender equality? : A transnational feminist analysis of the UN HeForShe  
Campaign as a global "solidarity" movement for men. *Master Thesis*. University of Missouri

Newton, K. (2011) The 'Problem' of Gender and Development Evaluation in the Pacific. *Evaluation  
Journal of Australasia*, 11 (1), pp26-37.

Nyamayar, E. (2021) *I am a girl from Africa*. London: Scribner.

Rai, S.M. & Georgina Waylen, G. eds. (2008) *Global Governance: Feminist Perspectives*. New York:  
Palgrave Macmillan.

Waldron, M. (1996) From the Margins to the Mainstream: The Beijing Declaration and Platform

## ジェンダー平等実現に向けた国際的パートナーシップ構築と国連の役割

- for Action. *Canadian Yearbook of International Law*, 33, pp.123-148.
- UN Women (2014) *HeForShe Branding Guidelines & Identity Standards*. New York: The United Nations.
- UN Women (2018) *HeForShe Emerging Solutions for Gender Equality 2018*, <https://www.heforshe.org/sites/default/files/2018-10/HeForShe%20Emerging%20Solutions%20Report%202018%20-%20Full%20Report.pdf> (2023年10月2日閲覧)
- UN Women (2021a) *HeForShe Champions Gender Parity Data*, [https://www.heforshe.org/sites/default/files/2021-05/hfs\\_proven\\_solutions\\_data\\_master\\_f.pdf](https://www.heforshe.org/sites/default/files/2021-05/hfs_proven_solutions_data_master_f.pdf) (2023年10月2日閲覧)
- UN Women (2021b) *HeForShe Proven Solutions*, [https://www.heforshe.org/sites/default/files/2021-07/hfs\\_proven\\_solutions.pdf](https://www.heforshe.org/sites/default/files/2021-07/hfs_proven_solutions.pdf) (2023年10月2日閲覧)
- UN Women (2022) *HeForShe Alliance IMPACT Report 2022*, [https://www.heforshe.org/sites/default/files/2022-12/HeForShe%20Alliance%20Impact%20Report%202022\\_1.pdf](https://www.heforshe.org/sites/default/files/2022-12/HeForShe%20Alliance%20Impact%20Report%202022_1.pdf) (2023年10月2日閲覧)
- The World Economic Forum (2023) *Global Gender Gap Report 2023*, [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf) (2023年10月2日閲覧)
- [ウェブサイト・ニュース等]
- 名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター、<http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/about/history/> (2023年10月2日閲覧)
- 名古屋大学 HeForShe、*Our Commitment*, <http://heforshe.provost.nagoya-u.ac.jp/commitment.html> (2023年10月2日閲覧)
- Ana Xhemalaj (2019) How #Metoo has impacted the #HeforShe campaign and males engaging in the gender equality agenda. <https://www.linkedin.com/pulse/how-metoo-has-impacted-heforshe-campaign-males-gender-ana-xhemalaj> (2023年10月2日閲覧)
- Annette Young (2019) The woman behind 'HeForShe': How a UN Women social media campaign went viral, <https://www.france24.com/en/20190403-interview-elizabeth-nyamayaro-un-women-heforshe-gender-equality-metoo-social-media> (2023年10月2日閲覧)
- Catherine Thorbecke (2018) The campaign creates a metaphor of the power lost without half the population, *ABC News*, <https://abcnews.go.com/GMA/News/global-landmarks-turning-off-half-lights-gender-equality/story?id=58058110> (2023年10月2日閲覧)
- Generation Equality Forum, *Action Coalitions*, <https://forum.generationequality.org/action-coalitions> (2023年10月2日閲覧)
- Government of Iceland, *Equal Pay Certification*, <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification/> (2023年10月2日閲覧)
- UN Women, *IMPACT 10x10x10* <https://www.heforshe.org/en/impact> (2022年2月13日閲覧)
- UN Women, *HeForShe*, <https://www.heforshe.org/en> (2023年10月2日閲覧)
- UN Women, *HeForShe IMPACT Champions*, <https://www.heforshe.org/en/impact> (2022年2月13日)

日閲覧)

- UN Women, *HeForShe IMPACT Report*, <https://www.heforshe.org/en/impact> (2022年2月13日閲覧)
- UN Women, *HeForShe Summit*, <https://www.heforshe.org/en/summit> (2022年2月13日閲覧)
- UN Women, "Gender Equality Glossary", Retrieved from <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (2023年10月2日閲覧)
- UN Women (2014) *Press release: UN Women Goodwill Ambassador Emma Watson calls out to men and boys to join HeForShe campaign*, <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2014/9/20-september-heforshe-press-release> (2023年10月2日閲覧)
- UN Women (2018) *HeForShe IMPACT Summit 2018*, <https://www.heforshe.org/ja/heforsheinhakutosamitsuto2018> (2023年10月2日閲覧)
- UN Women (2020) *HeForShe launches #HeForSheAtHome campaign*, <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/4/news-heforshe-launches-heforsheathome-campaign> (2023年10月2日閲覧)
- UN Women Asia Pacific, *HeForShe Story*, <https://www.youtube.com/watch?v=piCCsuWqDr0> (2023年10月2日閲覧)
- UN Women, *HeForShe IMPACT Universities host inaugural Global Ideathons*, <https://www.heforshe.org/en/heforshe-impact-universities-host-inaugural-global-ideathons> (2023年10月2日閲覧)
- UN Women, *Generation Equality: Realizing women's rights for an equal future*, <https://www.unwomen.org/en/get-involved/beijing-plus-25> (2023年10月2日閲覧)
- UN Women, *Will You Join The Movement? UN Women's Global HeForShe Initiative Seeks Ambitious Leaders To Create A New Alliance For Gender Equality*, <https://www.heforshe.org/en/will-you-join-movement-un-womens-global-heforshe-initiative-seeks-ambitious-leaders-create-new> (2023年10月2日閲覧)
- UN Women, *Standing in Solidarity with the Women of Ukraine: Collecting Women's Stories And Experiences of Life During The War*, <https://www.heforshe.org/en/standing-solidarity-women-ukraine-collecting-womens-stories-and-experiences-life-during-war> (2023年10月2日閲覧)
- UN Women, *HeForShe Alliance Impact Report 2023 Launch*, <https://www.heforshe.org/en/heforshe-alliance-impact-report-2023-launch> (2023年10月2日閲覧)
- The United Nations (2019) *Secretary-General's remarks to opening of High-Level Political Forum Ministerial Segment*, <https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2019-07-16/secretary-generals-remarks-opening-of-high-level-political-forum-ministerial-segment-delivered> (2023年10月2日閲覧)