

事業評価報告書

UN WOMEN プロジェクトの終了時評価

「若年層のジェンダー平等意識向上のための啓発事業」



終了時評価報告書

UN WOMEN プロジェクトの終了時評価

「若年層のジェンダー平等意識向上のための啓発事業」



UN WOMEN (国連女性機関)

日本事務所

© 2020 UN Women. All rights reserved.

本報告書で表明されている意見、調査結果、
解釈および結論は、作成者によるものであ
り、特段の明示的記載がない限り、必ずしも
UN Women、国連もしくは関連機関の見解を
示すものではありません。

出版：UN Women日本事務所

作成：一般財団法人国際開発機構（FASID）



目次

略語表	i
表リスト	ii
図リスト	iii
添付資料リスト	v
要約	vi
1. プロジェクトの背景・概要	1
1.1 背景	1
1.2 目的	1
1.3 アプローチ	2
1.4 セオリー・オブ・チェンジ	2
1.5 主な活動	3
1.6 ステークホルダー	5
2. 評価の概要	7
2.1 評価の目的と目標	7
2.2 対象範囲	8
2.3 評価のデザインとガイドライン	8
2.4 評価の方法	9
2.4.1 評価項目と評価マトリックス	9
2.4.2 達成度合いを測るための指標	9
2.4.3 データ収集と分析の方法	10
2.4.4 ステークホルダーとの協議	12
2.4.5 サンプルとサンプル調査のデザイン	12
2.4.6 評価倫理の行動規範	13
2.5 評価の制約	13
2.6 責任と役割	14
2.6.1 評価の管理体制	14
2.6.2 評価の実施体制	14
3. 評価の調査結果	16
3.1 妥当性	16
3.2 有効性	18
3.3 効率性	38
3.4 持続性	40
3.5 ジェンダーと人権	44
4. グッド・プラクティス	46
5. 結論	48
6. 提言	51
7. 教訓	52

略語表

COVID-19	新型コロナウイルス感染症
FASID	一般財団法人国際開発機構
GEEW	ジェンダー平等と女性のエンパワーメント
LGBT	レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー
SDGs	持続可能な開発目標
SNS	ソーシャル・ネットワーキング・サービス
UN Women/UNW	国連女性機関
UNU	国連大学

表リスト

表 1-1	資生堂社内における HeForShe セミナー参加者数.....	3
表 1-2	高校と生徒の参加数.....	4
表 1-3	大学と学生の参加数.....	4
表 1-4	プロジェクト予算.....	5
表 1-5	日本の高校と大学の概要.....	5
表 1-6	日本の高校・大学進学率.....	5
表 1-7	国連女性機関日本事務所の概要.....	6
表 1-8	資生堂の概要.....	6
表 2-1	結果と指標（改訂版）.....	10
表 2-2	データ収集方法と情報源.....	11
表 2-3	サンプル対象の高校と調査の回答数.....	13
表 3-1	アウトカム 1 の達成実績（2019）.....	19
表 3-2	アウトカム 2 の達成実績（2019）.....	25
表 3-3	2017-2019 におけるワークショップの参加高校数（男女別学校数）.....	29
表 3-4	プレゼンテーション動画で扱われたジェンダーに関する問題（2019）.....	30
表 3-5	アウトカム 3 の達成実績（2019）.....	32
表 3-6	対象別の主なプロジェクト活動と実施主体.....	38
表 3-7	2017-2019 におけるワークショップの参加高校（所在地）.....	44
表 5-1	5 項目の評価結果と主な理由および原因.....	49

図リスト

図 1-1	セオリー・オブ・チェンジ	2
図 2-1	評価の実施体制	15
図 3-1	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」	16
図 3-2	このようなワークショップ（プロジェクト）に今後も参加したい	17
図 3-3	講演内容は自分の業務の参考になったか	20
図 3-4	ジェンダー平等についての理解が深まった	21
図 3-5	世界の問題に対してジェンダーの視点を持つ重要性がわかった	21
図 3-6	企業によるジェンダー平等の取り組みについて理解が深まった	21
図 3-7	アンケートの自由記述欄に記載されていた内容（評価チームによる カテゴリー分け）	22
図 3-8	HeForShe について理解が深まった	22
図 3-9	ジェンダーに関する問題への関心	22
図 3-10	ダイバーシティ社会の実現への関心	22
図 3-11	ジェンダーに関する問題に対して自分たちができることに取り組む意思	22
図 3-12	イベントを通じて“HeForShe”について理解が深まった	23
図 3-13	HeForShe への賛同状況	23
図 3-14	HeForShe への賛同状況：2019 年度参加の教員	24
図 3-15	HeForShe への賛同状況：2019 年度参加の生徒	24
図 3-16	HeForShe への賛同状況：2018 年度参加の教員	24
図 3-17	HeForShe への賛同状況：2018 年度参加の生徒	24
図 3-18	高校生のための意識向上の能力強化モデル	25
図 3-19	提出したプレゼンテーション動画に対する審査員からのコメントに ついて（生徒）	26
図 3-20	提出したプレゼンテーション動画に対する審査員からのコメントに ついて（教員）	26
図 3-21	2019 年度プロジェクト参加後の自分について、高校生の自己能力 評価（前期）	27
図 3-22	2019 年度プロジェクト参加後の自分について、高校生の自己能力 評価（後期）	27
図 3-23	2018 年度プロジェクト参加後の自分について、高校生の自己能力評価	27

図 3-24	教員からの支援について	28
図 3-25	教員がプロジェクトに参加するうえで直面した困難.....	29
図 3-26	2019 年度ワークショップ参加者	30
図 3-27	2019 年度プレゼンテーション動画発表者	30
図 3-28	大学生のための意識向上の能力強化モデル	31
図 3-29	本プロジェクトや HeForShe についてメディアで見たり読んだりした ことがありますか?	33
図 3-30	見たり読んだりしたことがある方は、どのように感じましたか?	33
図 3-31	HeForShe 署名者数(2017.4-2019.2)	33
図 3-32	プロジェクト参加後、自分の行動にどのような変化があったか (2019 年度)	34
図 3-33	プロジェクト参加後、自分の行動にどのような変化があったか (2018 年度)	34
図 3-34	自分がプロジェクトに参加したことで、自分の周りの人々に影響を 与えたと思いますか?	36
図 3-35	誰に影響を与えたと思いますか?	36
図 3-36	世界の一員としてグローバルに活躍することへの関心.....	37
図 3-37	プロジェクトを通じてジェンダー平等に関する取り組みを提案した 生徒の活動継続状況.....	41
図 3-38	今後も個人またはグループでジェンダー平等と女性のエンパワーメ ントに関する取り組みを行いたいですか?	41
図 3-39	このようなワークショップ（プロジェクト）に今後も参加したいですか? (生徒)	42
図 3-40	今後も同様のワークショップ（プロジェクト）に参加したいですか? (教員)	42

添付資料リスト

- 添付 1 業務仕様書
- 添付 2 業務従事者の担当業務
- 添付 3 ステークホルダー分析マトリックス
- 添付 4 評価マトリックス
- 添付 5 成果の枠組み（改定前）
- 添付 6 インタビュー・オンラインアンケート調査対象者リスト
- 添付 7 インタビュー調査質問事項リスト
- 添付 8 参加学校リスト
- 添付 9 オンラインアンケート集計結果
- 添付 10 プレゼンテーション動画調査分析表
- 添付 11 大学イベントリスト
- 添付 12 メディア掲載

要約

本終了時評価は、国連女性機関（以下、UN Women）が 2017 年 4 月から 2020 年にかけて実施した意識啓発・能力強化のための「若年層におけるジェンダー平等意識向上のための啓発事業」につき、プロジェクトのアウトプットやアウトカムの達成度を検証し、教訓や成功事例を抽出するとともに、関係者に説明責任を果たすことを目的として実施された。

A. 評価対象の概要

日本では、憲法がすべての人々に法の下での平等を保証している。女性は法の下での平等を享受しているが、依然としてジェンダー格差は存在する。世界経済フォーラムが公表する「グローバルジェンダーギャップレポート」によると、2016 年では日本は 144 か国中 111 位にランクされており、日本のジェンダー格差が他国に比べて著しいことを示している。日本では、政府によるトップダウンのアプローチを超えて、日本社会のあらゆるレベルにおいて、ジェンダー平等を推進することが喫緊の課題である。

このような日本の状況に鑑み、若者の社会におけるジェンダー関係の変革の可能性に着目して、UN Women は、資生堂株式会社（以下、資生堂）の支援を受け、2017 年 4 月に「若者のジェンダー平等の意識を啓発する」というアドボカシーと能力強化のプロジェクトを日本で立ち上げた。プロジェクトは 2020 年の 3 月に終了した。

このプロジェクトは、日本のジェンダー関係を変革するために若年層に注目し、若者が自らの行動によりジェンダー平等社会を実現する「変化の主体」となることを目的とした。そのため、プロジェクトの受益者は日本の高校生と大学生である。このプロジェクトはまた、資生堂の社員と一般市民も対象とした。

プロジェクトの全期間を通して期待された 2 つの成果は、ターゲットグループ（日本の学生、資生堂の社員、一般市民）の間での男女平等への意識向上、およびジェンダー平等を推進するスキルを持つ若い男女の能力強化であった。

これに加えて、3 年目の計画では 2 つの成果が追加された。それらは、プロジェクトのアドボカシーとコミュニケーションを支援するための環境と空間が作られること、およびプロジェクトのインパクトを最大化するために効果的かつ効率的にプロジェクトの活動が管理されることであった。

前述の目的を達成するために、プロジェクトでは、若者と民間セクターのプラットフォームと能力強化として、HeForShe 連帯運動（HeForShe）を通じて意識を高めるアプローチを採用した。

実施された主な活動は、以下の通りである。

資生堂社員対象：資生堂では、HeForShe 企業向けウェブページを作成し、2017 年から 2019 年にかけて資生堂社員による社内向けの HeForShe セミナーを実施した。また 2020 年には、UN Women 本部の HeForShe プログラム・マネージャーを日本に招き、資生堂本社で講演会を開催した。これらの活動の参加者総数は 1,250 人を超えている。

高校生対象：高校生に対しては、ジェンダー平等啓発プログラムが実施された。プログラムは2つのステップで構成される。最初のステップは、ジェンダー平等社会達成への道筋を模索するため、世界や国内での取り組みを紹介するワークショップである。同ワークショップは **UN Women** と資生堂の講師によって実施された。次のステップは、ワークショップ後に実施されたグループ研究の成果をまとめ、高校生たちの提案をビデオプレゼンテーションの形にして提出することであった。その中から選ばれたグループは、東京の国連大学(**UNU**)で開催されたイベント「**HeForShe** すべての人が輝く社会を目指して～**Generation Z**からの提言～」において発表する機会が提供された。3年間で、全国各地から **70** 校、**1,349** 人の高校生が参加した。

大学生対象：大学生に対するプロジェクト活動は **2017** 年と **2019** 年に実施された。**2017** 年には、東京と愛知にある **3** つの大学においてワークショップが開催され、**2019** 年は同じく東京、愛知、そして兵庫にある **4** つの大学にて提案型のイベントが実施された。**2019** 年のキャンパスイベントの参加者は大学生と一般の人々で、参加者総数は約 **380** 名であった。

一般市民対象：**2019** 年に、**HeForShe** 日本語ウェブページの公開に伴い、**UNU** で公開イベント「**HeForShe** プラスワン！」が開催された。イベントの目的は **HeForShe** を全国に広め、ジェンダー平等への意識を高めることであり、約 **200** 人が参加した。そのほか、一般視聴者向けの **HeForShe** 日本語ウェブページ、**HeForShe** プロモーションおよびトレーニング資料が開発された。

B. 評価の目的と想定される利用者

評価の目的は、プロジェクトのアウトカムとアウトプットの達成度を分析し、教訓を得ること、グッド・プラクティスを把握すること、さらにはステークホルダーに対する説明責任を確保することである。また本評価は、ジェンダー平等と人権に配慮したアプローチを取ることで、ステークホルダーの包括と参加の促進も目的としている。

本評価の結果と提言は、日本で **HeForShe** を広め若年層の男女のアドボカシーという観点から、プロジェクト計画を改善するために **UN Women** によって活用される。評価結果はまた、資生堂が、自社のサステナビリティ戦略におけるジェンダー平等に関する意識向上プログラムをより効果的に位置付ける際にも活用される。さらに、高校でジェンダーや **SDGs** に関する授業を担当し本プロジェクトに参加した教員にも活用される。

C. 評価の方法

終了時評価は **2017** 年度から **2019** 年度までのプロジェクト全体を対象範囲とし、**2019** 年度については **2020** 年 **3** 月 **15** 日までとした。

終了時評価では、プロジェクトが特に焦点を当てた高校生へのアドボカシーに重点を置いた。プロジェクトの主要コンポーネントは、学生のジェンダー平等意識を高め能力を向上させるための一連の活動を含む。終了時評価では、プロジェクトによってジェンダー問題と女性のエンパワーメントがどのように扱われたか、参加した高校生がジェンダー問題につ

いての理解を深めたか、ジェンダー平等を推進する能力を高めたか、そしてジェンダーに関する活動に参加する意欲が高まったかを検討した。また、プロジェクトの活動で何が効果的であり、どの部分に改善が必要であるかについても分析を行った。

本終了時評価では、妥当性、有効性、効率性、持続性およびジェンダー平等・人権の5項目を評価項目とした。

UN Women は本プロジェクトの終了時評価を実施するため、外部コンサルタントチームとして、一般財団法人国際開発機構（FASID）と契約を締結した。評価は2020年2月25日から3月31日に実施された。

本評価は、“United Nations Evaluation Group (UNEG)’s Norms”、“Ethical Guidelines”、“Code of Conduct”、“UN Women’s Guidelines”に従って実施されたが、これらは “Evaluation Policy”、“the GERAAS evaluation report quality checklist”、“the United Nations System-wide Action Plan Evaluation Performance Indicator”および“UN Women’s evaluation handbook”を含む。評価の着眼点やプロセスにおいては、ジェンダー平等と人権原則の統合に重きが置かれた。

本評価の結果の活用を重視し、評価チームは、評価結果の主要ユーザー（UN Women および資生堂）が評価プロセスに関与していること、両者のアドバイスや懸念事項が評価の提言に反映されていることを確実にするため、両者と緊密に連携した。評価の初期段階から報告書の草案の検証に至るすべての段階において、主要ユーザーの積極的な参加が保証された。

様々な視点から相互に関連する質問の情報を収集および検証するために、終了時評価では、文献調査、活動進捗記録の分析、インタビュー調査、オンラインアンケート調査等、定量的評価と定性的評価の両方を用いてデータ収集を実施した。

2017年と2018年の実施期間については、中間評価で収集された情報とデータを使用した。2019年については終了時評価で新たに情報とデータ収集を行い、UN Women 日本事務所と資生堂に対するインタビューに加え、プロジェクトに参加した高校の教員と生徒に対するオンラインによるアンケート調査を実施した。また、オンライン調査結果の精度を向上させるため、教員に対するインタビュー調査も実施した。

新たに収集されたデータに加えて、プロジェクト中に実施者によって行われた調査結果も、評価に有用な多くの情報を含んでいた。それらは、資生堂の社員向けに実施されたセミナー後のアンケートや、高校生向けに実施されたワークショップ後のアンケート、および一般客向けに実施されたイベント後のアンケートなどである。これらのデータを合わせて分析し、情報とデータの体系的分類、比較および統合が行われた。

評価チームは、データ収集の過程全体を通じて、参加型アプローチを重視した。データ収集時、主要なステークホルダー（UN Women と資生堂）、パートナー（参加高校の教員）および受益者（参加高校の生徒）には本評価についての説明が行われ、終了時評価の実施理由、目的および対象範囲が明らかにされた。

2020年2月下旬より、日本はCOVID-19を封じ込める重大な局面を迎えた。日本政府は高校を含むすべての学校に対し、2020年3月2日から3月15日までの休校を要請した（後に

延長)が、これはまさに本評価において高校生と教員からデータ収集を行うはずの期間と重なった。それでも、10人の先生と66人の生徒から情報提供者として協力を得ることができた。

D. 重要な調査結果と結論

評価5項目の評価結果

- **妥当性**：高い。日本におけるジェンダー平等の意識向上は、若年層の男女および資生堂のニーズに合致していた。またプロジェクトの戦略は、UN Women の戦略および国際的なジェンダー平等規範の枠組みとの整合性が高い。
- **有効性**：やや高い。特に、高校の女子生徒の意識向上と能力強化には効果的であった。他方で高校の男子生徒および大学生の能力強化についてはある程度限定された。HeForShe は、資生堂社員と一般市民に対して、男性を巻き込む機会を提供した。
- **効率性**：中程度である。2017年度はUN Women 側の適切な人員配置がなく事業管理体制は弱かったが、2018年度の間地点からはUN Women が主体的役割を担い活動を行った。
- **持続性**：やや高い。資生堂のジェンダー平等社会実現に対するコミットメントは高く、今後の取り組みに本プロジェクトから得た知見の活用が期待できる。また参加した女子学生は意欲が高く、このプロジェクトから得られた経験は将来活用されると考えられる。高校の教員は、意識向上プログラムを継続したい意思はあるが、プロジェクト終了後は、ジェンダー専門家を招くことや、生徒の意欲向上の動機づけを提供する仕組みを欠くことになる。UN Women 日本事務所は今後も継続してジェンダー平等の啓発を行っていくが、規模は縮小される。
- **ジェンダー平等と人権**：やや高い。本プロジェクトは受益者の声を意識向上プログラムの設計に反映させた上で実施された。また介入ニーズの高い地方へと展開した。他方、男子生徒の参加は限定的だった。

結論 1：若年層をターゲットと定めて実施したジェンダー平等実現のための意識向上は、日本社会のジェンダー課題の解決にとって非常に重要な取り組みである。

日本におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメントのニーズが高いこと、そして本プロジェクトによる意識啓発プログラムは、高校生のジェンダー平等への理解と意識の向上に貢献したことがわかった。

本プロジェクトは、日本のジェンダーに対する固定観念を変えるために若年層に注目し、若者が自らの行動によりジェンダー平等社会を実現できるとして意識啓発を行った。プロジェクトでは、若年層のジェンダー意識レベルを推測するのではなく、初期段階から受益者に対するアセスメントを実施し、受益者の意見を反映させたことがニーズとの合致度を高めた。今後も日本における若年層の意識啓発をさまざまなアプローチで継続し、本プロジェクトによる効果の持続性を強化することが重要である。

結論 2: 高校生に個別に働きかけるのではなく、戦略的に学校および教員を巻き込んだ能力強化モデルを構築したことが効果的であった。

本プロジェクトで開発した能力強化モデルは「変化の主体」を育成するために効果的であったと言える。特に女子生徒は、自身の課題解決能力やプレゼンテーション能力、チームワーク力が強化されたと感じている。終了時評価では、ワークショップ後の女子生徒による活発な活動の事例を複数確認できた。

高校という学校教育の環境においてプログラムを実施したことで、教員の協力が得られ、生徒は集中してジェンダー課題の研究と企画に取り組むことができた点も重要である。さらに、教員は今後のカリキュラムにおいてジェンダーを取り扱う時間を増やす計画を持っているなど、一定の持続性を保つことにもつながった。UN Women 日本事務所にはこのプロジェクトを通じて広がったネットワークをさらに広げる努力を継続することが求められる。

結論 3: 資生堂のような企業と連携してジェンダー平等実現に取り組むことは、相乗効果が非常に高くなる。

資生堂が講師としてワークショップに参加したこと、ドナーとして協力したことにより、日本の代表的企業の一つがジェンダー平等と女性のエンパワーメントの取り組みを積極的に行っていることを若年層に知らせる機会となった。資生堂は、従来は接点が薄かった若年層を対象としたことでより包括的にジェンダー平等に向けた取り組みを実現できた。資生堂のさらなるジェンダー平等と女性のエンパワーメントへの施策における、本プロジェクトのグッド・プラクティス（成功事例）の活用が期待される。

結論 4: UN Women 日本事務所の特殊性に鑑みると、民間企業からの突発的な事業連携の提示に対し、ただちに体制を整えて事業を開始することは難しい。

UN Women 日本事務所は本来プロジェクトを実施するマנדートがないことから、適切な事業実施のための仕組みや人員を常時備えていなかった。他方で、本プロジェクトは UN Women 日本事務所にとって初めての企業連携のプロジェクトであったことから、企業との連携に関するさまざまな学びを得る機会となった。

E. 主な提言

UN Women には、新しいネットワークの有効活用を提言する。本プロジェクトを通じて、多くの高校生、大学生や資生堂社員、一般市民が UN Women とジェンダー平等への取り組みを知った。UN Women には、プロジェクトで広がった新たな UN Women の支持者とのネットワークを大切に、今後のイベントや活動の参加をよびかけるなどつながりを維持することを提言する。

また事業マネジメントに関連することとして、UN Women 日本事務所、地域事務所、本部

の間で、日本事務所が実施できる企業連携事業スキームまたは他の形態での企業との連携の選択肢に関する明確な共通理解を構築することを提言する。その上で、今後類似の機会の際には、本部と密に協議し、プロジェクトの進め方を検討することが望ましい。

本プロジェクトでは、早い段階で若年層の男女の意識を向上させることの重要性とその効果が確認された。資生堂には、今後も日本企業としてリーダーシップをとって若い世代をインスパイアし、ジェンダー平等社会に向けた若者による斬新な取り組みを推進することを期待したい。

1. プロジェクトの背景・概要

1.1 背景

日本国憲法は、すべての人々に法の下での平等を保証している。女性は法の下での平等を享受しているが、日本では依然としてジェンダー格差が存在している。グローバルジェンダーギャップレポートによると、日本の総合スコアの順位は 2016 年には 144 か国中 111 位、2017 年は 143 か国中 114 位、2018 年は 149 か国中 110 位となり、日本の順位は低いままである。同調査結果は、政府によるトップダウンのアプローチを超えて、日本社会のあらゆるレベルにおいて、ジェンダー平等を推進する取り組みへのより大きな関与とオーナーシップを持つ努力が必要であることを示している。

国連女性機関（以下、UN Women）の若年層に向けた戦略は、日本のジェンダー関係を変革するために若い女性に焦点を当て、パートナーとして若い男性の優先的な参加を推進している。UN Women は、ジェンダー平等を推進し、持続可能な開発目標（SDGs）を達成するために、目標 5：ジェンダー平等に焦点を当て、世界中の若年層の女性や男性が持つ潜在的なエネルギーとパートナーシップを利用することを意図している。

1.2 目的

このような日本の背景と若者の社会におけるジェンダー関係の変革の可能性を考慮して、UN Women は、資生堂株式会社（以下、資生堂）の寛大な支援を受けて、2017 年 4 月、日本において「若年層のジェンダー平等意識向上のための啓発事業」という啓発と能力強化を目的としたプロジェクトを立ち上げた。

若年層に焦点を当てたこのプロジェクトは、ジェンダー関係の変革において「変化の主体」として行動する若年層の男女の能力を育成することを目的としている。そのため、プロジェクトの主な受益者は日本の高校生と大学生である。その他、プロジェクトは、資生堂の社員と一般市民も対象にしている。

プロジェクトの全 3 年間で共通していた 2 つの想定されたアウトカムは次のとおりである。

- 1) 日本において、ターゲットグループ（学生、資生堂の社員、一般市民）の間でジェンダー平等意識が向上する。
- 2) ジェンダー平等を促進するスキルを持つ若年層の男女の能力が強化される。

上記に加えて、新たに 2 つのアウトカムが 3 年目に追加された。

- 3) プロジェクトの啓発とコミュニケーションを支援するための環境と空間が作られる。
- 4) プロジェクトの効果を最大化するために、プロジェクト活動が効果的かつ効率的に管理される。

1.3 アプローチ

前述の目的を達成するために、プロジェクトでは、若者と民間セクターのプラットフォームと能力強化の手段として、HeForShe 連帯運動（以下、HeForShe）を通じた意識向上というアプローチを採用した。プロジェクトの実施は、啓発活動とコミュニケーション活動に支えられ、遂行された。

BOX 1: UN Women による HeForShe とは何か？

HeForShe は、UN Women による、ジェンダー平等のための連帯運動です。世界中の人々が参加し、変革の主体となれるよう、体系的なアプローチとそのためのプラットフォームを提供し、私たちの生きている間にジェンダー平等を実現することを目指しています。2014年9月20日に潘基文国連事務総長（当時）とエマ・ワトソン UN Women 親善大使により発表されて以来、各国首脳や CEO、世界的な著名人、そしてあらゆる階層の人々を含む世界中のたくさんの賛同者がジェンダー平等の実現に取り組んでいます。」

HeForShe は、女性と女兒のみではジェンダーの不平等を終わらせることはできないと認識し、男性と男児がジェンダーの平等を達成するためのパートナーになるためのプラットフォームを構築した。2016年に HeForShe は、ジェンダー認識を問わず、全ての人々がより深く関与できるようにコンセプトを一新した。HeForShe は、ジェンダー平等な世界のためにあらゆる人々の行動を求めている。すなわち、共に集まりジェンダーについて議論し、学び合い、そして人々によるイニシアチブを世界中に広めることを奨励している（HeForShe アクションキット、UN Women）。

1.4 セオリー・オブ・チェンジ

評価の一環として、プロジェクトのセオリー・オブ・チェンジ（変革理論）を描いた¹。

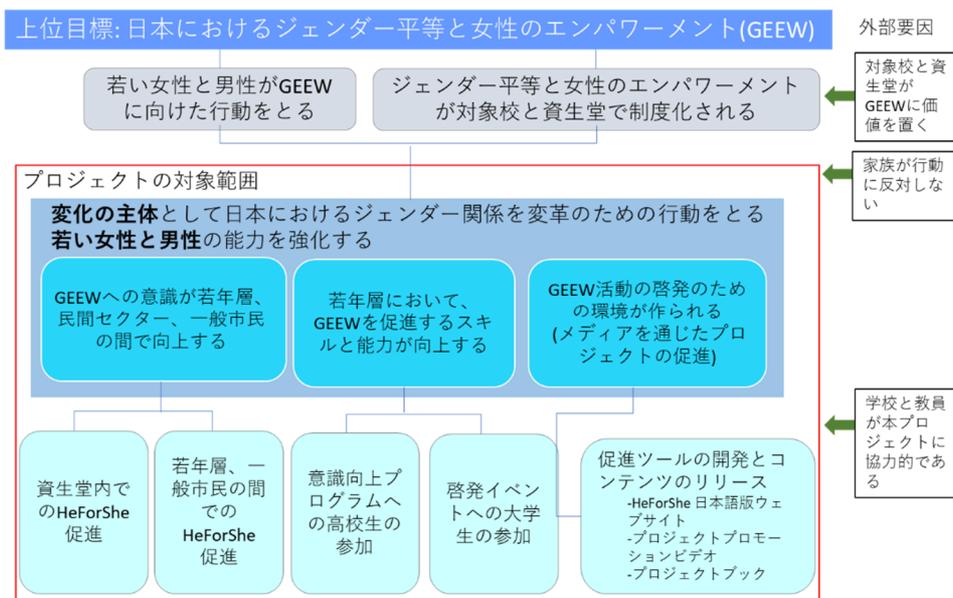


図 1-1 セオリー・オブ・チェンジ

¹ セオリー・オブ・チェンジは、プロジェクトの主要コンポーネントと意図する成果の因果連鎖およびプロジェクトの成功のための外部要因を表す。

1.5 主な活動

プロジェクトは1年のサイクルで行われた。つまり、各サイクルの初めに活動が計画され、1年以内に完了する想定で実施された。各サイクルの完了後、UN Women 日本事務所と資生堂は各サイクルのアウトプットを確認し、翌年度の年間計画を作成した。日本のジェンダー平等を推進し、女性と女児のエンパワーメントを図るプロジェクトの目的は、特定されたステークホルダー（女子学生を含む）の理解と能力の向上に貢献し、得られたジェンダーの知識を日常に反映させることであった。

プロジェクトの主な活動を、対象となる受益者別に記述する。

A) 資生堂社員

資生堂では、HeForShe の企業向けウェブページを作成し、資生堂社員により 2017 年から 2019 年にかけて、資生堂社内向け HeForShe セミナーを実施した。2020 年には、UN Women 本部の HeForShe プログラム・マネージャーを日本に招き、東京の資生堂本社で HeForShe についての講演を行った。各活動の参加者数は表 1-1 のとおりである。

表 1-1 資生堂社内における HeForShe セミナーの参加者数

	2017 年度 ¹⁾	2018 年度	2019 年度
HeForShe 社内セミナー	600 名以上	310 名	300 名
UN Women 本部の HeForShe プログラム・マネージャーによる講演	N/A	N/A	44 名

1) 日本の事業年度は、4月に始まり3月に終わる。

B) 高校生

高校生に対しては、ジェンダー平等啓発プログラムを実施した。プログラムは2つのパートで構成された。最初のパートは、ジェンダー平等社会への解決策を見つけるための国際的および国内の取り組みを紹介する、ジェンダー問題に関するワークショップである。ワークショップは UN Women と資生堂の講師によって実施された。ワークショップでは、グループで話し合う議題が生徒に与えられ、ワークショップ終了後、生徒たちはジェンダー平等社会への解決策を見つけるために研究を続けるよう求められた。次のパートはグループ研究の結果としてプレゼンテーション動画を作成し提出することである。プレゼンテーション提出後、UN Women、資生堂、ジェンダーおよび関連分野の専門家からなる審査団²が、提出されたプレゼンテーションを一連の基準を用い審査した。審査団は、東京にある国連大学（以下、UNU）で開催されたイベント「HeForShe すべての人が輝く社会を目指して～ Generation Z からの提言～」に招待する8校を選出した。

参加高校数と生徒数を表 1-2 に示す。2019 年、ワークショップは2つの期間に実施された。前期は6月と7月に開催され、33の高校が国連大学でのイベントのためのプレゼンテーシ

² 2018 年度は、ジェンダー専門家は UN Women のみだった。

ョンを提出する対象であった。後期は 2019 年 12 月から 2020 年 2 月に開催され、8 校に対しワークショップのみが行われた。

表 1-2 高校と生徒の参加数

	2017 年度	2018 年度	2019 年度
参加高校の数	5	24 ¹⁾	41(33 ²⁾ &8)
参加生徒の数	122	323	904 ²⁾

1) 全 25 校の参加希望があったが、諸事情により、1 校が参加を辞退した。

2) 2 校の生徒計 10 名はワークショップへ参加できず、プレゼンテーション動画を提出し参加した。

C) 大学生

大学生に対するプロジェクト活動は 2017 年と 2019 年に実施された。2017 年には、東京と愛知にある 3 つの大学で複数回のワークショップが開催された。2019 年は、東京、愛知、兵庫にある 4 つの大学で提案型のイベントが開催された。プロジェクトに参加した大学と学生の数を表 1-3 に示す。2019 年のキャンパスイベントは学生主導のグループによって開催された。実施者として参加した学生の数は不明である。キャンパスイベントの参加者総数は約 380 名で、参加者は大学生と一般の人々であった。

表 1-3 大学と学生の参加数

	2017 年度	2018 年度	2019 年度
参加大学の数	3 校	0	4 校
参加学生の数	222 名	0	不明 ¹⁾

1) クラブ所属メンバーの数は不明だが、イベントやキャンペーンを企画した学生クラブの代表が 7 人いた。代表者は、クラブ所属メンバーを指揮し、メンバーと相談しながら企画した。

D) 一般市民

一般市民向けには、2019 年に、HeForShe 日本語ウェブサイトの公開に伴い、東京の UNU で「HeForShe プラスワン！」イベントが開催された。イベントの目的は HeForShe を全国に広め、ジェンダー平等への意識を高めることであった。UN Women 日本事務所長、名古屋大学の学長 (HeForShe インパクトチャンピオン)、文京区長、大学生、資生堂およびプライスウォーターハウスクーパースジャパンの代表者、日本サッカー協会の代表が講演者、発表者として招待された。本イベントには約 200 名が参加した。

プロジェクトでは、上記の 4 グループを対象とした活動に加えて、一般向けの HeForShe 日本語ウェブサイト、ビデオを含む HeForShe プロモーション資料、および HeForShe トレーニング教材が制作された。各年のプロジェクトの予算は表 1-4 のとおりである。

表 1-4 プロジェクト予算

プロジェクト期間 (年度)	予算：米ドルと日本円
2017	US\$ 283,400 (= 30,300,000 円)
2018	US\$ 283,400 (= 30,300,000 円)
2019	US\$ 426,400 (= 45,360,000 円)

1.6 ステークホルダー

プロジェクトの主な受益者は高校生と大学生である。日本の高校と大学の基本情報を表 1-5 に示す。高校および大学の進学率は、表 1-6 に示す。高校の進学率に男女差はないが、大学の進学率においては男女差が存在する。

表 1-5 日本の高校と大学の概要

高校			大学		
学校数	国公立	3,574	学校数	国公立	603
	私立	1,323		私立	179
	計	4,897		計	782
生徒数	女子	1,601,672 (50%)	生徒数	女子	1,280,406 (44%)
	男子	1,633,989 (50%)		男子	1,628,753 (56%)
	計	3,235,661(100%)		計	2,909,159 ¹⁾ (100%)

1) 大学院生 254,013 人を含む。出所：文部科学省（2018）学校基本調査

表 1-6 日本の高校・大学進学率

	高校進学率 ¹⁾	大学進学率 ²⁾
平均	99%	55%
女子	99%	58%
男子	99%	52%

1) 中学校卒業生数のうち高等学校進学者の割合。

2) 高等学校卒業生数のうち大学等進学者の占める比率。短期大学を含む。

出所：文部科学省（2018）学校基本調査

プロジェクトの主たる実施者は、UN Women 日本事務所（日本リエゾンオフィス）である。UN Women は、世界に 7 つのリエゾンオフィスがある。プログラムやプロジェクトを管理するカントリーオフィスとは異なり、リエゾンオフィスは、政策対話、啓発、および資金調達 の取り組みに重点を置いている（表 1-7）。

表 1-7 UN Women 日本事務所の概要

設立	2015 年
オフィス	東京都
活動	<ul style="list-style-type: none"> ・日本と UN Women の連携強化 ・UN Women の活動に関する広報・アウトリーチ ・日本の取組に関する UN Women の情報、知見を活かした啓発活動

出所：UN Woman 日本事務所ウェブサイト <https://japan.unwomen.org/ja>

資生堂は、プロジェクトの受益者であるとともに重要なパートナーである（表 1-8）。資生堂は日本を拠点とする多国籍企業で、現在、世界約 120 カ国で事業を展開している。資生堂の主な事業は、スキンケア、メイク、フレグランスなどの化粧品に関する事業である。資生堂は事業範囲を拡大しており、「ビューティーイノベーションの創出を通じて社会に貢献する」（資生堂ウェブサイト）ことにコミットしている。

表 1-8 資生堂の概要

設立	1872 年
本社	東京
事業内容	化粧品、レストラン、教育・保育事業
社員数	約 46,000 名（2019 年 1 月時点）
年間売上高	1 兆 1,315 億円
女性管理職比率	54.8% ¹⁾ (グループ全体) 32.3% ¹⁾ (日本)

1) 2019 年 1 月時点、管理職は管理職の地位を持ち、年俸制の社員を指す。

出所：資生堂ウェブサイト <https://corp.shiseido.com/jp/company>,
<https://corp.shiseido.com/en/sustainability/performance/social/>,
https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/en_about.html

2. 評価の概要

2.1 評価の目的と目標

業務仕様書（別添 1）に従い、評価の目的は、アウトカムとアウトプットの達成に向けたプロジェクトの進捗状況を調査し、得られた教訓とベストプラクティスを把握すること、さらにはステークホルダーに対する説明責任を確保することとした。また、本評価は、ジェンダー平等と人権に配慮した方法論的アプローチを採用することにより、ステークホルダーの包括性参加の促進も目的としている。プロジェクト文書とプロジェクトの出資者である資生堂との合意書に明記されているとおり、終了時評価は必須である。特に、評価結果と提言は、日本での **HeForShe** の普及と若年層の女性と男性の啓発という観点から、今後のプロジェクト計画を改善するために **UN Women** によって活用される。さらに、資生堂が企業のサステナビリティ戦略において、ジェンダー平等に関する意識向上プログラムを効果的に位置付けるのにも役立つ。また、主たる読者は、高校でジェンダーと **SDGs** に関する授業を担当している教員であり、特に本プロジェクトに参加した教員を想定している。

評価の目標は、妥当性を分析すること、設定された指標に対するプロジェクトの成果を検証すること、啓発要素を検証すること、教訓を明らかにすること、持続性を評価すること、そして、事業実施における人権とジェンダー平等への配慮を分析することであり、これらをすべてのステークホルダーに対して包括的かつ参加型で、関係者の人権を尊重するプロセスを用いて実施することである。

業務仕様書に示された重要な評価設問は以下のとおり。

妥当性

- プロジェクトの戦略とアプローチは、**UN Women** の戦略、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに関する国際協定および条約と、どの程度整合性があったか。

有効性

- 期待されたアウトカムとアウトプットはどの程度達成されたか？特に、受益者の能力はどの程度強化されたか？プロジェクト参加後もジェンダーに対する考えを維持または発展させているか？正の効果がもたらされた要因は何か？予期していない結果はあったか？予期せぬ結果はどのようにして生じたか？

効率性

- プロジェクトの実施体制は、効率的な事業活動の実施運営をどの程度支援したか？

持続性

- プロジェクトに参加した学校や資生堂において、ジェンダー平等推進の仕組みが制度化されたか？

ジェンダー平等と人権

- ジェンダーと人権への配慮は、プロジェクトデザインと実施にどの程度組み込まれていたか？

2.2 対象範囲

終了時評価は 2017 年度から 2019 年度までのプロジェクト全期間を対象範囲とし、2019 年度は評価期間の 2020 年 3 月 15 日時点までとした。本評価では、2017～2018 年と 2019 年の二面アプローチを採用した。その理由は、①既存の評価があること、②年度により活動が異なること、③時間とリソースの制約、の 3 点である。外部評価チームが 2017 年と 2018 年の活動の中間評価を実施したため、終了時評価は中間評価の結果を活用することで 2017～2018 年の評価をカバーした。時間とリソースの制約により、2019 年の評価では情報収集と分析の対象とした学校は限定的であったが、最も効果的で効率的な方法で実施され、地理的バランスを含む異なるカテゴリーに分類される学校からデータが収集された。

評価の範囲は、プロジェクトが高校生の啓発に重点を置いたことから、同分野に焦点を絞った。プロジェクトの主要コンポーネントは、学生のジェンダー平等意識を高め能力を向上させるための一連の活動を含む。終了時評価では、プロジェクトによってジェンダー問題と女性のエンパワーメントがどのように扱われたか、参加した高校生がジェンダー問題についての理解を深めたか、生徒がジェンダー平等を推進する能力を高めたか、そして生徒がジェンダーに関する活動に参加する意欲を高めたかを検討した。

また、プロジェクトの活動で何が効果的であり、どの部分に改善が必要であるかについても分析を行った。

2.3 評価のデザインとガイドライン

UN Women は「Raising Awareness of Gender Equality among Young People（若年層におけるジェンダー平等意識向上のための啓発事業）」の終了時評価を実施するため、外部コンサルタントチーム（女性 3 名と男性 2 名で構成される 5 名の日本人コンサルタント。組織名は FASID。別添 2）と契約を締結した。終了時評価は 2020 年 2 月 25 日から 3 月 31 日に実施された。本評価は、「United Nations Evaluation Group (UNEG)'s Norms」、「Ethical Guidelines」、「Code of Conduct」、「UN Women's Guidelines」に従って実施され、これらは、「Evaluation Policy」、「the GERAAS evaluation report quality checklist」、「the United Nations System-wide Action Plan

Evaluation Performance Indicator」および「UN Women's evaluation handbook」を含む。評価の焦点とプロセスにおいては、ジェンダー平等と人権原則の統合に重点を置いた。

ジェンダー平等と人権に対する評価には、評価プロセス全体を通じて、ステークホルダーの包括と参加に重点が置かれた。評価の初期段階では、すべてのステークホルダーが義務の担い手もしくは権利保持者として分析された。ステークホルダーの評価プロセスへの関与は、ステークホルダー分析マトリックスに示す（別添 3）。

本評価は、結果の活用が重要視されているため、評価チームは、評価結果の主要ユーザー（UN Women と資生堂）と緊密な連携を行い、主要ユーザーが評価プロセスに関与し、評価の提言に主要ユーザーの助言や懸念事項が反映されることを担保した。評価の初期段階から報告書案の検証に至るすべての段階において、主要ユーザーの積極的な参加がなされた。本評価は、フェミニストの視点が重要視されており、評価チームは日本のジェンダー関係についての固定観念を把握し、さらに日本のジェンダー不平等を払拭するために、どのようなきっかけがプロジェクトによってもたらされたか考察した。

2.4 評価の方法

2.4.1 評価項目と評価マトリックス

終了時評価では、妥当性、有効性、効率性、持続性およびジェンダー平等と人権の 5 項目を評価項目として使用した。評価の主要な側面を評価マトリックス（別添 4）で示す。このマトリックスには、評価項目、評価設問と対応する詳細設問、指標、必要なデータ、データの情報源およびデータ収集方法が含まれる。

2.4.2 達成度合いを測るための指標

評価チームが成果の枠組み（リザルツ・フレームワーク）のロジックを確認した結果、プロジェクトのアウトカムとアウトプットは明確に区別されておらず、同じデータの種類の指標がアウトカムとアウトプットの両方に設定されていたことが判明した。プロジェクトの評価可能性を高めるために、因果連鎖が再構築され、いくつかの指標の対応箇所を変更し、さらに新たな指標も追加された。改訂結果と指標を表 2-1 に示す。この改訂後の枠組みは、アウトカムとアウトプットの達成度を測る際に使用された。改訂前の枠組みは別添 5 のとおり。

表 2-1 結果と指標 (改訂版)

結果	指標
アウトカム 1: 日本において HeForShe を推進することにより、対象グループのジェンダー平等意識が増す。	1.1. 日本における HeForShe の賛同数。 1.2. 資生堂社員の HeForShe 賛同数。 (アウトプットレベルから移動) 1.3. ジェンダー問題とジェンダー平等についての意識が高まったと回答した参加者の数 (追加)
アウトプット 1.1. HeForShe 運動が資生堂内で推進される。	1.1.1. HeForShe の IEC 教材の使用について、UN Women によって養成された資生堂の社員数 1.1.2. 資生堂による HeForShe 推進の社内イベントの数 1.1.3. HeForShe とジェンダー平等を支持する社内イベントの参加者数
アウトプット 1.2. HeForShe 運動が若年層と一般市民の間で推進される。	1.2.1. 情報イベントで HeForShe について知った人数 1.2.2. ワークショップで HeForShe について知った学生の数 (追加)
結果	指標
アウトカム 2: ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを促進するための若年層の女性と男性のスキルと能力が向上する。	2.1 ジェンダー平等を啓発する能力が向上したと回答した参加者の数。 2.2 プロジェクトを支援するための大学内、もしくは大学のために開催された啓発イベントの数 (アウトプットレベルから移動)
アウトプット 2.1. 高校生が意識向上プログラムに参加する。	2.1.1 参加した高校の数 2.1.2 ジェンダー平等ワークショップに参加した高校生の人数
アウトプット 2.2. 大学生/大学院生が啓発イベントに参加する。	2.2.1. 働きかけを行った大学の数 2.2.2. 大学生により提出されたイベントの企画数
結果	指標
アウトカム 3: プロジェクトの啓発とコミュニケーション支援のための環境と空間が作られる。	プロジェクトの活動について言及している、新聞記事やニュースの発行数。
アウトプット 3.1. HeForShe の日本語ウェブサイトが整備され、日本国民により閲覧可能となる。	閲覧数
アウトプット 3.2. プロジェクト推進ビデオが作成され、2 言語 (日・英) でオンライン視聴が可能となる。	閲覧数
アウトプット 3.3. プロジェクトによる効果を担保するため、参加者にプロジェクトブックが配布される。	配布部数

2.4.3 データ収集と分析の方法

様々な視点から相互に関連する評価設問の情報を収集および検証するために、終了時評価では、表 2-2 に示すように、定量と定性の両方のデータ収集を実施した。

表 2-2 データ収集方法と情報源

収集方法	情報源
文献調査	政策文書、プロジェクト文書、中間評価報告書、ウェブサイト、ワークショップおよびイベント資料
活動進捗記録	UN Women プロジェクトスタッフおよび資生堂によって作成・収集された活動記録、プレゼンテーション動画資料
インタビュー調査	UN Women 日本事務所の所長、プロジェクトスタッフ、資生堂カウンターパート、高校教員
オンライン・アンケート調査	高校生徒と高校教員

2017 年と 2018 年の実施期間については、中間評価で収集された情報とデータが使用された。2019 年については終了時評価で新たに情報とデータ収集を行った。中間評価の実施期間は 5 か月間（2019 年 3 月～7 月）、終了時評価の実施期間は約 1 か月間（2020 年 2 月末～3 月）であった。中間評価と終了時評価の両方において、UN Women 日本事務所と資生堂に対するインタビューが行われた。加えて、どちらの評価でも、プロジェクトに参加した高校の教員と生徒に対する調査が行われた。ただし、時間的な制約により、中間評価と終了時評価では調査方法が異なる。中間評価では質問票（紙）による調査が行われ、生徒からのデータ収集については、教員に、学校単位で生徒に質問票を配布するよう協力を依頼した。教員は質問票を生徒から回収した後、評価チームに郵送及び電子メールにて返送した。中間評価における生徒へのアンケート調査の回収率は 69.8%³だった。終了時評価におけるデータ収集はオンライン調査で実施し、生徒に対しては教員からオンライン調査のウェブページのアドレスが送付された。オンライン調査の回答締切日⁴より前に URL を受け取った生徒のみオンライン調査に参加した。終了時評価における生徒の回収率は 35.1%⁵だった。終了時評価では、オンライン調査結果の精度を向上させるため教員⁶に対するインタビュー調査も実施した。インタビュー調査が行われた学校とオンライン調査に参加した教員一覧は別添 6 のとおり。新たに収集されたデータに加えて、プロジェクト中に実施者によって行われた調査結果も、評価に有用な多くの情報を含んでいた。資生堂の社員向けに実施されたセミナー後のアンケート調査（回収率 50.0%）、高校生向けに実施されたワークショップ後のアンケート調査（回収率 92.2%）、および一般客向けに実施されたイベント後のアンケート調査（回収率 65%）などがある。データ分析のために、これらの情報とデータの体系的分類、比較および統合が行われた。

³ 中間評価時の回収率は、返送された記入済み質問票（67）を学校への送付数（96）で除して算出した。

⁴ データ収集期間は 3 月 4 日から 3 月 10 日までと設定したが、後に期限を 3 月 17 日まで延長した。

⁵ 終了時評価時の回収率は、オンラインフォームの回答数（66）を、ワークショップ参加生徒数（188）で除して算出した。ワークショップに参加した全生徒がウェブサイトアクセスできたかは不明。

⁶ 教員はオンライン調査とインタビュー調査の両方に参加した。まずオンライン調査で簡易的な質問に答えた後、テレビ電話または電話によるインタビューで、一部の質問に対する回答をより詳細に説明した。

2.4.4 ステークホルダーとの協議

評価チームは、データ収集の過程全体を通じて、参加型アプローチを推進した。データ収集時、主要なステークホルダー（UN Women と資生堂）、パートナー（参加高校の教員）および受益者（参加高校の生徒）には本評価についての説明がなされ、調査対象者は終了時評価の実施理由、目的さらに対象範囲について説明を受けた。評価チームは、インタビューでの質問が回答者にとってシンプルかつ明確であるものとした（別添 7）。インタビュー調査とオンライン調査では日本語が使用された。教員に対しては、まずオンライン調査で簡易的な質問への回答を依頼し、その後、より詳細な内容をインタビューで聞き取り調査を行った。高校生に対するオンライン調査については、教員の協力により、オンライン調査のウェブページのアドレスを高校生に送付した。加えて、生徒に対し、学校の電話もしくはオンラインのテレビ電話システムを利用しインタビューの実施を試みた。しかし、調査時期は、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の流行により臨時休校が行われた時期であったため、生徒は通学しておらず、さらに学校の規則により生徒個人の電話番号を評価チームが入手することができなかったため、生徒に対するインタビュー調査を実施することができなかった。

2.4.5 サンプルとサンプル調査のデザイン

インタビュー調査およびオンライン調査は、2019 年にプロジェクトに参加した高校の教員と生徒に対し実施するよう計画された。データ収集の対象者の選出のため、プロジェクトに参加した高校は、①国連大学で発表を行った高校、②プレゼンテーション動画を提出したが、審査で選ばれなかった高校、③プレゼンテーション動画を提出しなかった高校、④第 2 フェーズに参加した高校（ワークショップのみ）の 4 つのタイプに分類された。各カテゴリーから、少なくとも 1 校もしくは 2 校が選出され、さらに、地理的なバランスやプロジェクト参加期間（1 年間～3 年間）も考慮された。評価チームは 12 校に対し連絡を試み、そのうち 10 校から評価への参加の合意が得られた。2 校は COVID-19 による臨時休校を理由として参加することができなかった。結果として、10 名の教員と 66 名の生徒から、終了時評価の情報提供者として協力を得ることができた（表 2-3）。2017 年から 2019 年にプロジェクトに参加した高校一覧と各年の参加状況は別添 8 のとおり。

表 2-3 サンプル対象の高校と調査の回答者数

カテゴリー	高校の 合計数	サンプル 調査対象 の高校数	高校の男女別			所在地		参加年			SGH ¹⁾	サンプル高 校の対象人 数（ワー クショッ プ参加 者）	オンライン 調査の回 答者数（生徒）	オンライン 調査の回 答者数（教員）
			共学	女子 校	男子 校	東京	地方	2019 2018 2017	2019 2018	2019				
1. 国連大学での発表高校	8	4	1	3	-	1	3	1	2	1	3	119	21	4
2. 動画プレゼンテーションを提出したが、審査で選ばれなかった高校	18	2 ²⁾	-	1	1	1	1	-	1	1	-	3(45) ³⁾	2 ²⁾	2 ²⁾
3. 動画プレゼンテーションを提出しなかった高校	7	2	2	-	-	2	-	1	1	-	-	0(34) ³⁾	-	2 ⁴⁾
4. ワークショップのみに参加した高校	8	2	2	-	-	-	2	-	-	2	-	66	43	2
合計	41	10	5	4	1	4	6	2	4	4	3	188	66 ⁵⁾	10 ⁵⁾

- 1) SGH：スーパーグローバルハイスクール
- 2) 評価チームは、当初カテゴリー2 から 4 校を対象としたが、2 校は COVID-19 による臨時休校により参加できなかった。参加した 2 校のうち 1 校は、生徒は参加できなかったものの教員の参加が得られた。
- 3) COVID-19 による臨時休校により連絡が取れなかった生徒の数は括弧（ ）に示す。
- 4) 2 校の教員は調査に参加できたものの、生徒には連絡が取れなかった。
- 5) オンライン調査の回収率は、生徒は 35.1%で教員は 100.0%であった。

2.4.6 評価倫理の行動規範

評価参加者の権利は、データ収集プロセス全体を通じて、守秘義務を尊重することにより保証された。また、参加者は評価に参加しない権利についても保証された。インタビュー調査とオンライン調査の冒頭では、評価の目的と概要、評価期間中の参加者の個人情報の取り扱いについて参加者に説明された。さらに、参加についての事前の同意をウェブ上で得た。プロジェクト参加校に対するインタビュー調査の実施者から、UN Women と資生堂の社員は除外された。インタビュー調査の対象者に対する長時間や複雑な質問といった過度な負担を避けるため、インタビュー調査で用いられる質問票は事前に送付された。また、本評価では高校生が主な受益者であり、生徒の声を非常に重要視していたが、18 歳未満の未成年者であるため、評価チームは特別な注意を払い、生徒に調査を行う際は学校管理者のガイダンスに厳密に従った。

2.5 評価の制約

終了時評価の実施にあたり、評価の開始当初に複数の制約が判明していた。評価チームは予測可能な制約による負の影響を最小限に抑えるよう努力を図った。

情報提供者へのアクセスと可用性

- 評価の開始当初から、評価期間は厳しい設定であった。データ収集期間は 10 日間しかなく、評価時期が日本で繁忙期となる年度末であることに加え、高校生への連絡とインタビューやオンライン調査のスケジュール調整が最大の課題であった。評価

チームはデータの収集と入力時間を短縮するため、紙ベースの調査ではなく、オンライン調査を実施することとした。

情報へのアクセシビリティ

- プロジェクト実施機関による制限により、プロジェクトに対する投入の支出や財務データは評価チームに開示されなかった。評価チームは、資源が効率的に使用されたかを評価するため、投入分配のプロセスについて問う評価設問を追加した。

データの可用性

- ワークショップの参加者から得られたアンケートなど、モニタリング記録のうちいくつかのデータは、性別により分類がなされていなかった。そのため、評価チームは、同様の質問をオンライン調査により収集し、データを性別により分類した上でクロスチェックを行った。

予測していた制約に加え、評価期間中、評価チームは COVID-19 による危機的状況に直面した。2020年2月下旬より、日本は COVID-19 を封じ込める重大な局面を迎えた。日本政府は高校を含むすべての学校に対し、2020年3月2日から3月15日までの休校を要請した。この期間は、本評価において高校生と教員からデータ収集を行う期間として設定されていた。この突然の臨時休校のため、教員たちは極めて多忙となり、評価チームから連絡をとることが困難となり、たとえ教員に連絡がとれたとしても、教員から生徒に連絡をとることすら難しい状況であった。そのため、評価チームはデータ収集の期間を1週間延長することとした。この延長により、教員に対するインタビュー調査が可能となり、生徒からのオンライン調査結果を受け取ることも可能となった。しかし、終了時評価報告書の提出期限は確定していたことから、フィードバックに対する対応に十分な時間をかけられなかった。また、プロジェクトの主要なステークホルダーとの検証会議⁷が2020年3月18日に予定されていたが、ウイルス感染のリスクを考慮し、遠方から来る参加者の安全を確保するため中止となった。

2.6 責任と役割

2.6.1 評価の管理体制

評価の管理体制は、調整の主体（管理グループ）と諮問機関（リファレンスグループ）で構成される。管理のグループのメンバーは、UN Women 日本事務所長、アジア太平洋地域の評価専門家、UN Women 日本事務所の評価マネージャー、およびジェンダープロジェクトコンサルタントである。リファレンスグループのメンバーは資生堂側担当者である。

2.6.2 評価の実施体制

管理グループとリファレンスグループに加えて、参加校の教員や、提出されたプレゼンター

⁷ 招待者には、プロジェクトに参加した高校の教員や大学の教授、多方面からプロジェクトを支援した専門家、さらに日本政府の関係省庁からの代表者が含まれていた。

シヨンの審査や発表イベントにも参加した専門家から成る、情報提供者グループが組織された。管理グループ、リファレンスグループ、情報提供者グループ、および評価チームを含む、評価の実施体制を図 2-1 に示す。情報提供者グループの役割には、評価結果へのインプットとフィードバックが含まれる。ただし、日本における COVID-19 の流行により、情報提供者グループのメンバーとの検証会議は中止となった。したがって、情報提供者グループの役割は、終了時評価に対する情報提供を行うことのみに残った。

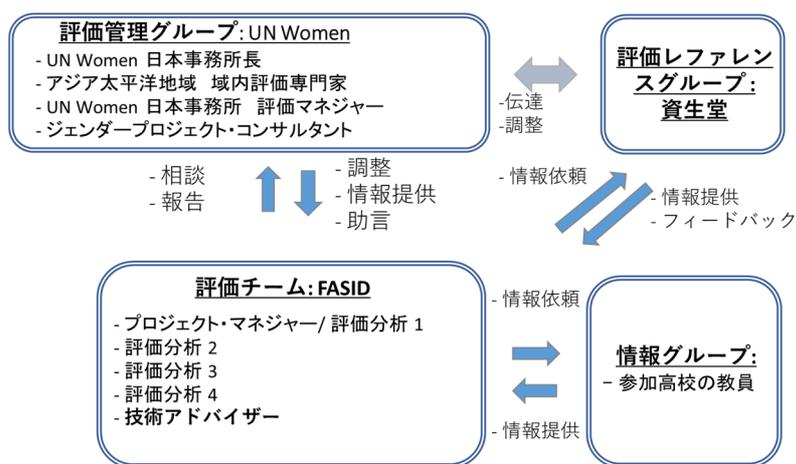


図 2-1 評価の実施体制

3. 評価の調査結果

ここでは終了時評価の目的に基づき、評価項目の妥当性、有効性、効率性、持続性、ジェンダー平等と人権の順に調査結果を述べる。評価結果は、評価マトリックス（前述の添付 4）で示した評価設問への回答となっている。オンライン調査の質問リストと集計結果を添付 9 に示す。

3.1 妥当性

ここではプロジェクトによる介入が対象受益者の関心と優先度に対して妥当であったか、プロジェクトの介入と UN Women の戦略およびジェンダー平等と女性のエンパワーメントに関する国際協定や条約との整合の度合いについて述べる。

評価設問：プロジェクトが掲げている目標はターゲットグループのニーズや関心に合致しているか。

調査結果 1：日本のジェンダー関係を一変するための主体（エージェント）として若い世代の意識向上と能力強化を狙った本プロジェクトは、日本の若年層の女性と男性のニーズと関心に合致していた。

日本の世論調査（2019）によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という意見に対して、日本の若年層の女性と男性（18-29 歳）の 31% が「賛成/どちらかといえば賛成」と回答した（図 3-1）。その主な理由は、「妻が家庭を守った方が子どもの成長にとって良い」「家事・育児・介護と両立して、妻が働き続けることは大変」「夫が外で働いた方が多くの収入を得られる」「日本の伝統的な家族の在り方」「自分の両親も役割分担していたから」である⁸。これらの理由は、男女の役割に対する強い固定観念と雇用における男女格差の実態を表している。

本プロジェクト対象高校の一般生徒も「家事育児は女性」を選ぶ傾向があり、若者の間でも性別役割分担意識が残っている⁹。また、女子より男子のほうが固定観念を持つ傾向が強い（資生堂、2019）。

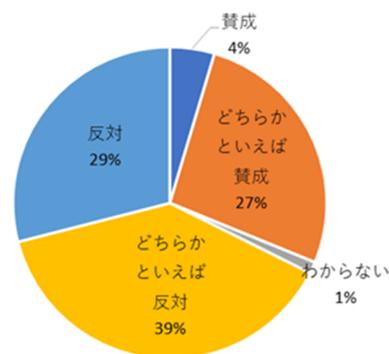


図 3-1: 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」

⁸ 「男女共同参画社会に関する世論調査」内閣府政府広報室（2019）

⁹ ただし「男は仕事、女は家庭」という考えに対する「賛成/どちらかといえば賛成」の割合は、男子 8%、女子 3%と少ない。代わりに「どちらともいえない」の割合が、男子 36%、女子 19%と多い（「2018 ジェンダー平等啓発プログラム社会的インパクト評価の結果について」資生堂社会価値創造本部、2019）

日本においてジェンダー平等を実現するためには、固定観念が引き起こしている社会の不平等の問題を適切に理解する重要性は高く、日本におけるジェンダー平等意識の教育ニーズは高い。本プロジェクトのワークショップは、授業の一環または参加希望の生徒を募って実施された。どちらの方法であっても、89%の生徒が今後も同様のプロジェクトに参加したいと考えており、関心との整合性は高いといえる（図 3-2）。

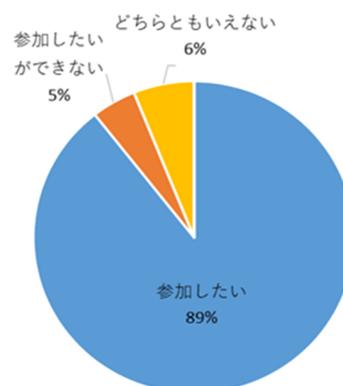


図 3-2: このようなワークショップ（プロジェクト）に今後も参加したい（n=66）

調査結果 2：HeForShe を通じたジェンダー平等と女性のエンパワーメントの意識向上を狙った本プロジェクトは、資生堂および社員のニーズと関心に合致している。

資生堂は、国内外のさまざまな社会課題に積極的に取り組んでいる。資生堂は、長期的に健全な社会を形成することが社会と自社のサステナビリティにとって非常に重要であり、サステナビリティ戦略を打ち出している。社会のさまざまな課題のうち、SDGs の目標 5 である「ジェンダー平等および女性と女児のエンパワーメント」を注力する課題の 1 つに選定し活動を推進している。

2019 年に、資生堂は「ダイバーシティ & インクルージョンの目標・進捗」を定め、「日本での女性管理職比率」と「社内外でのジェンダー平等の啓発人数」を指標に設定した¹⁰。このプロジェクトは後者の指標に直接関連している。資生堂と UN Women の連携は、「性別問わず自分で自分の人生を選択し能力を発揮できる社会の実現を目指す」という想いが一致したことから実現した¹¹。

評価設問：プロジェクトの戦略やアプローチは、どの程度 UN Women の戦略および、ジェンダー平等や女性のエンパワーメントに関する国際協定や条約と整合しているか。

調査結果 3：プロジェクトの戦略とアプローチは、UN Women の若年層に対する戦略および、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国際的な協定や条約との整合性が高い。

UN Women は、包括的な社会の促進のために、女性の権利とジェンダー平等の実現において、男性と男児を重要な役割を担うパートナーとすること、そしてジェンダー平等の追求を

¹⁰ 資生堂ウェブサイト：<https://corp.shiseido.com/jp/sustainability/about/>

¹¹ 資生堂ウェブサイト：<https://corp.shiseido.com/jp/sustainability/diversebeauty/genderequality/>

全世界的な課題とし、全ての国において **UN Women** のマニフェストを適用することを主導する 2 つの原則およびアプローチとしている。

UN Women のユースとジェンダー平等の戦略は、女子差別撤廃条約、北京行動綱領、世界のユースによる行動のためのプログラム、持続可能な開発のための **2030 アジェンダ**、**SDGs** 目標 5 であるジェンダー平等と女性と女児のエンパワーメントに基づいている。

UN Women のユース戦略である、若者およびジェンダー平等 **LEAP** は、日本のジェンダー関係を変革するために若い女性に焦点を当て、パートナーとして若い男性の優先的な参加を促進している。また、若年層の参加を促進するために、若年層への啓発、世界規模キャンペーンの動員、テクノロジーと専門性を活用したコミュニケーションの強化を戦略の重要手段としている。

本プロジェクトは、これらの要素を全て含んでおり、**UN Women** の戦略と国際的規範との整合性が非常に高い。

3.2 有効性

ここでは、定められた成果の達成の度合いを述べる。本プロジェクトの 3 年間を通じて共通して期待されていたアウトカムは 2 つある。1 つ目は、高校生、大学生、資生堂社員と一般市民のジェンダー意識が向上すること。2 つ目は、高校生と大学生を能力強化することである。これら 2 つのアウトカムを達成することで、本プロジェクトは日本におけるジェンダー関係を変えるための「変化の主体」を育成することを目指した。

総合的には、本プロジェクトが高校生の間で、特に女子生徒において、ジェンダー平等の促進に貢献したといえるエビデンスが複数見られた。本プロジェクトのために開発された能力強化モデルは、生徒と教員の意欲を高めた。一方で、男子生徒および大学生に対する能力強化は限定的であった。

アウトカムとアウトプットの達成の詳細については、評価設問に基づいて回答する。しかし、**2017 年**と **2018 年**は、アウトカムとアウトプットの目標値が設定されていなかったことから **2017 年**と **2018 年**の成果について定量的に達成度を検証することは不可能であった。後述の表は、**2019 年**のみの成果を示している。**2019 年**の事業に対し、「非常に満足、満足、やや満足、やや不満足、不満足」の 5 段階評価でプロジェクトの達成度を示す。

評価設問：期待されたアウトプットおよびアウトカムはどの程度達成されたか。アウトプットおよびアウトカムの達成を促進または阻害した要因は何か。

3.2.1 アウトカム 1：若年層、資生堂社員、一般市民のジェンダー平等に関する意識が向上する

表 3-1: アウトカム 1 の達成実績 (2019)

結果	指標	計画	実績
アウトカム 1: 日本において HeForShe を推進する ことにより、対象グ ループのジェンダー 平等意識が増す。	1.1. 日本における HeForShe の賛同数	10,000	37,888
	1.2. 資生堂社員の HeForShe 賛同数	2,100	2,234
	1.3. ジェンダー問題とジェンダー平等 についての意識が高まったと回答 した参加者の数	該当なし	818 ¹²
	満足		
アウトプット 1.1. HeForShe 運動が資生 堂内で推進される。	1.1.1. HeForShe の IEC 教材の使用に ついて、UN Women によって 養成された資生堂の社員数	3	19 ¹³
	1.1.2. 資生堂による HeForShe 推進の 社内イベントの数	2	2
	1.1.3. HeForShe とジェンダー平等を支 持する社内イベントの参加者数	200	300
	非常に満足		
アウトプット 1.2. HeForShe 運動が若年 層と一般市民の間で 推進される。	1.2.1. 情報イベントで HeForShe につい て知った人数	100	115 ¹⁴
	1.2.2. ワークショップで HeForShe につ いて知った学生の数	該当なし	801 ¹⁵
	非常に満足		

調査結果 4：資生堂社内の HeForShe 推進により、ジェンダー平等のためのさまざまな取り組みに男性を巻き込む機会が提供された。国連機関との連携による HeForShe 推進は国内のみならず海外の社員の励みになった。しかし、日本のジェンダー平等について、どの程度個人の意識が向上したかは明らかではない。

資生堂では、社内で HeforShe を推進するために資生堂専用の HeforShe ウェブページを設けた。プロジェクトの 3 年間を通じて専用ページから 2,234 の賛同があった。その内、70 の賛同は海外の社員による。さらに、新入社員への研修での HeforShe に関する講義、そして UN Women 本部の HeforShe プログラム・マネージャーを招聘した講演会が実施された。

¹² 人数は回答者の 99%に該当 (プロジェクトによるワークショップ後の高校生へのアンケート調査)。

¹³ アウトプット 1.1 の指標 1.1.1 は、UN Women 本部の HeForShe プログラム・マネージャーによる講演内容が、将来の業務に「とても参考になった/参考になった」と回答した資生堂社員の数とした。

¹⁴ 人数は回答者の 88%に相当 (HeForShe プラスワン! 実施後のプロジェクトによるアンケート調査)。

¹⁵ この数は回答者の 97%に相当 (プロジェクトによるワークショップ後の高校生へのアンケート調査)。

UN Women 本部の HeForShe プログラム・マネージャーによる講演会では、HeForShe 連帯運動の目的とアプローチ、そして世界各国で広がる HeForShe の取り組みが紹介された。講演会の参加者は、本プロジェクトの関連部署である社会価値創造本部 35 名だけでなく、他部署からも 9 名が参加し、海外からの参加者もいた。講演会後のアンケート結果では、86%の参加者が自身の業務において「とても参考になった/参考になった」と回答した（図 3-3）。

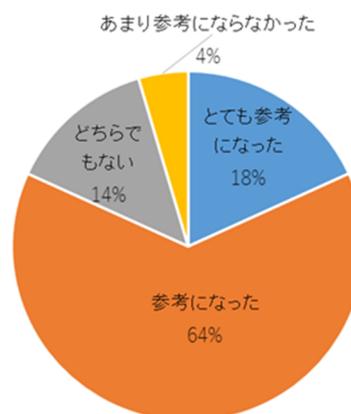


図 3-3 講演内容は 自分の業務の参考になったか(n=22)

資生堂ではジェンダー平等への積極的な取り組み実績が多数ある。しかし、これまでの主な活動の対象は女性であり、ジェンダー課題解決への男性の巻き込みは注

力してこなかった。そのような中、HeforShe に参加したことで、資生堂が取り組むジェンダー平等の推進に男性の視点を取り入れることができた。また、グローバルな連帯運動に関わることにより、海外の資生堂社員のモチベーションを高めることができた（資生堂関係者インタビュー）。

しかし、HeForShe の社内推進の結果は限定的である。プロジェクトが目標値とした HeForShe 賛同数は達成できたものの、資生堂の全社員 4 万 6000 人（2019 年 1 月）に対し、賛同数は 2,234 と全体の約 5%に留まっている。また、資生堂社員に対し、ジェンダー平等の意識に関する直接的な調査は行われておらず、個人の意識向上については不明である。

調査結果 5：高校生へのワークショップは、既存のカリキュラムでカバーされていない視点や取り組み事例を提供した。高校生は、ジェンダー平等への理解と意識を高めた。

本プロジェクトの参加高校の多くは、すでに授業の一環にジェンダーに関する問題やジェンダー平等が含まれていた¹⁶。テーマの扱い方と深さについては学校のタイプ別に異なる傾向がある。例えば、女子高校は女子教育の重要性や女性のエンパワーメントに対する意識が高い。一方、共学校や男子校では、ジェンダー平等は女性の権利の文脈でその他の社会的に不利な立場の人々の権利と併せて扱われている傾向がある。

教員へのアンケートとインタビュー調査結果からは、回答したすべての学校において、本プロジェクトで提供したワークショップの内容は、既存のカリキュラムでカバーされていない視点や取り組みなど、新しいコンテンツがあると回答した。

ワークショップの内容以外には、UN Women と資生堂が講師を担ったことが良かった点としてあがった。ジェンダーに関する専門知識を持っていない教員にとって、国際的な専門機

¹⁶ 中間評価によると、21 の調査参加校のうち、15 の高校は既存のカリキュラムにジェンダーに関する問題が含まれていると答えた。残りの回答のうち、5 校の教員は既存のカリキュラムにジェンダーに関する問題が含まれているかわからないと回答した。終了時評価では、10 の調査参加校のすべての教員が既存のカリキュラムにおいてジェンダーに関する問題を取り扱っていると回答した。

関である UN Women の社員によるジェンダーワークショップは好評であった。また、特に女子生徒は、日本で女性の活躍推進をけん引している資生堂の社員から女性が働きやすい企業の取り組みを直接聞ける機会を非常に貴重と認識していた（教員インタビューと生徒へのアンケート）。

ワークショップ参加直後のアンケート結果からは、①ジェンダー平等への理解の向上、②世界の問題に対するジェンダーの視点の重要性、および③企業によるジェンダー平等への取組、に対する理解の向上について 99%の生徒が「特にそう思う/そう思う」と回答した（図 3-4、3-5、3-6）。

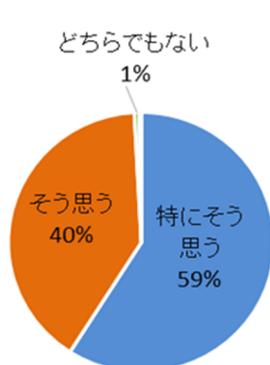


図 3-4: ジェンダー平等についての理解が深まった

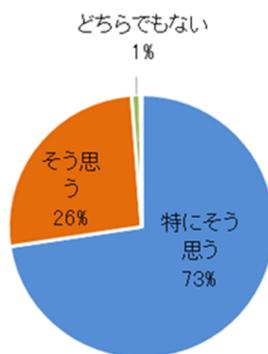


図 3-5: 世界の問題に対してジェンダーの視点を持つ重要性がわかった

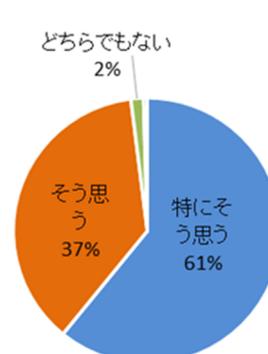


図 3-6: 企業によるジェンダー平等の取組への理解が深まった

「ジェンダー」や「ジェンダー課題」については、当初、多くの高校生が誤認していた現状もあり¹⁷、ワークショップの講義を通じてジェンダーとは何か、ジェンダー平等は何を目指しているのか、といった基本的な内容についても、初めて知ることができたという生徒が複数いた。オンラインアンケート結果からも、96%の生徒がワークショップで新たな学びがあったと回答した。ワークショップ直後のアンケート結果と同様に、「ジェンダー平等についての理解」は 87%（58 名）、「世界の問題に対してジェンダーの視点を持つ重要性」は 77%（51 名）の生徒は理解度が向上したと回答した。

¹⁷ 本プロジェクトの対象高校の生徒のアンケート結果から、「ジェンダー」と「生物学的な性」に関する社会問題の混同が見られた（「2018 ジェンダー平等啓発プログラム社会的インパクト評価の結果について」（株）資生堂社会価値創造本部、2019）

ワークショップ参加直後のアンケートに書かれたコメントからも、生徒の意識や関心の高まりが読み取れる（図 3-7）。コメントには、自ら行動に起こすモチベーションの向上やジェンダーに関する無意識の偏見、地球規模課題との関連性、人権の大切さといった多くの前向きな意見が書かれていた。

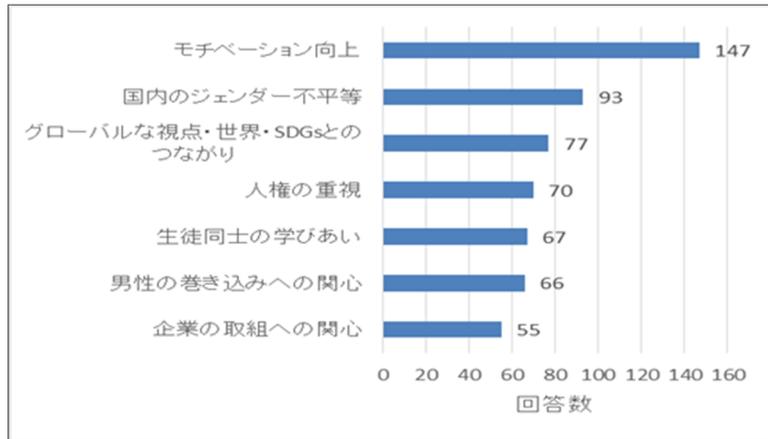


図 3-7: アンケートの自由記述欄に記載されていた内容（評価チームによるカテゴリー分け）（n=694）

HeForShe の理解度については、他のトピックと比べるとワークショップ内での説明の割合が少なかったことも影響してか、「そう思う」という割合が「特にそう思う」よりも多かった（図 3-8）。

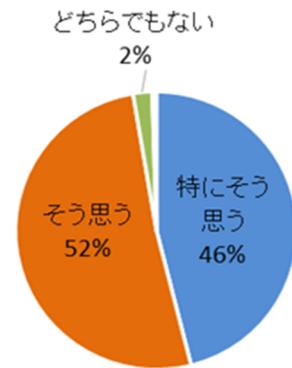


図 3-8: HeForShe について理解が深まった（n=825）

生徒の態度の変化については、「ジェンダーに関する問題への関心」、「ダイバーシティ社会（性別や個性、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し共存できる社会）の実現への関心」「ジェンダーに関する問題に対して自分たちができることに取り組む意志」に対して、「高まった／強まった」と認識している生徒が 90%以上であった（オンラインアンケート、図 3-9、3-10、3-11）。

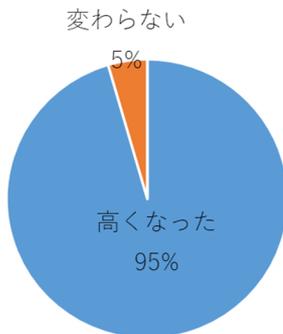


図 3-9: ジェンダーに関する問題への関心（n=66）

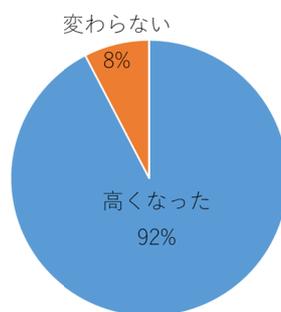


図 3-10: ダイバーシティ社会の実現への関心（n=66）

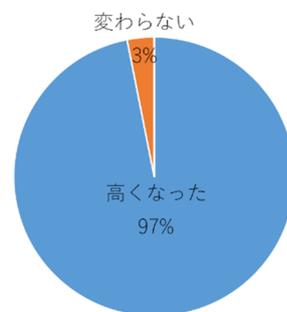


図 3-11: ジェンダーに関する問題に対して自分たちができることに取り組む意思（n=66）

調査結果 6：公開イベント「HeForShe プラスワン！」は、HeForShe への賛同者を増やし、既に賛同していた参加者に対しても HeForShe をより深く理解する場を提供した。

2019 年、HeForShe 日本語サイトの制作を契機に、一般市民向けの公開イベント「HeForShe プラスワン！」が国連大学において開催された。同イベントには、約 200 名（女性約 80%、男性約 15%、性別回答なし 5%）が参加した。本イベントでは HeForShe に既に賛同している人に注目し、その人がまだ賛同していない人に声掛けし、同イベントへの参加を促すことが奨励されていた。これは、HeForShe が重視している一人一人が「触媒」(catalyst) となり変化を起こしていくアプローチである。

イベント実施後のアンケートによると、初めて HeForShe を知った、と答えた参加者は 44% (57 名) であった。同イベントは、既に HeForShe を知っていた人たちにとっても魅力ある内容が提供されたため、イベントを通じて

HeForShe について理解が深まった人と答えた人は 88% (115 名) に上った (図 3-12)。

アンケートの自由コメントの傾向を分析した結果、46% (60 名) がイベントに対してポジティブなコメントを、9% (12 名) がネガティブなコメントをしていた。ポジティブなコメントには、興味深い、感銘を受けた、若者の声を聞いて良かった、ジェンダー平等啓発活動を広げていきたい、パフォーマンスが良かった等の声が目立った。ネガティブなコメントについては、登壇者の話が長い、言葉使いが適切でない (ジェンダーに対する固定観念を助長する表現等) という意見が複数寄せられた。

HeForShe 賛同については、1/3 の参加者がイベント参加前に賛同しており、ほぼ同数の参加者が新たにイベントをきっかけに賛同した (図 3-13)。本イベントが HeForShe への賛同を参加者に促す目的は一定程度果たされたといえる。

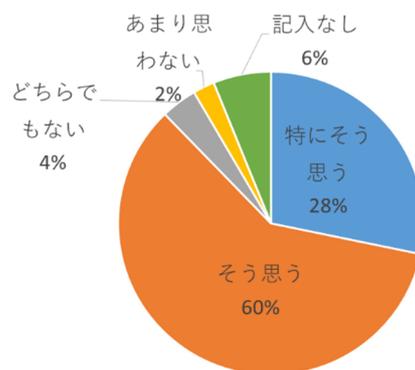


図 3-12: イベントを通じて HeForShe について理解が深まった (n=131)

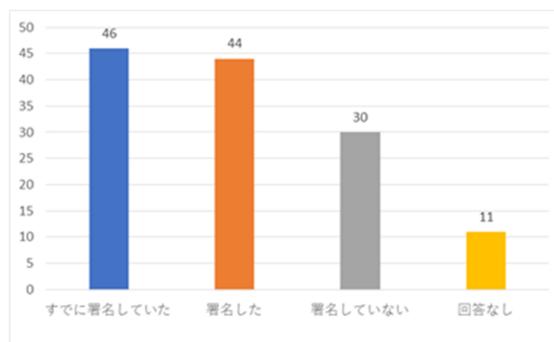


図 3-13: HeForShe への賛同状況 (n=131)

調査結果 7：HeForShe は、ジェンダー平等への意思表示を手軽に行える機会を提供した。しかし、ジェンダー平等意識を高めた参加者が、必ず HeForShe へ賛同するとは限らない。

HeForShe のウェブサイトでは、氏名と個人メールアドレスを入力することで誰でも簡単にたった 10 秒で無料にて賛同することができる。本プロジェクトのアウトカム 1 の目標「ジェンダー平等に関する意識が向上する」に対する指標として、HeForShe の賛同者数が挙げられていた。しかし、中間評価及び終了時評価の調査結果からは、ジェンダー平等への意識

レベルは HeForShe ウェブサイトへの賛同と連動していないといえる。

HeForShe の賛同への有無について、中間評価と終了時評価にてアンケートを通じて教員と生徒に聞いた。その結果、2019 年に参加した教員の 30%と生徒の 26%、2018 年に参加した教員の 24%と生徒の 46%が HeForShe に賛同していた（図 3-14、3-15、3-16、3-17）。

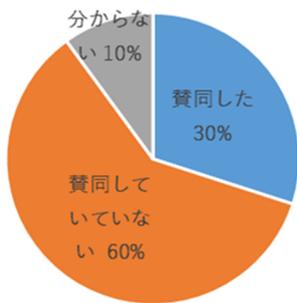


図 3-14: HeForShe への賛同状況：
2019 年度参加の教員 (n=10)

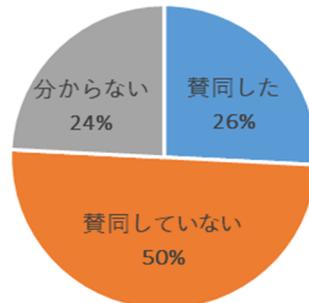


図 3-15: HeForShe への賛同状況：
2019 年度参加の生徒(n=66)

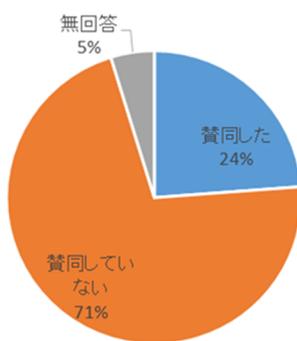


図 3-16: HeForShe への賛同状況：
2018 年度参加の教員(n=21)

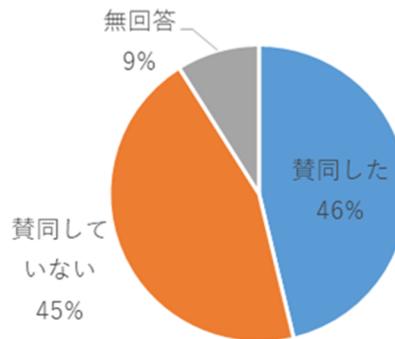


図 3-17: HeForShe への賛同状況：
2018 年度参加の生徒(n=61)

前述したとおり、多くの教員は本プロジェクトを高く評価しており、高校生についても、ジェンダーに関する問題の理解および行動への意欲が向上していたが、ウェブサイトを通じた HeForShe の賛同を行っていなかった。

中間評価で賛同していない理由を聞いたところ、生徒と教員共に約 $2/3$ が賛同の方法がわからないことを理由としていた。なお、中間評価時点では、日本語ウェブサイトが作成されておらず、英語のウェブサイトのみであった。使用言語が、賛同の方法がわからない要因のひとつと考えられる。残り $1/3$ は個人情報をウェブサイトに入力するのを好まないことを理由にあげた。終了時評価では、賛同していない理由は質問しておらず明らかではないが、方法がわからないことや個人情報を与えたくないといった同様の理由が推測できる。

3.2.2 アウトカム 2：若年層において、ジェンダー平等や女性のエンパワーメントを促進するためのスキルとキャパシティが向上する

表 3-2: アウトカム 2 の達成実績 (2019)

結果	指標	計画	実績
アウトカム 2: ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを促進するための若年層の女性と男性のスキルと能力が向上する。	2.1 ジェンダー平等を啓発する能力が向上したと回答した参加者の数。	100	100 以上 ¹⁸
	2.2 プロジェクトを支援するための大学内、もしくは大学のために開催された啓発イベントの数	2	4
		満足	
アウトプット 2.1. 高校生が意識向上プログラムに参加する。	2.1.1 参加した高校の数	40	41
	2.1.2 ジェンダー平等ワークショップに参加した高校生の人数	400	894
		非常に満足	
アウトプット 2.2. 大学生/大学院生が啓発イベントに参加する。	2.2.1. 働きかけを行った大学の数	3	3
	2.2.2. 大学生により提出されたイベントの企画数	2	4
		非常に満足	

調査結果 8：プロジェクトは効果的なインセンティブを用いた高校生の自発的な取り組みを促す意識向上プログラムを実施した。その結果、ジェンダー平等の実現のために、生徒が自ら課題設定して解決策を提案する能力が向上した。

高校生を対象とした意識向上プログラムは、ジェンダー平等の日本社会を実現させるために、変化をもたらす主体として高校生を育成することを目的とした。そのための能力強化モデルは、複数のステップから構成された（図 3-18）。このモデルでは、ワークショップを通じて、生徒がジェンダー課題を身近に感じ、生徒同士が協力してジェンダーに関する問題を調査し解決策を考えて自ら発信する。そして専門的なフィードバックを得て新たな学びに気づき、変化の行動を自主的に継続することが期待されていた。



図 3-18: 高校生のための意識向上の能力強化モデル

¹⁸ オンラインアンケート調査では、2019 年に参加した高校生の 85% (55/66) は能力が向上したと回答した。同調査は、サンプリング手法が無作為抽出ではなくサンプル数も限られていることから、全参加者の 85% (全生徒 894 名中の 760 名) が能力強化されたとは言えない。しかし、オンラインアンケート調査結果から、目標値 (100) は超えたことが推測できる。

このモデルでは、単に知識を得るだけではなく、自分ごととして真剣に取り組んで調べたり資料を作ったり練習したりと一生懸命に取り組むことが必須要件である。高校生にとっては **UN Women** によるプロジェクトに参加し、国連大学で発表する機会が得られることはモチベーションを高めた。地方都市からの参加者に対しては、資生堂が本プロジェクトの予算外で旅費を補助する制度を設けた。特に地方の高校生にとっては、代表校に選出されれば東京への旅行も伴うため特別な機会を提供した。

参加校の中には、プレゼンテーションの動画作成に意欲的な生徒が多くいた学校もあった。複数のチームを作らせて学校代表チームを競い合わせた学校もあれば、**10名以上で1つのプレゼンテーション**を作成した学校もあった。このプロジェクトでは、プレゼンテーションは各学校から**1つ(3-5名による発表)**だったが、学校内で課題に挑戦した生徒は数多くいた(**BOX 2-1**)。

BOX 2-1: 学校内で第一スクリーニングを実施

ある高校ではワークショップ参加後のプレゼンテーション動画作成に挑戦したい生徒が多数いた。学校代表として提出できるのは1つだけのため、校内で競争を行った。5、6チームがプレゼンテーションを作成し、5名の教師が審査員となって1チームを選抜した。プレゼンテーション作成のための生徒による課題設定や課題の分析、解決策の検討について教師は一切介入しない、という方針をたて、生徒の自主性を尊重した。生徒なりに一生懸命考えて、案を練り、プレゼンテーションが行われた。教師は、内容の伝え方、プレゼンテーション資料の作り方についてアドバイスをを行った。その結果、1チームが選ばれ、プロジェクトへ提出された。(教員インタビュー)

2019年は、プレゼンテーション動画を**26校**が提出した(添付**10**)。プレゼンテーション動画は**UN Women**、資生堂、有識者が複数の視点から審査し代表校**8校**が選出され、国連大学での発表イベントに招待された。選出されなかった各校には、提出されたプレゼンテーション動画の講評が書面にて通知された。それらの講評内容は、良い点と改善点に関し、非常に具体的な内容をわかりやすく指摘していた。講評内容は、生徒や教員が理解できる内容であり、講評から新たな学びを得ることができた(図**3-19**、**3-20**)。

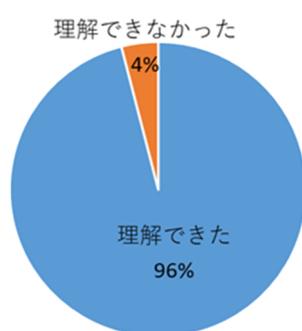


図 3-19: 提出したプレゼンテーション動画に対する審査員からのコメントについて(生徒: n=23)

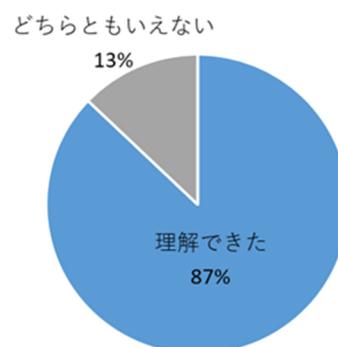


図 3-20: 提出したプレゼンテーション動画に対する審査員からのコメントについて(教員: n=8)

本評価では、意識向上プログラムが強化した能力は、前述のジェンダー平等の知識に加えて、①課題を設定し探求する能力（課題分析能力）、②思いや考えを相手に伝える能力（プレゼンテーション能力）、③共感しあいチームで達成する能力（チームワーク力）と捉えた。アンケート調査では、参加生徒が①～③の能力の変化を自己評価した。その結果、2019年度の参加生徒の85%は、プロジェクトに参加したことにより、①～③のいずれかの能力の向上を感じていた。2019年に参加した生徒による能力の自己評価について、前期と後期に分けて表す（図3-21、3-22）。

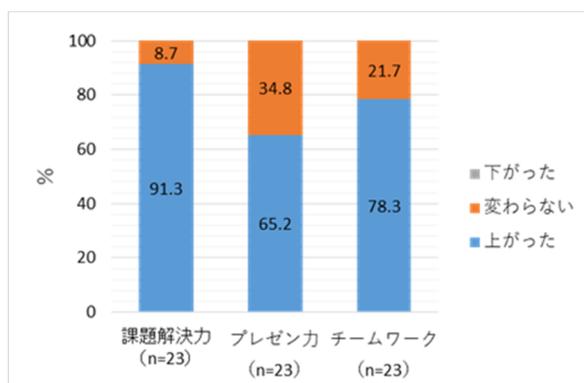


図 3-21: 2019 年度プロジェクト参加後の自分について、高校生の自己能力評価（前期）

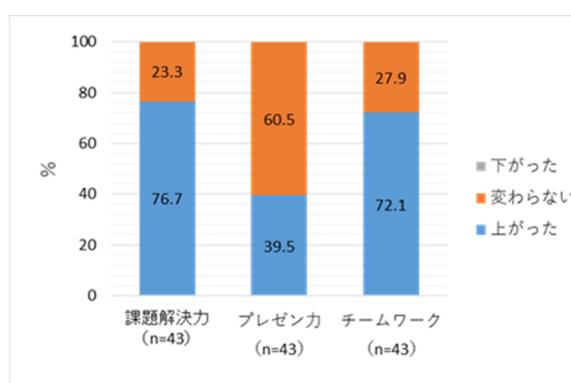


図 3-22: 2019 年度プロジェクト参加後の自分について、高校生の自己能力評価（後期）

前期と後期のサンプル数が大きく異なることから単純な比較はできないものの、前期の生徒は後期の生徒と比べてプレゼンテーション能力が高まったと認識した傾向がある。その理由は、後期はワークショップのみでプレゼンテーション動画の作成・提出のコンテンツがないためと推察できる。教員にもこれらの能力の変化について質問したところ、前期に参加したすべての教員は、特に課題解決のために調査し分析する能力が上がったと回答した（n=8）。

中間評価の結果からも、2018年に参加した生徒の69%が①～③のいずれかの能力の向上を感じていた¹⁹。3つのすべての能力は同等に高まっていた（図3-23）。2017年の参加者の能

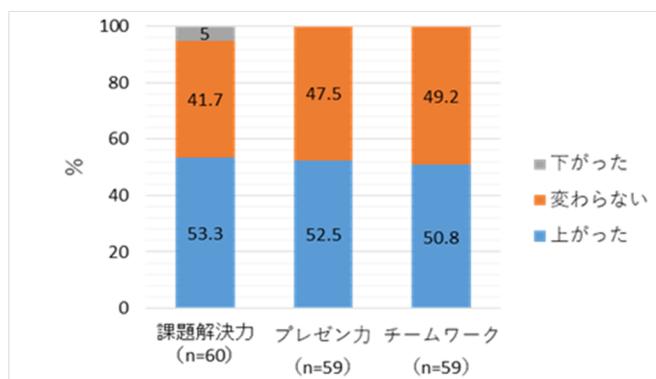


図 3-23: 2018 年度プロジェクト参加後の自分について、高校生の自己能力評価

¹⁹ 本評価と中間評価での能力の自己評価の方法は異なるため、単純な比較はできない。本評価では、各能

力を確認するデータは存在しなかった。

調査結果 9：多くの学校において、生徒は自主的にジェンダー課題設定をして調査し、解決策の提案を行った。教員のサポートが生徒の学習にポジティブに働いた。

本プロジェクトでは、ジェンダー平等に向けて活動するため生徒によるグループ形成を推進した。それらの生徒は、ワークショップ後においても自主的に活動した。教員の関わり方は学校によって多少異なるものの、85%の生徒は、教員からの支援が役立ったと感じた(図 3-24)。これらのサポートを通じて、教員もジェンダーに関する問題への関心が高まり、生徒とジェンダーに関する問題を議論する頻度が増えた (BOX 2-2)。

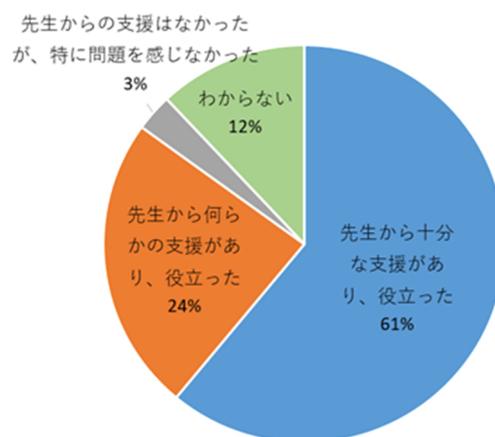


図 3-24: 教員からの支援について (n=66)

BOX 2-2: 生徒の自主的な活動と教員のサポート

高校生たちの積極的な取り組みを引き出したのは、生徒の自主性を尊重し、プレゼンテーションの内容には介入し過ぎないという、先生方の指導の姿勢にあったと考えられる。

教員インタビューでは、「切り口は生徒の方が面白いので、高校生の感性を大切に。見落とし点のみを指摘した」、「ファシリテーターに徹するようにした。論点は何？足りないデータは何？」と、交通整理の役割を務めた」、「プレゼンの内容にはコメントせず、見づらいところや、伝えたいことと伝わってくるものが違うところだけ指摘するようにした」というように、先生たちは、プレゼンテーションの内容については極力、生徒の考えを尊重し、介入を最小限にしつつ生徒に考えさせる方法で指導するよう努めたことが伺える。

中には、「このような場合、ファシリテーターに徹すべきかどうか迷ったが、途中から一緒に楽しめば良いと思うようになった。教師が楽しんでいるのを見て生徒も楽しんで取り組めるようになった」と話す先生もあり、「生徒はこちらが質問するとどんどん調べて来て、生徒たちから教わるが多かった」という声もあった。

調査結果 10：プロジェクトの実施中、参加高校が直面した目立った阻害要因は見られなかった。しかし、男子生徒の積極的な参加はとても限定的だった。

力が「高くなった/変わらない/低くなった」を質問した。中間評価では、各能力に対しプロジェクト参加前時点と参加後時点のレベルをそれぞれ「とても高い～とても低い」で回答を求め、前後の比較により変化を把握した。

教員に対しプロジェクトに参加する上で何らかの困難に直面したかを確認したところ、スケジュール調整に難しさを感じた教員が複数いた(図 3-25)。参加生徒を集める際に、学年やコースをまたいだ合同授業とした高校は、スケジュール調整に苦労があった。また、夏休みに生徒が

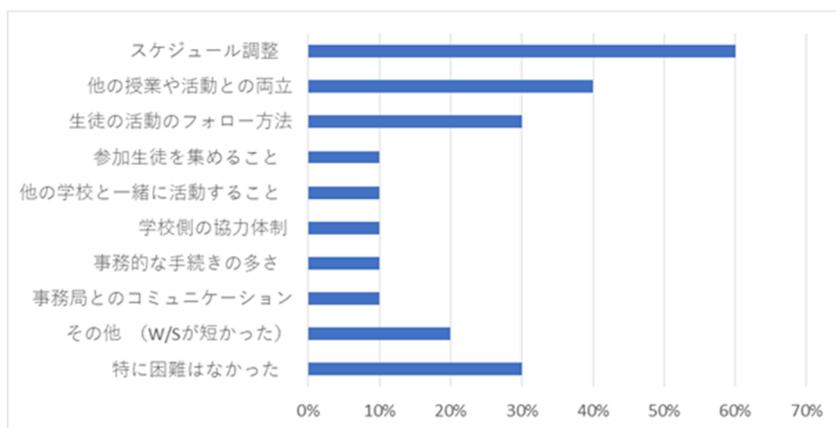


図 3-25: 教員がプロジェクトに参加するうえで直面した困難 (n=10、複数回答)

海外留学等で不在になる高校は、夏休みに活動するスケジュールに難しさを感じていた。これらは学校ごとに事情が異なり、一律の改善策は難しい。

参加生徒のジェンダーバランスについては、3年間(2017-2019年度)を通じて男子校の参加が少なかった²⁰(表 3-3)。男子生徒の割合はわずか13%だった(2019年度のデータのみ、図 3-26)。同様に、提出されたプレゼンテーション動画においても、発表者の89%が女子生徒であり、男子生徒は11%であった(図 3-27)。本プロジェクトの合意文書では女子と男子の双方の参加の重要性が述べられているものの、アウトプットやアウトカムの目標値にジェンダーバランスは含まれていなかった。プロジェクト活動に対しては、男子生徒の参加は低かったものの、参加校の募集および参加校内の生徒の募集において男子高校や男子生徒の参加を積極的に促す施策はとらなかった。

表 3-3: 2017-2019 におけるワークショップの参加高校数 (男女別学校数)

	2017	2018	2019	計 (延べ)
共学校	4	12	24	40
女子高校	1	10	15	26
男子高校	0	2	2	4
計	5	24	41	70

²⁰ そもそも 2019 年度時点で、日本全国に男子校は 107 校 (2.2%) と少ない。女子校は 290 校 (5.9%) である。(令和元年度学校基本調査、文部科学省)

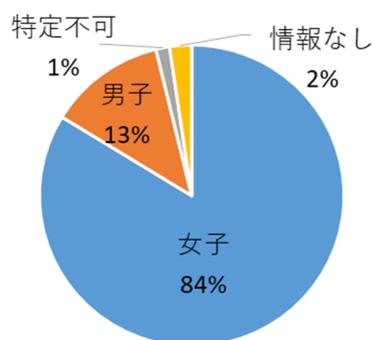


図 3-26: 2019 年度ワークショップ参加者 (n=898)

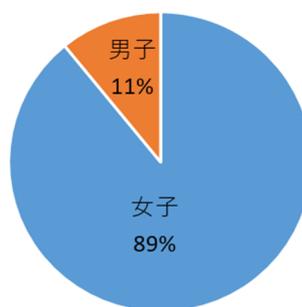


図 3-27: 2019 年度プレゼンテーション動画発表者 (n=111)

教員へのインタビューからは、生徒の自主的な参加を募った際には、女子生徒の希望が男子生徒よりも多かったことが確認された。さらに、教員によると、男子生徒は女子生徒に比べてジェンダー平等や女性のエンパワーメントについて関心が低く、男子生徒をワークショップに参加させることに困難があった。

しかし、発表の内容については、男女双方の視点を含めた内容や男性のジェンダーに関する問題意識が強く表れた発表内容が多数あった（表 3-4）。主に男性に焦点をあてた課題を設定した 3 校は、全て女子生徒による取り組みであった。その内、1 校は女子校であった。つまり、男性を巻き込むアプローチは、女子生徒にとって新鮮であり、女子生徒からも積極的に男性の立場に立ってジェンダーに関する問題を議論したい意欲が感じられた。女子高校の教員からは、実現しなかったものの、近隣の男子高校の生徒と合同でワークショップが開催し男子生徒の意見が聞きたかったという意見があった。

表 3-4：プレゼンテーション動画で扱われたジェンダーに関する問題（2019）

ジェンダーに関する問題	発表数
主に女性に負の影響を与える問題	13
男女に負の影響を与える問題	7
主に男性に負の影響を与える問題	3
ジェンダーに関する問題が明確ではない	3
計	26

調査結果 11：2017 年と 2018 年は、足元にある日本の根強いジェンダー課題に目を向けて日本のジェンダー課題への解決策を探る点が強調されていた。2019 年はジェンダー平等のテーマに SDGs を絡めた内容としたことにより、グローバルで多面的な視点をもつ重要性が強化された。

日本のジェンダー規範は、男女の性別役割分業が根強くあり、それらの通念に挑戦することが本プロジェクトの狙いであることは既に言及した。若い世代に対し、ジェンダーに対する固定観念と個人の価値の違いを認識させ、日本のジェンダーに関する問題を洗い出し、変化を啓発することが重要な目的である。2017年と2018年の生徒によるグループ研究では、日本のジェンダーに関する問題が設定された。そのため、代表校による最終発表では国内のジェンダー課題について提言が行われた。2019年は社会の関心が高まっているSDGsを取り上げた。これは、ジェンダーが横断的視点であり、ジェンダーのレンズを通すことでSDGsが扱うさまざまな問題のジェンダー格差が発見できる気づきを与えるためである。その結果として、提出されたプレゼンテーション動画では発展途上国のジェンダー課題や社会問題を調査した高校が4校あり、その内3校が国連大学で発表する代表校として選ばれた。

調査結果 12：大学生による自発的なジェンダー平等に関する活動が行われたものの、本プロジェクトに起因する学生の能力強化の程度は限定的である

大学生に対するジェンダー平等意識向上プログラムは、2017年と2019年に実施された。2017年は、ワークショップ形式で3つの大学にて活動が行われた。2019年は提案型のイベント形式で4つの大学で実施された。

大学生の能力強化モデルについて、2017年は情報不足により不明である。2019年は以下のように行われた。

まず、大学の学生クラブは、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのためのイベントを企画し、クラブの代表者がUN Women 日本事務所へ企画書を提出する。UN Women 日本事務所は企画書内容を精査し、内容に関する助言等のやり取りを代表者で行う。そして、学生クラブの代表とメンバーは、教授や大学関係者またはNGOといった関係者と協力して大学のキャンパスでイベントを開催する（図 3-28）。

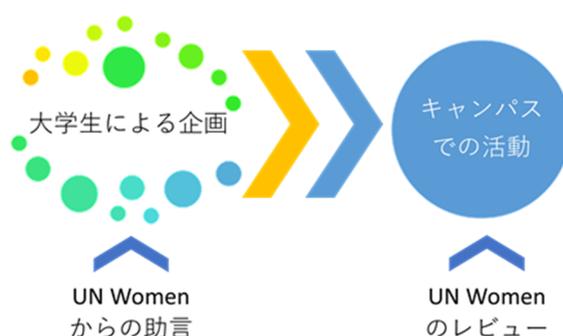


図 3-28: 大学生のための意識向上の能力強化モデル

2019年は、大学の学生クラブにより4つの企画書が提出されイベントが開催された（添付11）。イベントの参加者は、20名から200名とさまざまであった。UN Womenはいくつかのイベントにて講演を行い、HeForShe関連資料を提供した。イベントの準備では、UN Women

担当者は学生クラブの代表者に対し、イベント企画方法や性暴力といった慎重な対応が必要なトピックをどう扱うかなどについて助言や指導を行った。

大学生の変化に関し、イベントに関連する報告資料は概要や組織対応的な情報が主となり、学生の新たなスキル取得の過程は記載されていなかった。そのため、大学生の学びがどのように促進されたかを示すことは困難である。大学生によって企画されたイベントは有益な内容であり、計画通りに実施が行われた。しかし、大学生に対する意識向上の能力強化モデルの効果は限定的と考える。

3.2.3 アウトカム 3：ジェンダー平等や女性のエンパワーメントのアドボカシー活動のための促進環境が整う

表 3-5: アウトカム 3 の達成実績 (2019)

結果	指標	計画	実績
アウトカム 3: プロジェクトの啓発とコミュニケーションを支援するための環境と空間が作られる。	プロジェクトの活動について言及している、新聞記事やニュースの発行数。	5	16 ²¹
		非常に満足	
アウトプット 3.1. HeForShe の日本語ウェブサイトが整備され、日本国民により閲覧可能となる。	閲覧数	1,000	11,094 ²²
		非常に満足	
アウトプット 3.2. プロジェクト推進ビデオが作成され、2 か国語 (日/英) でオンライン視聴が可能となる。	閲覧数	2,000	2,636 ³⁹
		非常に満足	
アウトプット 3.3. プロジェクトによる効果を担保するため、参加者にプロジェクトブックが配布される。	配布部数	150	155
		満足	

調査結果 13：複数のメディアを通じてプロジェクトの主なイベントや本プロジェクトによる高校生のジェンダー平等に向けた活動が情報発信された。これらの情報に接した高校生は、プロジェクトへの好感度が高まっていた。

新聞やオンライン記事、オンライン動画等を通じて、本プロジェクトの情報が発信された。2019 年度におけるメディア掲載を別添 12 に示す。主な内容は、プロジェクトが実施した一般向けのイベント（「HeForShe プラスワン！」および「HeForShe 全ての人が輝く社会を目指して」）についての紹介であった。中には、プロジェクトをきっかけとして始まった高校生

²¹ 評価チームは、2019 年 4 月から 2020 年 3 月の期間に公開され、本プロジェクトに直接関連している記事やニュースを数えた。この数に参加高校のウェブサイト記事は含まれていない。

²² 2020 年 2 月 12 日時点。

の活動取材した記事も複数あった。また、参加高校のホームページでは、代表 8 校に選ばれたことやメディアからの取材があったことがニュースとして紹介されていた。

オンラインアンケートによると、59%の参加生徒が本プロジェクトや HeForShe についてメディアで見たり読んだりしたことがあった(図 3-29)。記事を見てプロジェクトに参加して良かったと感じ、ジェンダー関連の新たな学びや気づきがあった(図 3-30)。

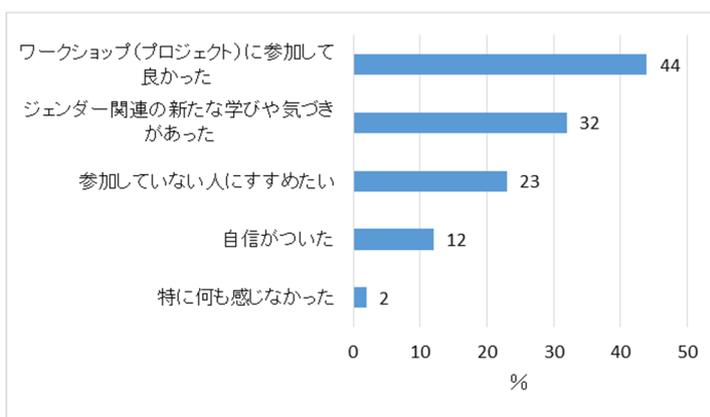
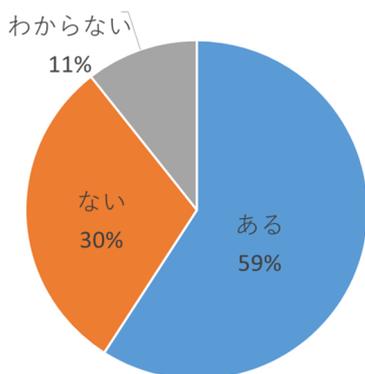


図 3-29: 本プロジェクトや HeForShe についてメディアで見たり読んだりしたことがありますか? (n=66)

図 3-30: 見たり読んだりしたことがある方は、どのように感じましたか? (n=66、複数回答)

これらのメディア報道や日本語ウェブサイト作成は、国内の HeForShe 普及に大きく貢献した。日本語ウェブサイトが立ち上がった後から、HeForShe 賛同数が大きく伸びている(図 3-31)。他方、図 3-31 が示す急激な賛同数の上昇は、本プロジェクトの活動だけでなく、UN Women と日本青年会議所の新たな連携が強く影響した。一方で、本プロジェクトの日本語ウェブサイトの立ち上げは新たな連携しやすい環境を整備した。

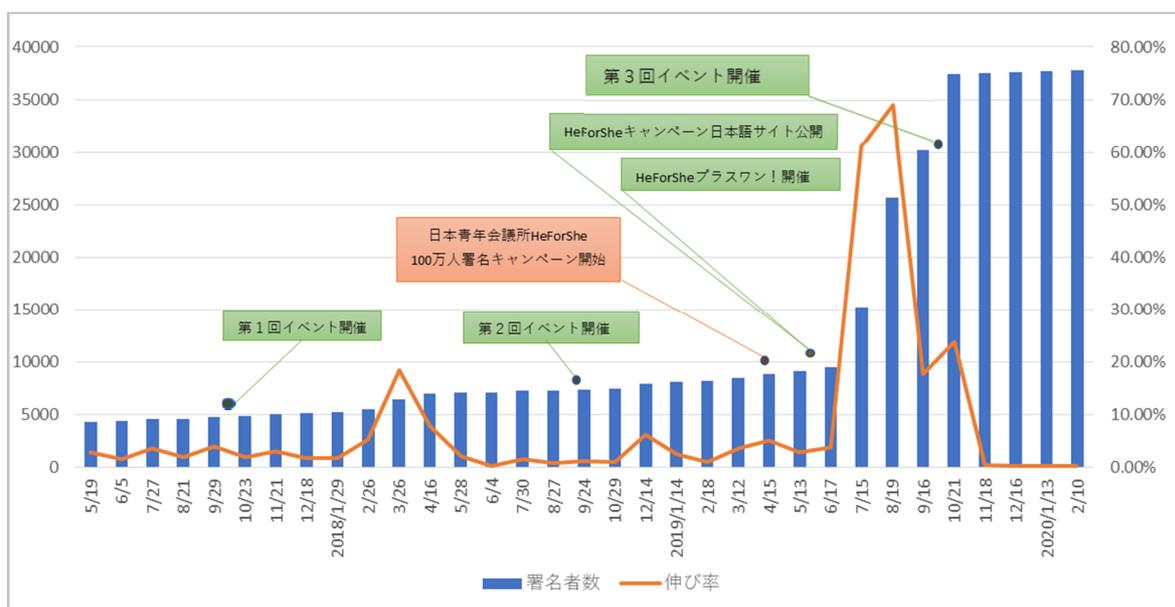


図 3-31: “HeForShe” 署名者数 (2017.4 - 2019.2)

評価設問：プロジェクトによる介入は、若年層の女性と男性によるジェンダー平等や女性のエンパワーメントに向けた活動を確実に牽引したか。

調査結果 14：プロジェクト参加後に多くの生徒のジェンダーに関する問題を知りたい意欲が高まった。さらに、普段の行動から一歩先に進み様々な活動を始めた生徒もいる。

ワークショップ参加後の生徒の行動の変化については、50%以上の生徒が新聞やインターネットでジェンダーについて読んだり調べたりする頻度が増え、そして友達とジェンダーについて話し合いや議論をすることが増えたと回答した（図 3-32、3-33）。ジェンダーについての関心は、日本におけるジェンダー平等教育や職業における男女格差、さらに LGBT の人々の人生など、様々に広がっており、具体的に考えるようになっている。

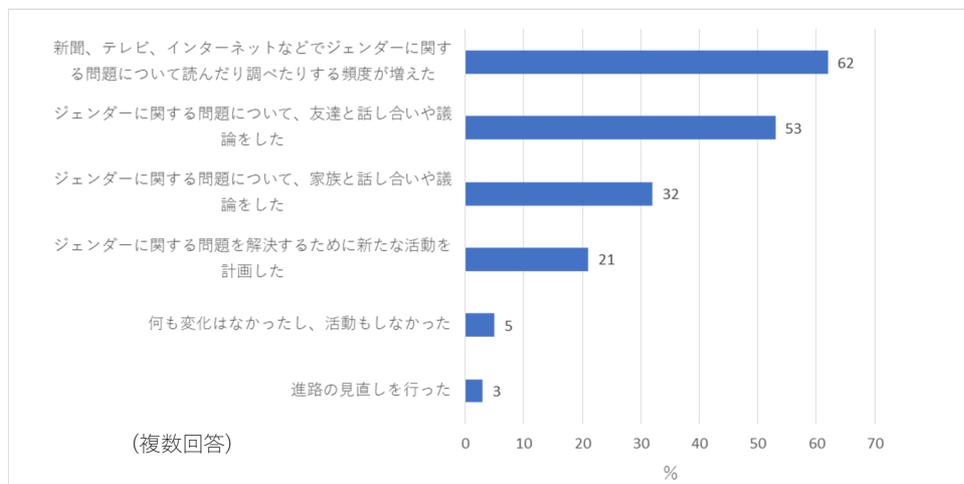


図 3-32: プロジェクト参加後、自分の行動にどのような変化があったか(2019 年度) (n=66)

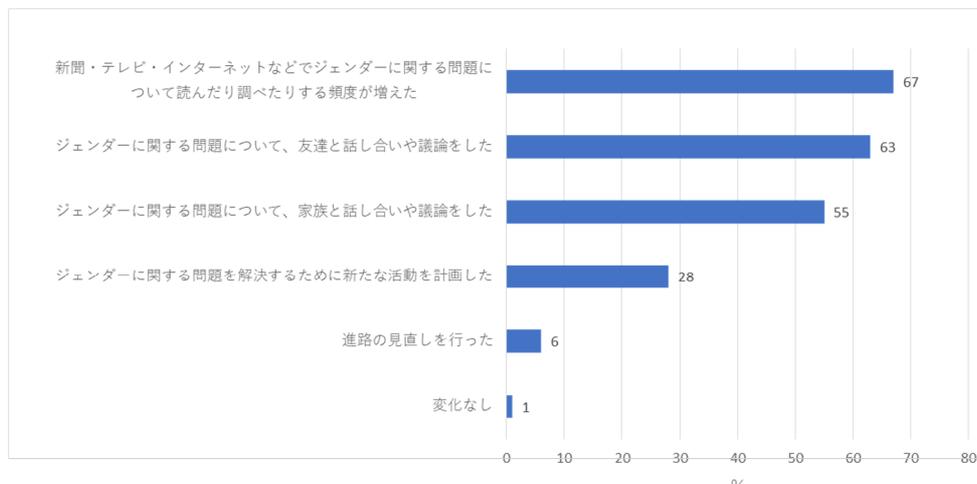


図 3-33: プロジェクト参加後、自分の行動にどのような変化があったか(2018 年度) (n=67)

プロジェクトで提案した活動に取り組み、複数のポジティブな影響が出ている生徒たちもいる（BOX 2-3、2-4、2-5）このようなケースは、まさに本プロジェクトが想定していたジェンダー平等や女性のエンパワーメントに向けて変化を起こすエージェントになりつつあるといえる。

BOX 2-3: 高校生によるアクション（ジェンダーかるた）

ある高校の生徒は、日本の企業や、交流があるジェンダー先進国のフィンランドで政府機関や現地高校を訪問した。その経験から、日本人女性のジェンダーギャップは幼少期からの教育や環境によるところが大きいと仮説を立てた。そして、日本でのジェンダーギャップを払拭するために、子どもが遊べる「ジェンダーかるた」を作成した。ジェンダーかるた遊びを通じて幼いころからジェンダーにとらわれない考え方を教育することにより、子供たちが将来の職業選択において、男女を分けて考えないようにすることを目指した。生徒たちは、学内 W/S や小学生に対する W/S を行った。

また、国連大学での発表の反響は大きく、ジェンダーかるたについてテレビや新聞からの取材や、議員からの問い合わせもあった。発表を見た他校の生徒の中には、この取り組みに影響を受けてジェンダーかるたを作成し始めた生徒もいた。



BOX 2-4: 高校生によるアクション（竹素材の生理用品）

ある高校では、本プロジェクトに参加するためにジェンダー・プロジェクトを校内で発足させた。プレゼンテーション動画の作成に集まった 17 名の有志で議論を重ね、竹繊維を使った生理用品の開発を提案することにした。生徒たちの調査によると、生理用品が手に入りやすくなれば、ウガンダをはじめ途上国の女子が学校に通いやすくなり、就学率が上がる。また、持続可能な素材を使えば、環境保護にもつながる。代表校に選ばれ、国連でのイベントで発表した後も、生徒たちはジェンダー・プロジェクトの活動継続を希望した。中学校での出張講座、商品開発のため企業へのアプローチなど活動が続けている中、突然 JICA*ウガンダ事務所より学校に電話があった。「ウガンダで似た活動をしているグループを支援しているので、是非紹介したい。」とのことだった。生徒たちはプレゼンテーションビデオを英語版に作り直してウガンダに送付、その後スカイプでのミーティングが実現し、ジェンダー・プロジェクトの活動は全国新聞でも取り上げられることとなった。

*国際協力機構（JICA）は、国際協力を促進する日本の独立行政法人である。

プロジェクト参加後の新たな活動として、校内全体に参加者を広げてジェンダー平等を議題にした勉強会を開催することを計画した高校もあった。別の高校では、交流関係にある韓国の高校とジェンダー問題について意見交換し、国際的な比較を行い、全校生対象の発表会を計画していた。残念ながら、これら 2 校の活動は、COVID-19 感染拡大に伴う臨時休校措置で中止となった。しかしながら、このような新たな活動の芽が複数発現している。

BOX 2-5: 高校生によるアクション（ジェンダーに配慮した絵本）

ある高校の生徒は、多くの人々に「男は働き、女は家」というような性別による役割意識や分業意識が根付いていることが、日本におけるジェンダー平等を妨げる要因となっていると捉え、その意識を改善するためには幼児期からジェンダーに偏りのない教育を行うことが重要と考えた。そこで製作したのが、ジェンダーフリーな絵本だ。従来の一般的な絵本では母親が家事を行っている描写が多い。一方、高校生が製作したこの絵本では、主人公の両親は共働きで、両親が家事を分担して行う様子が描かれている。生徒たちは、実際にこの絵本を持って近隣の保育園を訪れ、園児たちに読み聞かせを行ったところ、園児だけでなく読み手である大人たちからも好評であった。今後、この本をより多くの保育園や児童館に置いてもらう計画を立てている。

評価設問：プロジェクトの介入によって予期しなかった正負の効果はあったか。

調査結果 15：プロジェクトの介入により、予期しなかった正の効果は複数みられた。例えば、参加した生徒の意識が向上し、周りの人々に発信したことにより、参加しなかった生徒や家族にもジェンダーに関する問題を考える機会を提供した。また、HeForSheの日本語ウェブサイトが立ち上がったことにより、HeForSheを国内に普及する新たなパートナー構築が容易になった。プロジェクトの介入によるネガティブな影響は確認されていない。

ワークショップに参加した生徒の67%が、周りの人々に何らかの影響を与えたと感じている（図3-34）。影響を与えた対象は、同級生が一番多く、次に家族のうち母親があがっている（図3-35）。生徒たちはワークショップで学んだ新たな考え方や意見を周りの人に話した。中には、周りに話すことで、また新たな考えを発見した生徒もいた。最終プレゼンテーションで発表した生徒は、観客に祖父母を呼び、前の世代では重要視されていなかった問題を提起したことが印象深かったと答えた。

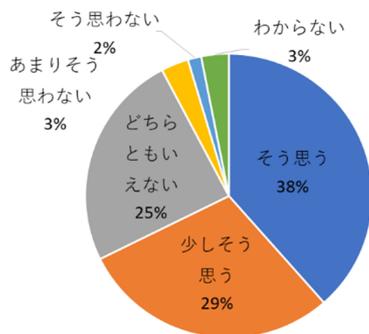


図 3-34: 自分がプロジェクトに参加したことで、自分の周りの人々に影響を与えたと思いますか？ (n=66)

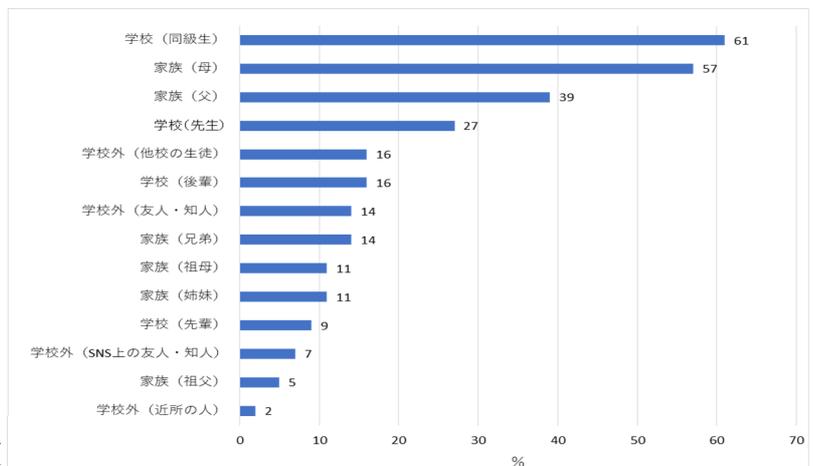


図 3-35: 誰に影響を与えたと思いますか？ (n=44、複数回答)

その他の予期しなかった正の効果として、前述した青年会議所の新たなパートナーシップの構築がある。青年会議所は、「HeForShe 運動を広めよう！～日本 JC100 万人キャンペーン」を立ち上げ、HeForShe 賛同者数の増加に貢献した。

プロジェクトの介入による負の影響について、評価チームは参加生徒と教員にプロジェクトに関連して自分またはほかの人が嫌な思いをしたか、予想していなかった負の（ネガティブ）な影響があったかを確認した。その結果、プロジェクトの介入による負の影響は確認されなかった²³。

評価設問：若年層の女性と男性は、ジェンダー平等や女性のエンパワーメント以外での考えや態度、行動の変化は見られたか？

調査結果 16：参加した生徒は、プロジェクト参加後にグローバルに活躍することへの関心が高まっている。また、一部の生徒は、企業が取り組む社会問題に関心をもち、支援するボランティア活動をしている。

プロジェクトに参加した生徒の 90%は、プロジェクト後に「世界の一員としてグローバルに活躍すること」への関心が高まったと回答した（図 3-36）。本プロジェクト参加校の 1/4 が、プロジェクト実施前からスーパーグローバルハイスクールとして国際的な取り組みを行っている。そのため、グローバルに活躍することは当初から生徒の関心事項ではあったと思われる。しかし、既に海外の高校との交流がある学校の生徒にとっても、ジェンダー課題を比較する観点を学んだことにより、さらなる国際的な視野の広がりがあった。

また、資生堂を通じて企業の社会貢献について新たに知った生徒は多かった。ワークショップ後のアンケートにも、他の企業の取り組みを調べたいという意見も複数あり、グループ学習で企業の社会貢献を調べた生徒もいた。

ワークショップ後に、さらに調査活動をつづけた生徒は、SNS を活用した企業の募金活動に参加したり、企業が行っているリサイクル衣類を回収するボランティア活動を行ったりしている。

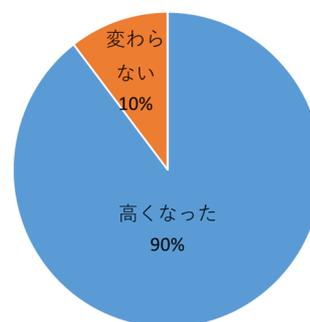


図 3-36: 世界の一員としてグローバルに活躍することへの関心 (n=66)

²³ ワークショップに参加した生徒の一人から、ワークショップ中にグループの一人が不快な気分になったらしい、という情報があった。理由は話の内容がワークショップの議題とずれていたためとあり、詳細は記載されていない（生徒のオンラインアンケート）

3.3 効率性

ここでは、人材、機材、資金的投入（質と量）が、どの程度アウトプットに転換したかを評価する。さらに、投入がどのように（時期と方法）使われたかを調査するために、プロジェクト活動の実施プロセスを確認した。

評価設問：プロジェクトの実施体制は、効率的なプロジェクト活動の実施運営をどの程度支援したか。

調査結果 17：特に 2017 年度と 2018 年度前半において、プロジェクトの実施体制が負に影響して効率的なプロジェクトの実施が妨げられた。これは、UN Women 日本事務所内の実施体制が整っていないままに、資生堂との連携調整が密に発生するプロジェクトが開始したことに起因する。

プロジェクトの実施体制はプロジェクトの経過に伴い大きく変わっていった（表 3-6）。開始当初は特に UN Women 側の実施体制が整わないことによる効率的なプロジェクトの実施に不都合が生じた。特に適切な人員配置に課題があった。2017 年は専属のプロジェクト・マネージャーが不在のまま、ジェンダーコンサルタントの兼務によってプロジェクトが維持されていた。従って、多くの活動は資生堂が主導して行われた。プロジェクト前半の不具合の大きな要因は、本プロジェクトは UN Women にとって日本事務所開設以来の初めてのプロジェクトであり、かつ初めての民間企業パートナーとして資生堂を迎えての協働活動が多数発生したことが影響したと考えられる。

プロジェクトの中間以降から体制が整い、2019 年には多くの不都合が解消された。特に高校生に対する活動について、2017 年-2018 年はプロジェクト側の実施主体が資生堂だったところ、2019 年は UN Women に変わった。しかし、複数年参加した高校の教員への調査結果からは、プロジェクト実施体制の変更に伴った課題は挙がらなかった。

表 3-6: 対象別の主なプロジェクト活動と実施主体

高校生対象	2017	2018	2019
ジェンダー意識向上プログラムの企画	資生堂/ UN Women	資生堂/ UN Women	UN Women
教材開発	資生堂 ¹⁾ / UN Women	資生堂/ UN Women	UN Women
参加高校の募集とワークショップ実施準備	資生堂	資生堂	UN Women
ワークショップの実施	資生堂/ UN Women	資生堂/ UN Women	UN Women ²⁾
プレゼンテーション発表イベント「HeForShe すべての人が輝く社会を目指して」	資生堂/ UN Women	UN Women/ 資生堂	資生堂/ UN Women

表 3-6: 対象別の主なプロジェクト活動と実施主体 (続き)

資生堂従業員対象	2017	2018	2019
HeForShe社内セミナー実施	資生堂	資生堂	資生堂
HeForShe社内ウェブサイト開発・管理	資生堂	資生堂	資生堂
HeForSheプロモーター養成	N/A	N/A	UN Women
大学生対象	2017	2018	2019
プログラムのニーズ調査・企画	資生堂/ UN Women	活動なし	UN Women
プログラムの準備	資生堂	活動なし	UN Women
プログラムの実施運営	資生堂/ UN Women	活動なし	UN Women
一般対象	2017	2018	2019
HeForSheイベントの企画・準備	N/A	N/A	UN Women
HeForSheイベントの実施運営	N/A	N/A	UN Women
共通対象	2017	2018	2019
ジェンダー平等啓発のためのツール作成	N/A	N/A	UN Women
プロジェクトの紹介動画や冊子の作成	資生堂	資生堂/ UN Women	UN Women
HeForShe一般ウェブサイト開発・管理	UN Women	UN Women	UN Women

注：両組織が該当する際は、主導側を先に記載。

- 1) 資生堂は意識向上プログラムの教員用ガイドラインとジェンダー基礎知識に関する教材を開発し、UN Women が監修した。同教材は、2018年の参加校に配布された。
- 2) 資生堂はスペシャル・スピーカーとして全ワークショップの7割程度（74%）に登壇。

評価設問：プロジェクトの資源は、人権とジェンダー平等を促進するプロジェクト活動の実施運営を効率的に行うために使われたか。

調査結果 18：情報へのアクセス制限により投入実績を確認することができなかった。しかしながら、人員配置の時期が不適切であったことが明らかになっており、特に2017年度において効率的な資源の投入がされていなかった。

効率性を評価するためには投入がどれだけアウトプットに転換されたかを投入計画と実績を比較して調べる必要がある。しかし、財務データへのアクセス制限により投入実績は分析できなかった。各アウトプットの達成度は有効性で示したとおりである。ほとんどのアウトプット指標は目標値に達成している。しかし、2017年度において専属のプロジェクト・マネージャーが不在の事実があり、UN Women 側の活動を管理する人員配置のタイミングは適切ではなかった。

3.4 持続性

ここでは、プロジェクト後におけるプロジェクト効果の継続について評価する。プロジェクトが意図する便益に影響する組織や機関に留意し、プロジェクト終了後に効果を維持できる見込みを確認することが大切である。

評価設問：プロジェクト関係者は、プロジェクトの介入により促進された人権とジェンダー平等に関する変化を発展させる自信がどの程度あるか。

調査結果 19：資生堂は本プロジェクトを通じて、特に高校生に向けたアプローチの効果とニーズを強く実感した。また、社内での HeForShe を通じて、ジェンダー平等への取り組みに男性の視点が加わったことは新たな学びだった。今後の取り組みにも本プロジェクトの学びを活用したいと考えている。

これまで資生堂は若い世代とは接点が薄かったが、本プロジェクトを通じて、若者のジェンダーへの関心の高さを知ることができた。本プロジェクトの担当者は、3年間の活動を通じて、若年層が主体的に活動できるようなジェンダー平等へのアプローチをとることにより、社会変革につながれると感じている。資生堂の社員がワークショップの講師を務めることやイベント等のスポンサーとしてプレゼンスを高めることで、資生堂の会社としてのジェンダー平等への取り組みを高校生に伝える機会ができた。本プロジェクトに関わった社員は、高校生の反応も非常にポジティブであり、高校生の資生堂に対する認知度や好感度が上がったと感じている。評価チームによる資生堂へのインタビューからは、今後も資生堂が若年層に対するロールモデルとなって、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの取り組みを進めていきたいという意欲が感じられた。

調査結果 20：一部の高校生は本プロジェクトで提案した活動を継続している。今後も個人またはグループでジェンダー平等の取り組みを行いたいという生徒が多い傾向がある。教員は、同様の意識向上プログラムを学校で実施したいという意欲が高い。

図 3-37 (次頁) は、プロジェクトを通じて高校生が提案したジェンダー平等の取り組みの活動状況を示している。中間評価時は、2018年に参加した生徒にワークショップ参加後の取り組み状況を聞いたところ、35%が継続していた。終了時評価時は、2019年に参加した生徒に同じ質問をしたところ 82%が継続していた。

中間評価と比べて、終了時評価では提案した取り組みを継続して行っていると回答した生徒の割合が多い。中間評価と本評価の結果が異なる理由のひとつとして、調査方法の違いが考えられる。中間評価では、質問票を教員から対象生徒へ手渡す方法で実施した。しかし、本評価時はオンラインアンケートとなり、対象生徒のうち自発的に協力する意欲がある生徒のみが回答した可能性が考えられる。そのため、継続して活動している、といったプロジェクトに対してポジティブな意見をもつ生徒の割合が多くなったことが考えられる。つまり、中間評価時と同様に、**2019** 年も取り組みを提案したが実施しなかった生徒たちも多く存在すると推測できる。これは、教員へのアンケートでは生徒が自分たちで提案した取り組みを行えていないと認識している教員が半数程度いることから裏付けられる。中間評価時に取り組みを実施していないと答えた生徒たちの理由としては、学業等が忙しく活動の時間が取れないことが挙がっていた。今後も自分個人またはグループでジェンダー平等と女性のエンパワーメントに関する取り組みを行いたいと思っている生徒の割合は、**2018** 年参加生徒の **70%**、**2019** 年参加生徒の **88%**であった（図 3-38）中間評価に比べ本評価で「参加したい」と回答した生徒の割合が多い理由は、前述の要因が考えられる。

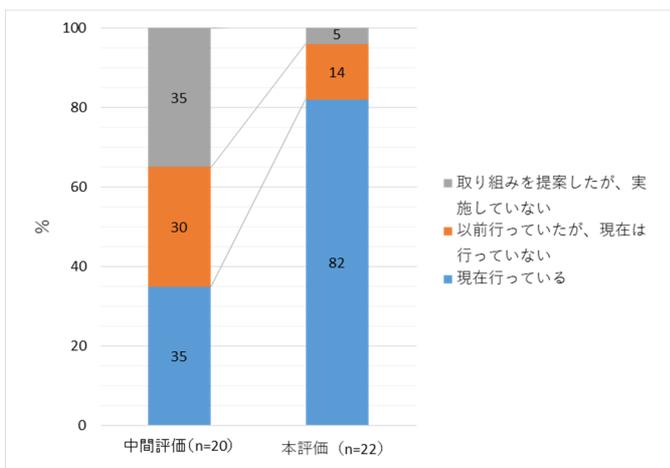


図 3-37: プロジェクトを通じてジェンダー平等に関する取り組みを提案した生徒の活動継続状況

今後も自分個人またはグループでジェンダー平等と女性のエンパワーメントに関する取り組みを行いたいと思っている生徒の割合は、**2018** 年参加生徒の **70%**、**2019** 年参加生徒の **88%**であった（図 3-38）中間評価に比べ本評価で「参加したい」と回答した生徒の割合が多い理由は、前述の要因が考えられる。

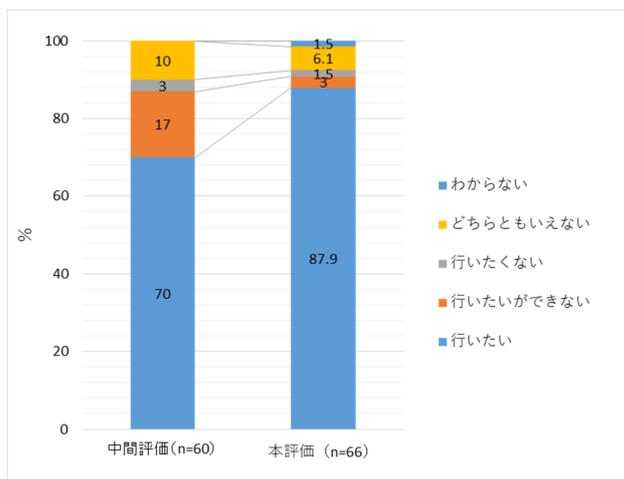


図 3-38: 今後も個人またはグループでジェンダー平等と女性のエンパワーメントに関する取り組みを行いたいですか？

今後も自分個人またはグループでジェンダー平等と女性のエンパワーメント

に関する取り組みを行いたいと思っている生徒の割合は、**2018** 年参加生徒の **70%**、**2019** 年参加生徒の **88%**であった（図 3-38）中間評価に比べ本評価で「参加したい」と回答した生徒の割合が多い理由は、前述の要因が考えられる。

参加した生徒および教員は本プロジェクトに対してポジティブな見解が多く、生徒の **89%**と教員の **80%**は、今後同様のプロジェクトに参加したいと考えている（図 3-39、3-40、BOX 2-6）。

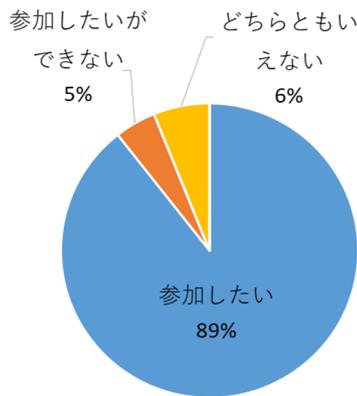


図 3-39: このようなワークショップ（プロジェクト）に今後も参加したいですか？（生徒：n=66）

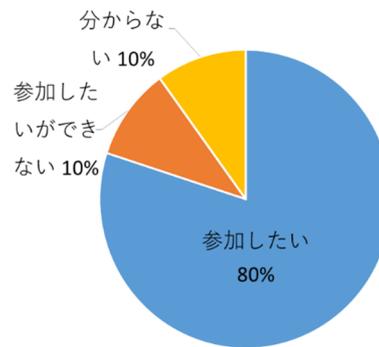


図 3-40: 今後も同様のワークショップに参加したいですか？（教員：n=10）

BOX 2-6: プロジェクトに対する教員の熱意と意欲

プロジェクトに参加した教員に対するインタビュー調査、アンケート調査から、本プロジェクトが 2019 年で終わってしまうことが残念であるという意見が多数聞かれ、せっかく出てきた活動の芽を活かして欲しいという意見も複数寄せられた。

今後も同様のプロジェクトに参加したいと思っている教員が大半であり、本プロジェクトの活動の継続に対するニーズは非常に大きい。教員らは今後もジェンダー啓発に関する活動を校内で続けていきたいと考えているが、自分だけで続けていくことは難しいと考えている教員も多いため、教員同士のネットワークを構築する手助けや、各学校の活動のサポート等が求められる。

評価設問：資生堂および参加校において、ジェンダー平等のための取り組みは制度化されたか。

調査結果 21：資生堂において、新たなジェンダー平等のための取り組みが制度化された。本プロジェクトは、今後の若い世代の女性と男性を対象とした活動への初の実績となった。

資生堂は会社の理念にジェンダー平等と女性のエンパワメントが組み込まれており、今後も引き続き全社をあげて取り組みを実践していく。資生堂は、プロジェクト実施中の 2019 年 7 月に（プロジェクトによる直接的な働きかけではないものの）、ジェンダー平等と女性のエンパワメントに向けた取り組みである 30% Club Japan のチェアに社長が就任し、日本において企業の管理職の 30% を女性とする方針に向けた努力を加速させることにコミットした（Box 2-7）。さらに資生堂のトップ層は、未来を変える世代である若年層に対するアプローチを引き続き重視している。本プロジェクトは、資生堂の今後の若年層に対する取り組みの第一歩の実績となった。

BOX 2-7: 30% Club Japan の会長に資生堂 代表取締役 社長 兼 CEO 魚谷氏が就任

「ジェンダーを含むダイバーシティ、特に重要な意思決定における多様性が大切であることは言うまでもなく、多くのビジネス上のメリットを企業にもたらすことが知られています。一方、日本のジェンダーギャップの問題は深刻で、これに真剣に取り組むことは、日本の企業トップとして極めて重要なミッションであると考えます。

当社は長期にわたり女性活躍を推進してきました。今後は社内だけでなく、社会の女性活躍のために新たな取り組みを進めると同時に、「30% Club Japan」を通じて、異なるバックグラウンドを持った人々それぞれが尊重され、持てる個の力を最大限に発揮できる持続可能な日本社会の実現を目指します。」 - 代表取締役 社長 兼 CEO 魚谷雅彦

(資生堂ニュースリリース、2019年7月17日)

調査結果 22：高校の既存の制度の中でのジェンダー平等を促進する仕組みは、プロジェクトによる直接的な影響により強化された。

プロジェクトの介入により高校において発現した正の効果は、一定程度継続する見込みがある。参加校の多くにとって男女平等は既存の授業で扱われていたテーマであったがプロジェクトによって内容がより深められた。終了時調査時には、教員が既にあった課外活動にてジェンダー平等を扱うようになった事例を確認した。このようにプロジェクトは、既存の制度を活用して学校内でジェンダー平等を促進することに貢献した。複数の教員が、プロジェクト終了後の来年のカリキュラムにおいてもさらに増やしたいと言及した。しかし、プロジェクトが終了することから、同様のインセンティブを生徒に提供してジェンダー課題の学習を促すことは困難である。

評価設問：UN Women 日本事務所は、本プロジェクトによる正の効果をどのように維持するか。

調査結果 23：本プロジェクトを通じて日本における HeForShe を普及させるためのインフラ基盤が整備された。UN Women 日本事務所は、UN Women による HeForShe に強くコミットしており、これらの成果物を活用し、今後も継続して HeForShe やさまざまなジェンダー平等促進のキャンペーンや取り組みの発信を行っていく。ただし、高校生に対する意識向上プロジェクトを同等の規模や構成で実施する仕組みを構築することはできなかった。UN Women 日本事務所による若年層に対する意識向上への取り組みは規模を縮小して継続することになる。

本プロジェクトを通じて、HeForShe の日本語のウェブサイト、HeForShe のアクションキットの日本語版、ワークショップ教材、広報資料が作成された。これらのツールは、プロジ

ェクト終了後の HeForShe の国内普及に十分に活用できる。また、有効性で前述したとおり、本プロジェクト中に HeForShe が活発に発信されたことによって、日本において HeForShe を普及させるための新たなパートナーシップも広がっている。

一方で、本プロジェクトで実施したような、複数のステップを通じて行動変容を促す能力強化モデルを使った意識向上プログラムを、UN Women の通常業務で実施していくことは体制的にも財政的にも難しい。残念ながら、本プロジェクトで UN Women が担った役割を委譲することを第一目的とした関係機関は存在しなかった。今後も UN Women として若年層に対するアドボカシー活動は続けていくものの、主体的な事業実施者ではなく、国際的な取り組みの紹介やジェンダー平等と女性のエンパワーメントに関する専門的なアドバイスといったサポーター的な役割を担うこととなる。

3.5 ジェンダーと人権

ここでは、プロジェクト設計や実施におけるジェンダーと人権への配慮について検証する。

評価設問：ジェンダーと人権への配慮はどの程度プロジェクト立案と活動実施に組み込まれていたか。

調査結果 24：受益者の声はプログラムのデザインや実施に反映されており、プロジェクトは参加型で進められた。さらに、プロジェクトは、地方の、ジェンダー規範が強く、介入ニーズが高い地域へ徐々に展開し、地理的範囲が広がった。しかし、本プロジェクトは積極的に女子と男子が協力してジェンダー規範を変えていくことが望まれていたにもかかわらず、参加者のジェンダーバランスは欠けていた。

2017 年のプロジェクト開始当初、本プロジェクトのワークショップの教材は存在していなかった。プロジェクトは、根幹となるコンテンツを開発するため、直接的な受益者である高校生や大学生を対象に調査を行い、意見を吸い上げるところから始められた。

プロジェクトは、2017 年は首都圏（1 都 7 県）と愛知県²⁴のみで開始したが、2018 年は首都圏内で参加校が広がり、また地方都市も追加された。2019 年はさらに全国各地に広がり、北は北海道から南は九州まで展開した（表 3-7）。

表 3-7：2017-2019 におけるワークショップの参加高校（所在地）

	2017	2018	2019	計（延べ）
首都圏	3	19	18	40
愛知県	2	2	6	10
その他の地方都市	0	3	17	20
計	5	24	41	70

²⁴ 愛知県は名古屋大学の所在地である。名古屋大学は総長がインパクトチャンピオンとして積極的な発信をしていることから、愛知県は当初から積極的な参加があった。

前述の通り、女子生徒の参加は男子生徒より圧倒的に多かった。プロジェクトは、ジェンダー平等への解決策は、男女で協力して取り組むというアプローチをとっていた。しかし、各活動に対する男女別のデータを収集しておらず、ジェンダーバランスは把握されていなかった。性別のデータを収集し、参加者の性別の傾向を把握することはジェンダーを考慮したプロジェクトの実施において必須である。それにも関わらず、プロジェクトのモニタリングシステムに含まれていなかったことが実施においてデータ収集の漏れにつながったと考えられる。

4. グッド・プラクティス

➤ 「変化の主体」を育成するための効果的な能力強化モデルの設計と実施（調査結果の 5, 8, 9, 14 に関連）

本プロジェクトは、ワークショップ参加、グループ研究、プレゼンテーション作成・発表、他者からのフィードバック、自主的な行動の 5 つのステップからなる。

ワークショップの参加により、高校生はジェンダー課題の知識を得ることができ、自らの問題として認識することができた。グループ研究とプレゼンテーション作成・発表においては、生徒に限られた時間の中で、お互いに協力してジェンダー問題を調査し、その解決策を考える過程で、チームワークの重要性や、人間関係の構築の仕方、スケジュール管理方法を学ぶことができた。作成したプレゼンテーションに対しては、有識者からのコメントによるフィードバックが行われた。普段の学校活動では触れることのない、外部の専門家からの客観的な意見は、生徒たちに新たな気付きを与え、非常に有益であった。さらに国連大学でプレゼンテーションを発表した生徒、学校に対しては、専門家の審査講評、他校の生徒との意見交換に加え、メディアからの大きなリアクションもあり、生徒たちは様々なフィードバックを得ることができた。そのフィードバックを受け、活動を自主的に継続して行っている生徒や高校も多く、生徒の行動変容に大きな影響を与えることができた。

教育的観点からみると、本プロジェクトは生徒自らがジェンダー問題とその解決策を考えるといったアクティブラーニングの手法を取り入れており、非常に意義が大きい。未だに受動的で一方的なインプット形式の授業が多い日本の教育現場において、生徒が自分たちの意見を表現する場を提供することができた。本プロジェクトは、今後、日本の教育現場にアウトプット型の教育を取り入れていくうえで、一つのモデルケースになると考えられる。

➤ 認知度の高い企業との連携事業（調査結果の 4, 5 に関連）

資生堂は日本国内でジェンダー平等をもっとも推進している企業のひとつである。女性管理職の割合は、日本国内の企業の平均値が 7.1%²⁵である一方、資生堂では 32.3%である。さらに資生堂における育休後の復職率は 100%²⁶である。本プロジェクトは、日本の有名な女性活躍推進企業との連携により、高校生の興味を惹きやすく、参加のモチベーションを高めることができたと考えられる。また、認知度の高い企業が推進するジェンダー平等の取り組みについて知ることは、学生がジェンダーの問題をより身近に考えることに寄与したといえる。加えて、ジェンダーの専門性に特化した UN Women と、優れた人的・財政的資源を有する資生堂は、本プロジェクトにおいて相互補完的に機能し、それぞれが単独で実施する事業と比較して効果を高めるという点で有利な状況を生み出した。

²⁵ 社員数五千人以上の企業のデータ（雇用均等基本調査、厚生労働省、2018 年）

²⁶ 女性の活躍推進企業データベース、厚生労働省 (<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/en>)

➤ **首都圏以外の生徒の参加（調査結果の 8、24 に関連）**

地方の生徒にとって、ワークショップ参加は非常に意義のあることであった。

調査結果 24 で述べたように、ワークショップの参加校は、2017 年は東京都及び愛知県に限定されていたが、2018 年には東京都・愛知県以外の 3 校が参加、2019 年には愛知県が 6 校、その他の地方校が 17 校に増え、首都圏の 18 校を上回った。

地方校の教員インタビューによると、地方の生徒は、首都圏の生徒と比べて、学校以外の社会との接点が少なく、教員以外の大人と直接話をする機会も限られている。さらに、都会に比べて人々の考え方が保守的であることも多く、女子にとっては、積極的な行動に出るためのハードルが都会よりも高い。例えば「男子は県外の学校に進学しても良いが、女子は家から通える学校でないといけない」という規範を示す家庭もある。また「東京へ行って国連大学で発表する」ことも、地方の生徒のモチベーションを高めることに大いに役立った。

5. 結論

ここでは、終了時評価の結論を述べる。結論の内容は、評価項目に従って得た様々な情報、前述の終了時評価の調査結果、そして UN Women との協議に基づいている。さらに、重要な関係者である資生堂側担当者による本評価報告書（案）へのコメントも反映されている。

結論 1：若年層をターゲットと定めて実施したジェンダー平等実現のための意識向上は、日本社会のジェンダー問題の解決にとって非常に重要な取り組みである。

調査結果の 1、3、5 から、日本におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメントのニーズが高いこと、そして本プロジェクトによる意識啓発プログラムは、高校生のジェンダー平等への理解と意識の向上に貢献したことがわかった。

本プロジェクトは、日本のジェンダーに対する根深い固定観念を変えるために若年層に注目し、若者が自らの行動によりジェンダー平等社会を実現できるとして意識啓発を行った。プロジェクトでは、若年層のジェンダー意識レベルを推測するのではなく、初期段階から受益者に対するアセスメントを実施し、受益者の意見を反映させたことがニーズとの合致度を高めた。今後も日本における若年層の意識啓発を様々なアプローチで継続し、本プロジェクトによる効果の持続性を強化することが重要である。

結論 2：高校生に個別に働きかけるのではなく、戦略的に学校および教員を巻き込んだ能力強化モデルを構築したことが効果的だった。

調査結果の 8、9、14、20、22 から、本プロジェクトで開発した能力強化モデルは「変化の主体」を育成する目的に対し効果的だったといえる。

特に女子生徒は、自身の課題解決能力やプレゼンテーション能力やチームワーク力が強化されたと感じた。終了時評価では、ワークショップ後の女子生徒による活発な活動の事例を複数確認できた。

高校の教育環境においてプログラムを実施したことで、教員の協力が得られ、生徒は集中してジェンダー課題の研究と企画に取り組むことができた。さらに、教員は今後のカリキュラムにおいてジェンダーを取り扱う時間を増やす計画を持っているなど、一定程度の持続性を保つことにもつながった。UN Women 日本事務所はこのプロジェクトを通じて広がったネットワークをさらに広げる努力を継続することが求められる。

結論 3：資生堂のような企業と連携してジェンダー平等実現に取り組むことは、相乗効果が非常に高くなる。

調査結果の 3、16、19 から、UN Women 単独のプロジェクトではなく、資生堂が講師としてワークショップに参加し、ドナーとして協力したことにより、日本の代表的な企業がジェンダー平等と女性のエンパワーメントの取り組みを積極的に行っていることを若年層に知らせる機会になった。さらに、高校生は日本企業の取り組みを通じてジェンダー平等について身近に感じる事ができた。資生堂は、従来は接点が薄かった若年層を対象としたことで、

より包括的なジェンダー平等に向けた取り組みが実現できた。今後は、資生堂のさらなるジェンダー平等と女性のエンパワーメントの取り組みにおける本プロジェクトのグッド・プラクティスの活用を期待する。

結論 4：UN Women 日本事務所の特殊性に鑑みると、民間企業からの突発的な事業連携の提示に対し、ただちに体制を整えて事業を開始することは難しい。

調査結果の 17、18、23 から、UN Women 日本事務所は本来、プロジェクトを実施するマナデートがないことから、適切な事業実施のための仕組みや人員を常時備えていない。そのため、企業との連携事業を実施する体制がないままに事業が開始された。初年度は、UN Women 側の適切な実施体制が欠けていたが、資生堂側の努力によりプロジェクト活動の基盤が確立された。UN Women 日本事務所の体制が整い、主体的役割を担うまでには 1 年半程度かかった。しかし、本プロジェクトは UN Women 日本事務所にとって初めての企業連携のプロジェクトであったことから、企業との連携に関するさまざまな学びを提供した。

評価 5 項目別の結果

評価項目に対する評価結果と主な理由とその原因は、表 5-1 の通り²⁷。

表 5-1：5 項目の評価結果と主な理由および原因

評価項目	評価結果	主な理由と原因	
		主な理由	原因
妥当性	高い	<ul style="list-style-type: none"> 日本におけるジェンダー平等の意識向上は、若年層の女性と男性および資生堂のニーズに合致していた。 プロジェクトの戦略は、UN Women の戦略及び国際的なジェンダー平等規範の枠組みとの整合性が高い。 	<ul style="list-style-type: none"> 受益者に対するアセスメントが行われ、受益者のニーズへの対応がなされた。
有効性	やや高い	<ul style="list-style-type: none"> 特に、高校の女子生徒の意識向上と能力強化は効果的だった。 高校の男子生徒および大学生の能力強化はある程度限定されていた。 HeForShe は資生堂社員と一般市民に対して、男性を巻き込む機会を提供した。 	<ul style="list-style-type: none"> 能力強化モデルが緻密に設計され、動機づけが効果的だった。 ジェンダーに対する男子生徒の無関心が考慮されておらず、HeForShe が効果的に活用されていなかった。 大学生に対する介入の達成度は把握されていなかった。 日本において、ジェンダー課題に男性を巻き込むことは未だ新しい概念である。

²⁷ 評価項目の結果は、「高い、やや高い、中程度、やや低い、低い」の 5 段階で判断する。

効率性	中程度	<ul style="list-style-type: none"> 特に 2017 年度は UN Women 側の適切な人員配置がなく事業管理体制は弱かった。 2018 年度の中間地点から UN Women が主体的役割を担い活動を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> UN Women 日本事務所にとって本プロジェクトは全くの初めての事業だった。 リエゾンオフィスには、蓄積されたプロジェクト管理の知見がない。 資生堂側の努力により、活動の基盤が確立された。
持続性	やや高い	<ul style="list-style-type: none"> 資生堂のジェンダー平等社会実現に対するコミットメントは高く、今後の取り組みに本プロジェクトから得た知見が活用できる。 参加した女子学生は意欲が高く、このプロジェクトから得られた経験は将来活用されると考えられる。 高校の教員は意識向上プログラムを継続したいが、ジェンダー専門家を招く等の生徒の意欲向上の動機づけを提供する仕組みがない。 UN Women 日本事務所は今後も継続してジェンダー平等を啓発するが規模は縮小される。 	<ul style="list-style-type: none"> 資生堂は日本の老舗企業であり、企業理念であるダイバーシティとインクルージョンは本プロジェクトとの整合性が高い。 能力強化モデルは、生徒がジェンダー課題に自ら取り組むことを促した。 同様のプログラムは制度化されておらず、教員は助言を得ることができない。 UN Women 日本事務所は同様のプログラムを通常業務の一つとして実施することができない。
ジェンダー平等と人権	やや高い	<ul style="list-style-type: none"> 本プロジェクトは受益者の声を意識向上プログラムの設計に反映させた上で実施された。 本プロジェクトは、介入ニーズの高い地方へ展開した。 男子生徒の参加は限定的だった。 	<ul style="list-style-type: none"> 初期のアセスメントは参加型で実施された。 実施中も介入ニーズが調査され、プロジェクトのデザインに組み込まれた。 ジェンダーに関するデータの収集と傾向の分析が系統的に実施されていなかった。

6. 提言

ここでは、将来の事業形成への活用を想定した提言を述べる。これらの提言は、終了時評価の結果と結論に基づいている。これらは UN Women 日本事務所と資生堂カウンターパートによる検証を経た内容である²⁸。

UN Women：

A) 新しいネットワークの有効活用

- 関連する評価結論：1、3
- 実施時期：2020 年度の啓発活動
- 提言内容：

本プロジェクトを通じて、多くの高校生、大学生や資生堂社員、一般市民が UN Women とジェンダー平等への取り組みを知った。UN Women は、プロジェクトで広がった新たな UN Women のファンとのネットワークを大切にして、今後のイベントや活動の参加を呼びかけるなどつながりを維持することを提言する。

B) 事業マネジメント関連

- 関連する評価結論：4
- 実施時期：できるだけ早い段階および新規企画段階
- 提言内容：

UN Women 日本事務所、地域事務所、本部で協議し、日本事務所が実施できる企業連携事業スキームまたは他の形態での企業連携の選択肢に関する明確な共通理解を構築することを提言する。その上で、今後、類似の機会があった際には、本部と密に協議し、プロジェクトのビジネスケースを検討することが望ましい。

資生堂：

A) 若い世代へのアプローチ

- 関連する評価結論：1、2、3
- 実施時期：新規企画段階
- 提言内容：

資生堂は、全社を挙げて女性が活躍できる社会の構築へ努力を続けている。本プロジェクトでは、若年層の意識向上を早い段階で行うことの重要性と効果が確認された。また、将来の担い手となる若い人々をターゲットとすることで、さまざまな正の効果が得られた。今後も資生堂が日本企業としてリーダーシップをとって若い世代をインスパイアし、ジェンダー平等社会に向けた若者による斬新な取り組みを推進することを提言する。

²⁸ TOR では、UN Women と資生堂、評価チームの他、本プロジェクトの関係者を広く招いた検証会議を実施する予定であったが、新型コロナウイルス拡大防止の影響により会議形式での検証は行われなかった。代わりに、電子メールを通じてレポート案を確認しコメントをやり取りする方法で検証が行われた。

7. 教訓

これらの教訓は、若年層の女性と男性を対象として、ジェンダー平等を促進する「変化の主体」の育成を狙ったプロジェクトに適用できる。

教訓1. 高校生をターゲットに定め、高校の教員を重要なパートナーとする。

- **関連する評価結果**：1、5、8、9、14、20、22
- **教訓活用の時期**：案件計画段階
- **対応策（アプローチ）**：
 - ① 高校生を対象とする：
高校生は、漠然とした将来への希望と不安を抱えている。職業および人生の進路が確実になっていないため、適切な知識や情報を与えることで将来設計に対する大きな影響を与えることができる。
 - ② 高校の教員の積極的な巻き込み：
持続性確保の観点から、学校に働きかけて教員の支援を受けること、ワークショップ内容を既存カリキュラムに取り込んでもらうことが重要である。学校間のネットワークを意識した情報交換の仕組みが早い時点で構築できるとよい。
- **期待される効果**：新しい知識を吸収する力の高い高校生は、教員の熱意と丁寧な指導やファシリテーションにより、革新的な活動が期待できる。
- **リスク（留意事項）**：教員は必ずしもジェンダーの専門知識があるわけではないため、生徒が独自に探求する過程において、誤解に気づかずに突き進んでしまうかもしれない。UN Women は、途中経過をモニタリングし、相談に応じてよい。

教訓2. 積極的な参加への動機づけを担保する仕組みをつくる

- **関連する評価結果**：5、8、9、11、13、14、15、24
- **教訓活用の時期**：案件計画段階～案件実施段階
- **対応策（アプローチ）**：
 - ① ロールモデルによる講師/ゲストスピーカー：
ワークショップでは、ジェンダーの固定観念にとらわれていない人、例えば、企業で活躍している女性、長期育児休暇をとった男性、といったロールモデルになる人をゲストスピーカーにして意見交換を行う。
 - ② 日本のジェンダー課題に気づかせる内容：
国際的な取り組みである **SDGs** をテーマに絡めることは、日本政府、企業、教育機関の関心が高まっていることから、非常に効果的である。ただし、各目標を説明する際には、日本の社会問題におけるジェンダー格差の事例を活用し、より身近な問題として実感させるとよい。例えば、高齢女性の貧困問題（目標 1）、母子家庭の子どもの栄養失調（目標 2）、死亡原因の男女差（目標 3）など、全目標に関連させて国内のジェンダー格差の事例を紹介する。

- ③ 男性の視点に立った教材開発と活用：
教育格差が少ない日本において、なぜ女性のエンパワーメントが必要なのかを男子生徒が理解するのは困難である。HeForShe が生み出しているさまざまな事例を活用し、男性を効果的に巻き込める内容を開発する。
- ④ 学校間交流を意識したイベント：
コンテストのような複数の学校と競い合う方法は生徒のやる気を促進する。お披露目のイベントがあることでメディアの関心も高まり、広報効果も出る。学校間のネットワークを作ることで効果の持続性も増加する。
- ⑤ 地方の参加促進：
地方の生徒の参加が阻害されないように、旅費の補助等の制度が必要である
- **期待される効果**：効果的な動機付けが、生徒の探求と挑戦に結び付き、能力強化の有効性が高まる。
 - **リスク（留意事項）**：競争によって切磋琢磨させるということは、審査の公平性を必ず担保しなければならない。適切な審査員による透明性の高いスクリーニングを実施すること。

教訓 3. 相乗効果と持続性を担保するために、早い段階から複数の協力機関を特定し、協議や連携の仕組みを構築する

- **関連する評価結果**：5、10、11、16、17、22、23、24
- **教訓活用の時期**：案件計画段階～案件実施段階
- **対応策（アプローチ）**：

① 主要関係機関の特定

特定すべきさまざまな分野の機関：

- プロジェクトの参加へ関心が高いと思われる高校に知見やネットワークがある機関（企業や国際機関との連携を重視している高校）
- 女性の活躍推進を進める民間企業に知見がある機関
- 国内のジェンダー不平等やジェンダー平等への取り組みに知見がある機関

これらの主要関係者の日本における例は、以下が考えられる。

- 文部科学省スーパーグローバルハイスクール担当部署
- 厚生労働省の女性の活躍推進法担当部署
- 内閣府男女共同参画局研究調査担当部署

② 相乗効果を図る

関係機関との協議・連携の仕組みを通じて、参加高校の募集、日本の文脈に即した教材開発、民間企業の講師登壇といった活動への協力を得る。

③ 出口戦略を協議

最終目標（若年層によるジェンダー平等への行動変容）を達成するために、各機関がどのようにプロジェクトで達成した成果を制度システムに内部化できるかを協議する。

- **期待される効果**：関係機関な協議や連携の仕組みを構築することで、関係機関のコミットメントが高まり、プロジェクトの持続性が高まる。
- **リスク（留意事項）**：仕組みを構築する際には、実施主体の人員配置とプロジェクト活動に割ける業務量を踏まえた目標や協力範囲の設定を行うことが重要である。

TERMS OF REFERENCE (TOR)

Final Evaluation of the UN Women Project "Raising awareness of gender equality ("GE") among young people"

UN Women Japan Liaison Office

I. Background

In Japan, the Constitution guarantees equality of all the people before the law, and there shall be no discrimination in political, economic or social relations because of race, creed, sex, social status or family origin; restrictions on women's civil liberties have been eliminated.

The gender gap, however, persists in the country. The Global Gender Gap Report showed the lower ranks of Japan from 2016 to 2018 in a row: 111th of the 144 countries in 2016, 114th of 143 countries in 2017, and 110th of the 149 countries. The findings of the reports indicate that there is a need for a move beyond a top-down government approach to the greater involvement in and ownership of efforts to promote gender equality in Japanese society at all level.

UN Women implements a youth strategy, focused on young women and prioritized work with young men as partners in transforming gender relations. UN Women intends to harness the potential energy and partnerships with young women and young men across the world, in order to promote gender equality and achieve the Sustainable Development Goals (SDGs), with a focus on Goal 5. The UN Women youth and gender equality strategy is grounded in the Conventions on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), the Beijing Platform for Action, the United Millennium Declaration, the World Programme of Action for Youth, the 2030 Agenda for Sustainable Development, the global review and commemoration of Beijing+20, and the adoption of SDG 5.

Against the backdrop in Japan and in view of the potential of the youth in transformation of gender relations in the society, UN Women Japan Liaison Office (JLO), with the generous support of Shiseido Corporation (Shiseido), launched an advocacy and capacity building project, 'Raising awareness of gender equality among young people,' in Japan in April 2017. The goal of the project is to contribute to achieving gender equality and empowering women and girls in Japan through raising awareness of the gender equality and developing capacities of the students of high schools and universities as agents of change. Also, the key targets of the project included employees of Shiseido to approach closing the gender gap from the corporate side. The project took a single-year cycle of activities, which continues a total of three years from April 2017 to March 2020.

The target beneficiaries of the projects are linked to the conclusion of observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW) on the periodic reports of Japan in March 2016. The youth would play a big role in transformation of gender relations in the society, and CEDAW urged that the

Japanese government needed "to intensify its efforts to change social norms that reinforce the traditional roles of women and men and to advocate positive cultural traditions that promote the human rights of women and girls¹". Raising awareness of gender equality among the employees of Shiseido, one of the largest Japanese global companies, also contributes to Japan for an observation of CEDAW, which urged Japan to close the gender gap in employment².

II. Description of the programme/project

The project takes a single-year cycle i.e. activities were planned at the beginning of each cycle and expected to be completed within a year. After the completion of each cycle, UN Women JLO and Shiseido reviewed the outputs of the cycle and developed an annual plan for the next round.

To advance gender equality and empower women and girls in Japan, the project objective was to contribute to improving the understanding and capacity of the identified stakeholders, including female students, to gain knowledge of gender and reflect skills on gender into their lives.

The common outcomes set in agreements for the three years were:

- 1) increased awareness of gender equality among target groups (i.e. students, Shiseido employees, the general public) in Japan; and
- 2) enhanced capacities of young women and men with skills in promoting gender equality.

In addition to the above, two other outcomes were added in the third year due to further strengthening the element of advocacy and communications and evaluation:

- 3) enabling environment and space to be created in support of advocacy and communications of the project; and
- 4) project activities to be managed effectively and efficiently to maximize the impact of the project.

The HeForShe solidarity movement³ was employed as the theme and important component of the project, taking different roles, such as a tool for promoting gender equality and an indicator in monitoring the project for capturing the number of people who have committed to HeForShe from Japan and employees of Shiseido to promote gender equality.

A multi-pronged approach was taken for the project given the different key targets, high school students,

¹ Convention on the elimination of All Forms of Discrimination against Women, 2016: Concluding observations on the combined seventh and eighth periodic reports of Japan, P. 6, accessible at <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhsryr9E9fM8JLxSfpAS5QTBCjaoYUCJTappT6L0KnewZnWVtHe85eNjSs33vAagefQMojwEB%2F0mSHGEkj2WYIs2nowb3UzQMbP33RdhEo%2FKT%2B8kHzbmysGZmoa5jDIDkriA%3D%3D>

² "(a) To Intensify efforts under the Act on the Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace, 2015, the Labour Standards Act, and other relevant laws, to eliminate structural inequalities and occupational segregation and to reduce the gender pay gap by enforcing the principle of equal pay for work of equal value"

"(b) To intensifies efforts to promote the use of flexible working arrangements and Introduce shared parental leave to encourage men to participate equally in childcare responsibilities; and ensure the provision of adequate childcare facilities." (P.12, same above)

³ The HeForShe solidarity movement was initiated by UN Women in 2014 to provide a systematic approach and targeted platform where a global audience can engage and become change agents for the achievement of gender equality. For more information, access at <https://www.heforshe.org/en>

university students, and Shiseido employees, in conjunction with the promotion of the HeForShe solidarity movement.

1) For high school students

An advocacy programme, the main component of the project, was developed to a series of activities: workshop on gender equality, self-group study, a video-presentation competition, and, for selected students, presentation at a public presentation event. The number of participating high schools has been increased every year and the reach expanded across Japan during the third year.

2) For university students

The above advocacy programme was also held for students of the three universities in 2017, while the project in 2018 did not target university students. University students in 2019 again became a key target for coaching to develop their capacities to enable to advocate gender equality and empowerment of women at campuses or outside of their universities.

3) For Shiseido employees

To raise awareness of gender equality among the employees, the activities included development of a HeForShe corporate page, the organization of the HeForShe in-house events, and monitoring the number of the commitments from the employees. In the project 2019, training of trainers was planned for enhancing skills and increasing knowledge of HeForShe among employees.

The scope of the strategy included the increase in the number of HeForShe commitments in Japan as the result of the above activities.

Below is the list of the project's budget for each year; each project period is between April and March of the following year.

2017: US\$ 283,400 (= JPY 30,300,000)

2018: US\$ 283,400 (= JPY 30,300,000)

2019: US\$ 426,400 (= JPY 45,360,000)

III. Purpose

UN Women is committed to strengthening its role in providing key stakeholders with knowledge on progress toward and the 'how-to' of achieving gender equality in countries worldwide. The evaluation will capture the lesson learned and ensure the accountability of the UN Women for the implementation of the project. The final evaluation is mandatory, articulated in a project document and an agreement with Shiseido Corporation, a donor for the project. The evaluation report will be posted on the [Global Accountability and Tracking of Evaluation Use \(GATE System\)](#)⁴, designated by UN Women, and the link will be disseminated by using communication tools of UN Women Japan Liaison Office. The key users and target audience of the evaluation include Shiseido, relevant ministries of the Japanese Government, such as Ministry of Foreign Affairs, the Cabinet Office, and Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT). Also, the target audience includes implementors in the fields of education, youth engagement, and gender in Japan. High school teachers in charge of classes of gender and the Sustainable Development Goals, particularly those who

⁴ GATE System is an on-line based Information Management System, which facilitates UNWOMEN's effort to strategically plan and effectively use evaluations for accountability, management for results, and knowledge management.

participated in the project, are also another targets.

IV. Objectives

Below is the list of the objectives of the evaluation:

- a) analyze the relevance of the project strategy and approaches to strategies of UN Women and alignment with international agreements and conventions on gender equality and women's empowerment;
- b) validate project results based on targets of each outcome and output in donor agreements;
- c) analyze the achievements and/or weaknesses of advocacy components of the project at different levels, such as
 - a. awareness of gender equality and empowerment of women among the key targets;
 - b. behavioral changes of the participants; and
 - c. influence on the people around the targets.
- d) examine how to/what extent the project contributed to the above and identify and document at least three lessons learned or best practices to inform future work of the various stakeholders in addressing gender equality;
- e) assess the potential for sustainability of the results and the feasibility; and
- f) analyze how the human rights approach and gender equality principles are integrated into implementation.

Key evaluation questions:

Relevance

- To what extent is the project strategy and approaches aligned with the strategies of UN Women and international agreements and conventions on gender equality and women's empowerment?

Effectiveness

- To what extent were the expected outputs and outcomes achieved? In particular, to what extent was the capacity of the beneficiaries developed? Do they maintain or develop their views on gender after their participation? What did contribute to the positive outcomes? Were there any unintended results? If so, how did they happen?

Efficiency

- To what extent do the management structure of the project support efficiency for programme implementation?

Sustainability

- Have any mechanisms for promoting gender equality been institutionalized in Shiseido and schools that participated in the project?

Gender Equality and Human Rights

- To what extent have gender and human rights considerations been integrated into the project design and implementation?

V. Scope of the evaluation

The evaluation will target the entire project life but from April 2017 till the onset of the evaluation, rather than March 2020 as some activities of the project for the third round are still underway.

The evaluation will employ a two-pronged approach for 2017-2018 and 2019 due to several reasons: an existing evaluation, different activities by year, and the limitation of the time and resources. An external Evaluator team has conducted a mid-term evaluation for activities of 2017 and 2018. Therefore, the final evaluation will cover 2017-2018 by using the results of the mid-term evaluation and, if any, complementing the results through additional conduct of evaluation in a framework of the final evaluation. Due to the limitation of the time and resources, the evaluation for 2019 may focus on selected locations for collection and analysis, while it ensures the most effective and efficient ways and collection of disaggregated data, including geographical balance.

The thematic coverage of the whole evaluation includes gender equality and women's empowerment, SDGs and gender, as well as youth development, such as capacity development of the participating students.

The scope of the evaluation follows the strong focus of the project: the advocacy to high school students. The main component of the project had a series of activities in the project to increase awareness of gender equality and enhance the capacities of the students.

It will find out whether the participants have increased their understanding of gender issues, whether they have enhanced their capacities for promoting gender equality, and whether they increased motivation for engaging in gender topics through the participation in the project. It also analyzes what was effective in the series of activities and which part(s) of the activities need improvements.

The informants may include students who passed screening of their presentation videos and presented their solutions to gender issues at the United Nations University and also who have submitted their presentations but not pass the screening.

VI. Evaluation design (process and methods)

The evaluation will be carried out in accordance with UNEG Norms and Standards and Ethical Code of Conduct and UN Women Evaluation Policy and guidelines, which includes the [Evaluation Policy](#), the GERAAS evaluation report quality checklist, the [United Nations System-wide Action Plan Evaluation Performance Indicator](#) (UN-SWAP EPI) and UN Women's [Evaluation Handbook](#). These guiding documents serve as the frame of reference in the process of evaluation for ensuring compliance with the various requirements and assuring the quality of the evaluation report. Explicit emphasis will be placed on the integration of gender equality and human rights principles in the evaluation focus and process.

The evaluation will be based on the methodology described below, which will be further discussed with the project partner and consulted and validated by the UN Women Regional Evaluation Specialist for Asia and the Pacific.

- The final evaluation will be summative (backward looking), which will employ a non-experimental design that measures change at the end of the programme.
- The evaluation will also be aimed at promotion of inclusion and participation by employing gender equality and human rights responsive methodological approaches with a focus on the mix of the utilization and feminist approaches⁵.

⁵ The utilization approach means in the evaluation that it promotes intended use by intended users, such as Shiseido and UN Women, with a strong focus on their participation throughout the evaluation process. The feminist approach means that this

- The final evaluation is gender-responsive that applies mixed-methods (quantitative and qualitative data collection methods and analytical approaches).

The methodology for the final evaluation shall include the following:

- a) **Preliminary desk reviews** of all relevant documents on the project, the project documents, monitoring reports, data from means of the verifications of activities, donor reports (progress reports), a mid-term evaluation report, project publications, workshop materials such as presentations, videos of the presentations and interview at the public event on 6 October 2019, relevant webpages to the project, video recording, etc.

Based on the scope of the evaluation in Chapter V, the Evaluator is expected to develop a sampling frame (area, rationale for selection, mechanics of selection, limitations of the sample) through the desk reviews.

- b) **Methods such as survey, individual and group discussions, and in-depth interviews** with key stakeholders: a series of semi-structured interviews and focus groups with the project management team, counterparts of Shiseido, and beneficiaries are envisaged to be conducted under this stage. This can include survey with both quantitative and qualitative perspectives among participants in different activities. It can include relevant people around beneficiaries, including parents of the students and teachers, as well as experts who cooperated with UN Women in the project.
- c) If any unintended cases were found, the comparative analysis should be made between those cases. Japanese language should be used considering the language proficiency of the beneficiaries.

The consultative element of the evaluation is crucial for building up a consensus about the project's overall rationale and desired outcomes. Data from different research sources will be triangulated to increase its validity. Interviewees outside of Tokyo will be reached out as well.

The proposed approach and methodology have to be considered as flexible guidelines rather than final requirements; and the Evaluator will have an opportunity to make their inputs and propose changes in the evaluation designs. It is expected that the Evaluator will further refine the approach and methodology and submit their detailed description in the proposal and an inception report.

However, respect for confidentiality in dealing with the information must be guaranteed in any cases, particularly as the project targeted high school students. An agreement with each respondent must be made before research, to ensure the confidentiality for the use of the information, unless such agreements had not been made. Therefore, the Evaluator should detail a plan on how informed consent, protection of subjects and respect for confidentiality will be guaranteed.

The Evaluator also should take measures to ensure data quality, reliability⁶ and validity⁷ of data collection tools and methods and their responsiveness to gender equality and human rights; for example, the limitations of the sample (representativeness) should be stated clearly and the data should be triangulated (cross-checked against other sources) to help ensure robust results.

evaluation addresses and examines opportunities brought by the project to reverse gender inequalities in Japan and prioritizes experience and voices of the female students and employees of Shiseido.

⁶ Reliability is consistency in results using the same method.

⁷ Validity refers to the degree to which the evaluation and its data collection tools are measuring the concepts intended to be measured.

Phases of the Evaluation

At the phase of the preparation, a UN Women Evaluation Manager will hold an inception meeting, facilitating the Management and Reference Groups and the Evaluator.

As the phase of the conduct, the Evaluator are expected to conduct desk review and submit an inception report, which will contain the purpose, objectives, and scope of the evaluation. It can also include programme theory or theory of change, methods and analysis frameworks, review of documentation, data collection procedures and sources, and a work plan with associated activities, deliverables, timetable, roles and responsibilities, as well as travel and logistical arrangements for the evaluation.

After the inception report, reporting will be made several times through presentation of preliminary findings, a draft of the report, and the submission of the final report. The reporting must have at least three best practices and lessons learned and recommendations, to which the Management Group will respond. The draft report will be shared and discussed with the Reference Group. The final reporting will be made at a validation meeting in late March, to share the findings, best practices and lessons learned, and the recommendations with key stakeholders, such as the Management and Reference Groups, as well as an Informational groups such as teachers, experts, and government representatives.

The final report will be uploaded to the website of UN Women, Global Accountability and Tracking of Evaluation Use (GATE System), with the management response and disseminated to relevant stakeholders, including informants.

The language for the reports must be in both English and Japanese, for ensuring that the information is made accessible and barrier-free to key local stakeholders.

VII. Stakeholder participation

UN Women JLO took the primary role of the planning, implementation, and monitoring of the project, in cooperation with Shiseido and with the support of other key partners, such as academic and government institutions, and corporate IMPACT Champions.

Shiseido was a donor and a partner throughout the whole period of the project. They jointly prepared and implemented the project, in particular, the advocacy programme for high school students. Also, the counterparts took the main role of the programmes that targeted Shiseido employees.

Different stakeholders joined different activities.

1) An advocacy programme for high school students

- Representatives of Ministry of Foreign Affairs (MoFA) and the Cabinet Office in 2017, Ministry of Economy, Trade and Industry in 2018, and Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT), in 2019 joined the public presentation event to provide feedback on students' ideas and solutions to gender issues. Among others, MEXT in 2019 supported information dissemination of the project among schools and joined the screening of students' presentations. MoFA participated in the public event as a supporting body for three years. A representative of the Gender Equality Bureau of the Cabinet Office also gave remarks at the public event in 2019.
- A representative of Gender Action Platform, a CSO, played important roles at different stages: screening presentations, advising on the public events, joining it as a panelist and commentator on

students' presentations.

- Two professors of gender studies joined the event as panelists and commentators in different years
- An editor of Huffington Post took the role of another commentator for three years.
- Representatives of the corporate IMPACT Champions also acted commentators: McKinsey & Company in 2017, PricewaterhouseCoopers Aarata LLC in 2018, and Barclays in 2019.

2) Activities for university students

- Universities and CSOs, such as Nagoya University, Ochanomizu University, Sophia University, and Osaka YWCA, helped students to develop their skills and organize events in different ways, including sponsoring events and coordinating with UN Women in 2019.

Management Group, Reference Group, and Informational Group

UN Women staff will comprise **the Management Group**. The members are Japan's Director, a Regional Evaluation Specialist for Asia and the Pacific, an Evaluation Manager of UN Women JLO, and a Gender Project Consultant.

The counterparts of Shiseido will be in **the Reference Group** given their various important roles taken in the project. Against such a backdrop, their active participation is required for the whole evaluation period: inputting the ToR, providing information resources to the Evaluator, reviewing reports, and joining a validation meeting.

There are other key stakeholders to be considered as **an informational group**, who will provide inputs and feedback to evaluation results, such as experts from different fields who joined screening and events for students' presentations, and teachers who constantly participated in the advocacy programme for three years. The informational group is primarily expected to join the validation meeting. Also, the group will help conduct evaluation through the provision of the information, where appropriate.

The Evaluator will ensure the voices of the beneficiaries of the project in the evaluation. The beneficiaries will input their views and feedback on their participation and the project. As many of the beneficiaries are minors, ethical safeguards, in line with the UNEG Ethical Guidelines, will be employed to protect their privacy, dignity, and safety and to avoid harm in any form.

VIII. Time frame

Task	Time frame	Person Responsible
Inception phase (Inception meeting and report)	2 weeks (post contract signing)	Evaluator
Conduct stage (data collection)	3 weeks (post inception report submission)	Evaluator
Reporting stage (analysis and presentation of preliminary findings)	3 weeks (post final data collection)	Evaluator
Validation meeting	1 day	UN Women Evaluation Manager
Use and follow-up	6 weeks post final report	UN Women Evaluation

Manager

IX. Expected deliverables

The Evaluator is expected to submit an inception report, a PowerPoint presentation, and a final evaluation report with executive summary and brief that highlights key evaluation findings and conclusions from the whole period. The report must provide at least three lessons and learned and recommendations.

Deliverable	Time frame for submission	Person responsible
Desk review and an inception report - quality review and consultations with Reference Group will be conducted, including evaluation matrix, data collection tools, plan for ethical adherence. The inception report should be presented in PPT format to the ERG.	14 February 2020	The Evaluator
Data collection	20 February 2020	The Evaluator
PowerPoint Presentation on preliminary findings, lessons learned, and recommendations - quality review and consultations with Reference Group will be conducted.	6 March 2020	The Evaluator
Draft of the final report, including annexes - quality review and consultations with Reference Group will be conducted.	20 March 2020	The Evaluator
Reporting at a validation meeting - Key stakeholders, including UN Women, Shiseido, experts, and teachers, will provide feedback.	In late March	The Evaluator
Final evaluation report and executive summary in both English and Japanese; and a brief for dissemination in both English and Japanese	31 March 2020	The Evaluator

The Evaluator ensures strict adherence to UN Women's policy on data security and ownership of all the collected data for the evaluation will be given to UN Women.

X. Management of evaluation

The management structure as per the table below:

Actors and accountability	Roles and Responsibilities
UN Women Japan's Director	<ul style="list-style-type: none"> • Safeguard of the independence of the evaluation exercise and ensure quality of the evaluation • Prepare a management response that addresses the findings and recommendations to ensure future learning and inform implementation of relevant projects • Lead the Management Group

Evaluation Manager - Gender Project Manager	<ul style="list-style-type: none"> • Manage the day-to-day aspects of the evaluation. • Provide inputs from the project perspective • Participate in the review of the evaluation methodology • Observe the evaluation process • Facilitate the process by providing available documents, data and contacts • Organize a validation meeting • Comprise the Management Group
Gender Project Consultant	<ul style="list-style-type: none"> • Provide inputs from the project perspective • Facilitate the process by providing available documents, data and contacts • Support organization of the validation meeting • Comprise the Management Group
Regional Evaluation Specialist	<ul style="list-style-type: none"> • Support the UN Women Japan Liaison Office on all stages of the evaluation management, providing guidance and quality assurance. • Comprise the Management Group
Reference Group - Counterparts of Shiseido	<ul style="list-style-type: none"> • Participate in various steps of the evaluation management process, such as inception meeting and commenting on draft reports.
Evaluator	<ul style="list-style-type: none"> • Conduct the evaluation and be responsible for the relevant deliverables • Communicate with the Management Group, whenever needed

The evaluation management structure will be composed of the coordinating entity (Management Group) and the consultative body (Reference Group).

The Management Group will be responsible for the management of the evaluation. It will coordinate the selection and recruitment of the Evaluator, manage a contractual agreement, budget and personnel involved in the evaluation, support the Reference Group, provide all necessary data to the Evaluator, facilitate communication between the Evaluator and the Reference Group, and review drafts and the final report and collate feedback and organize a validation meeting with the Evaluator.

The Reference Group will provide technical input over the course of the evaluation. It will provide guidance on key deliverables, including an inception report, the draft and full report of the final evaluation report, submitted by the Evaluator. It will also support the dissemination of the findings and recommendations.

XI. Evaluation team composition, skills and experiences

A firm or a research organization shall suggest the composition of an evaluator team with mix expertise on evaluation and gender equality and women's empowerment.

A team of evaluators should clearly detail the roles and responsibilities of all the team members, and the number of days each member shall work. CVs of all team members must be attached. Samples of the previous work should be included.

Qualifications for a team leader:

- At least Master's Degrees in social sciences, evaluation, development studies, education or related fields;
- Extensive experience in conducting programme evaluations: 10 years for evaluation, with at least 3 years of exposure to work on gender and/or women's empowerment, with demonstrable skills and knowledge of evaluation designs, both qualitative and quantitative data collection and analysis;
- Fluency in English and Japanese, with the ability to produce well-written reports demonstrating analytical ability and communication skills;

- Display of integrity, by modeling the UN's values and ethical standards; and
 - Cultural, gender, religion, race, nationality and age sensitivity and adaptability.
- Also, experience with gender-responsive evaluations and excellent understanding and commitment to UN Women's mandate are desirable.

Qualification for each team member:

- At least undergraduate degrees in social sciences, evaluation, development studies, education or related fields;
 - At least 3-year experience in participating in programme evaluations;
 - Fluency in English and Japanese, with the ability to produce well-written reports demonstrating analytical ability and communication skills;
 - Display of integrity, by modeling the UN's values and ethical standards; and
 - Cultural, gender, religion, race, nationality and age sensitivity and adaptability.
- Also, experience with gender-responsive evaluations and excellent understanding and commitment to UN Women's mandate are desirable.

XII. Ethical code of conduct

Evaluations in the UN will be conducted in accordance with the principles outlined in both [UNEG Norms for Evaluation in the UN System](#) and by the [UNEG Ethical Guidelines](#).¹ These documents will be attached to the contract with the firm or research organization. Each evaluator team is required to read the Norms and Standards and the guidelines and ensure strict adherence to it, including establishing protocols to safeguard the confidentiality of information obtained during the evaluation. Also, the Evaluator must ensure ethical code of conduct, using [UN Women Evaluation Consultants Agreement Form](#) and [Code of Conduct for Evaluation in the UN system](#).

添付資料 2.

業務従事者の担当業務

本業務に従事するコンサルタントは以下の 5 名である。本評価対象事業の業務経験を有するコンサルタントを配置する。

氏名	担当	主な担当業務
松本 幸子	プロジェクト・マネジャー／評価分析 1	<ul style="list-style-type: none"> - プロジェクトの全体管理 - 評価デザインの作成 - 既存の教材やプロジェクト関連文書評価 - データ収集と分析結果の統合 - 調査結果等のプレゼンテーション準備と実施 - 最終報告書の作成
高倉 克佳	評価分析 2	<ul style="list-style-type: none"> - 既存の教材やプロジェクト関連文書評価 - データ収集と分析結果の統合 - 最終報告書の作成
今 小百合	評価分析 3	<ul style="list-style-type: none"> - 既存の教材やプロジェクト関連文書評価 - データ収集と分析結果の統合 - 最終報告書の作成
山本 敦夫	評価分析 4 / 業務調整	<ul style="list-style-type: none"> - 既存の教材やプロジェクト関連文書評価 - データ収集と分析結果の統合 - 最終報告書の作成 - プロジェクトの全体運営のサポート
藤田 伸子	アドバイザー	<ul style="list-style-type: none"> - 技術的助言 - 成果品の品質管理

ステークホルダー分析マトリックス

Who		What (the role)	Why	How	When	Priority
Duty bearers (decisions making)	Director of UN Women JLO	Duty bearer	Collaborate	Management Group	Throughout evaluation	High
Duty bearers (direct responsibility)	-Project Manager -Project Assistant	-Project Manager -Staff members	Collaborate	Management Group	Throughout evaluation	High
	Shiseido counterparts	-Funder –more than 50% -Partner	Collaborate	Reference Group	Throughout evaluation	High
Secondary duty bearers	Teachers/Professors (Women and Men)	Partner	Consult	Informational Group	Data Collection	High
	Gender experts	Advisor	Consult	Informational Group	Data Collection	Medium
Who		What (the role)	Why	How	When	Priority
Rights holders (beneficiaries)	High school students (Girls and Boys)	Primary beneficiary and rights holders	Consult	As an informant	Data Collection	High
	University students (Women and Men)	Primary beneficiary and rights holders	Consult	As an informant	Data Collection	Medium
	Shiseido employees (Women and Men)	Primary beneficiary and rights holders	Inform	As audience to be informed of the evaluation	Dissemination	Medium
	Students' family members	Secondary beneficiary	Inform	As audience to be informed of the evaluation	Dissemination	Low
	Students' friends	Secondary beneficiary	Inform	As audience to be informed of the evaluation	Dissemination	Low
Rights holder (no representation / negatively affected)	Not identified at the moment					

評価マトリックス

Evaluation Criteria	Key questions	Sub-questions	Indicators of data/ (corresponding collection method)	Collection methods	Data source	Assumptions
Relevance	To what extent is the project strategy and approaches aligned with the strategies of UN Women and international agreements and conventions on gender equality and women's empowerment?	-How was the process of the formulation of the project? In what way the strategies of UN Women and international agreements and conventions on GEEW is ensured in the project strategy and approaches?	-alignment with the strategies of UN Women (D) -alignment with international agreements and conventions on gender equality and women's empowerment (D)	-Document analysis	-Head of UNW JLO -UN Women project staff -UN websites -UN Women websites	-Information is available
	Have the project objectives been addressing the needs and interests of the target groups?	-What were the needs and interests, identified at the design stage? Did the project consult the targeted stakeholder groups in the formulation of the intervention? -Do the intervention meets the needs of the stakeholders?	-# of meetings with the stakeholders (D)(I) -evidence of needs assessment (D)(I) -opinion polls on Japanese gender norms (D) -evidence of achieved results (Data collected in Effectiveness)	-Document analysis -Interviews	-Head of UNW JLO -UN Women project staff -Shiseido counterparts -School teachers -High school students -Government's website	-Information is available
Effectiveness	To what extent were the expected outputs and outcomes achieved?					
	Outcome 1: Awareness of gender equality increased among youth, private sector and general audience.	-What is the achievement level of the indicators? -What are differences of results by sex? -What promoted or hindered the achievement? -Are their views maintained or developed after participation?	1.1. # of people from Japan committing to "HeForShe" (M) 1.2. # of Shiseido employees committed to "HeForShe" (Shifted from Output 1-1) (M) 1.3. # of participants report that they become aware of gender issues and gender equality (New indicator)(M) -evidence of contribution to the results (M)(I) # of participants that maintained their views(S) -evidence of development in their views(S)(I)	-Document analysis -Monitoring Records -Interviews -Survey	-UN Women project staff -School teachers -High school students -Shiseido counterparts	-Information is available -School teachers, students are willing/able to meet
	Output 1.1: HeForShe campaign promoted within Shiseido Company Ltd	-What is the achievement level of the indicators? -What are differences of result by sex? -What are the contents of the information sessions and workshop. To what extent does it address gender issues and underlying causes of inequality? -What were the reactions of participants? -What were the opportunities or challenges in promotion?	1.1.1. # of interlocutors in Shiseido, trained by UNW on the use of "HeForShe" IEC materials(TOT) (M) 1.1.2. # of event to promote "HeForShe" by Shiseido. (M) 1.1.3. # of participants to the in-house event in support of "HeForShe" and for GE. (M) -evidence of contribution to the results(M)(I) -workshop materials(D)	-Document analysis -Monitoring Records -Interviews	-UN Women project staff -Shiseido counterparts	-Information is available
	Output 1.2: HeForShe campaign promoted among youth and general audience.	-What is the achievement level of the indicators? -What are differences of result by sex? -What are the contents of the information sessions and workshop. To what extent does it address gender issues and underlying causes of inequality? -What were the reactions of participants? -What were the opportunities or challenges in promotion?	1.2.1. # of people informed about "HeForShe" at information sessions. (M) 1.2.2. # of students informed about "HeForShe" at the workshop (New indicator) (M) -workshop materials(D) -contents of information sessions(D) -evidence of contribution to the results (M)(I)	-Document analysis -Monitoring Records -Interviews	-UN Women project staff -Shiseido counterparts	-Information is available
	Outcome 2: Skills and capacities in promoting GEEW increased among youth (High school and University students)	-what is the achievement level of the indicators? -what are the contents of the submitted presentations? To what extent does it advocate GE. -What are differences of result by sex? -What promoted or hindered the achievement level? -Are their views maintained or developed after participation?	2.1. # of participants report that their capacities to advocate for gender equality has strengthened(S) 2.2. # of advocacy event organized at or for University in support of the project (Shift from Output 2.2). (M) -evidence of presentation and advocacy events (M) -evidence of contribution to the results (M)(I)	-Document analysis -Monitoring Records -Interviews -Survey	-UN Women project staff -School teachers -High school students -Shiseido counterparts	-Information is available -School teachers, students are willing/able to meet and access online survey
	Output 2.1: High school students participated in the awareness program.	-What is the achievement level of the indicators? -What are differences of result by sex? -What promoted or hindered participation in the awareness program. -What are the contents of the program. To what extent does it address gender issues and underlying causes of inequality?	2.1.1. # of schools participated(M) 2.1.2. # of participants of the workshops on gender equality(M) -evidence of the contribution to the results (M)(I)(S) -workshop materials(D)(M)	-Document analysis -Monitoring Records -Interviews -Online survey	-UN Women project staff -Shiseido counterparts -teachers -High school students	-Information is available -School teachers, students are willing/able to meet
	Output 2.2: University students participated in advocacy events.	-What is the achievement level of the indicators? -What are differences of result by sex? -What are the contents of the proposals? To what extent does it address gender issues and underlying causes of inequality?	2.2.1. # of Universities reached out. 2.2.2. # of event proposals submitted by students. -evidence of submitted proposal (M)	-Document analysis -Monitoring Records	-UN Women project staff -Shiseido counterparts	-Information is available
	Outcome 3: Enabling environment for advocacy activities on GEEW (project promotion through media)	-What is the achievement level of the indicators? -To what extent articles/news address gender issues and underlying causes of inequality?	3-1. # of published articles/news program mentioning the project activities. (M)(W) -evidence of promotion of GEEW in articles/news (D)(W) -evidence of enabling effects (I)	-Document analysis -Websites -Monitoring Records -Survey -Interview	-UN Women project staff -websites -High school teachers -School students	-Information is available
	Output 3.1: HeForShe Japanese website development. Output 3.2.: Project promotion video produced and available online: Output 3.3: Project booklet disseminated:	-What is the achievement level of the indicators? -To what extent developed materials address gender issues and underlying causes of inequality?	3.1. # of page view (PV)(M) 3.2. # of page view (PV) (M) 3.3. # of copies distributed (M) -evidence of contents (D)(M)	-Document analysis -Monitoring Records	-UN Women project staff -UN women websites -other websites	-Information is available
	To what extent assumption at the Output level such as supportive attitudes of Schools and teachers influence the achievement result of Outcomes?	-How supportive were the school and teachers to develop capacities of students? -What are the differences of results by sex? -What promoted and hindered the achievement levels?	-# of participants that received support by schools and teachers (S) -evidence of the contribution to the results (I)(D)	-Survey -Interviews -Document analysis	-Highschool students -School teachers -High school students -School websites	-Information is available -School teachers, students are willing/able to meet and access online survey
	Did the intervention clearly lead to the realization of actions for GE among young women and men?	-What actions did participants take for GE. To what extent participants utilized their knowledge and skills developed by this project? -To what extent students increased motivation for engage in gender topics? -What promoted and hindered their actions?	-# of behavior change among high school students (S) -# of students that they increased their motivations (S) -evidence of the contribution to the results (I) (D)	-Survey -Interviews -Document analysis	-Highschool students -School teachers -School websites	-Information is available -School teachers, students are willing/able to meet and access online survey
	Were there any unintended effects by the intervention?	-Were they positive or negative (backlash) and in which ways did they affect the different stakeholders?	-# of unintended effects, both positive and negative (S) -evidence of events (I)(D)	-Survey -Interviews -Document analysis	-Highschool students -School teachers -School websites	-Information is available -School teachers, students are willing/able to meet and access online survey
	Were there any changes of thoughts, perspectives, attitudes, and behaviors other than GE?	-Were they positive or negative and in which ways did they affect different stakeholders?	-# of change in behaviors, thoughts, perspectives, attitudes other than GE among high school students (S) -evidence of the contribution to the results (I)(D)	-Survey -Interviews -Document analysis	-Highschool students -School teachers -School websites	-Information is available -School teachers, students are willing/able to meet and access online survey

Efficiency	To what extent do the management structure of the project support efficiency for project implementation?	-What is the management structure of the project and if it had changed during the project implementation, why? -Were there any constraints to manage project activities? What level of effort was made to overcome challenges?	-project management structure (D)(I) -evidence of the contribution to the results (I)	-Document analysis -interviews	-Head of UN Women -UN Women project staff -Shiseido counterparts	-Information is available
	-Were the intervention resources used in an efficient way to address HR & GE in the implementation?	-Was the use of intervention resources to address GE in line with the corresponding results achieved? -What were the reasons for adding outcomes 3 and 4 in 2019? -Did the indicator collected was disaggregated by data?	-achievement level of each indicators (data from Effectiveness) -evidence of the contribution to the results (I)(D)	-Document analysis -Monitoring records -Interviews	-Head of UN Women -UN Women project staff -Shiseido counterparts	-Information is available
Sustainability	Have any mechanism for promoting gender equality been institutionalized in Shiseido and schools that participated in the project?	-Is there any new rules and guidance related to GE? -Is there any changes in the school curriculum related to GE? To what extent the intervention contributed to the changes?	-# of institutional changes (D) (I)(S) -evidence of the contribution to the results(I)(D)	-Document analysis -Interview -Survey	-UN Women project staff -School teachers -Shiseido counterparts -websites	-Information is available -School teachers are willing/able to meet
	In what ways will UNW JLO maintain the positive effects developed through this project?	-What are the plan of UNW JLO to promote GEEW to Japanese youth for the coming year? How those will be linked to this project.	-the next year plan for the youth advocacy activities(I)(D)	-Document analysis -Interview	-Head of UN Women -UN Women project staff	-Information is available
	To what extent do stakeholders have confidence that they will be able to build on the HR & GE changes promoted by the intervention?	-What is the level of the confidence on advocating GE? -What promotes or hinder?	-# of students who feel confidence (S) -evidence of the contribution to the results (I)	-Survey -Interview	-High school students -School teachers	-Information is available -School teachers, students are willing/able to meet and access online survey
Gender Equality and Human Rights	To what extent have gender and human rights considerations been integrated into the project design and implementation?	-For each activities conducted by the project, to what extent were the most vulnerable groups engaged in the activities (these could be LGBTI, children with disabilities, or others)? -What measures were especially designed to ensure the participation of the most vulnerable groups? How effective were those measures? Why? -How were the steps to recruit participants? Is there any obstacles for particular stakeholders?	-# of participants who are identified as the most vulnerable groups (D) -evidence of the contribution to the results (I) -evidence of activities (M) (D) -flow chart of participation process (D)(M)	-Survey -Interview -Document analysis -monitoring records	-UN Women project staff -Shiseido counterparts -School teachers	-Information is available -School teachers are willing/able to meet and access online survey

成果の枠組み（改定前）

Results	Indicators
Outcome 1: Awareness of gender equality among target groups to be increased through promoting “HeForShe” in Japan.	Number of people from Japan committing to “HeForShe”.
Output 1.1. Awareness of gender equality in Shiseido to be increased through the promotion of the “HeForShe”.	1.1.1. Number of Shiseido employees committed to “HeForShe”. 1.1.2. Number of interlocutors in Shiseido, trained by UNW on the use of “HeForShe” IEC materials 1.1.3. Number of event to promote “HeForShe” by Shiseido 1.1.4. Number of participants to the in-house event in support of “HeForShe” and for gender equality
Output 1.2. Awareness of gender equality in the youth and general audience to be increased through the promotion of the “HeForShe”.	1.2.1. Number of people is informed “HeForShe” at information sessions
Results	Indicators
Outcome 2: Skills and capacities of young women and men in promoting gender equality to be enhanced.	Number of participants report that their capacities to advocate for gender equality has strengthened.
Output 2.1. High school students nudged to champion the gender equality and their capacity fostered to act as agents of change.	1.1.1. Number of high schools participated 1.1.2. Number of participants to the workshops on gender equality
Outputs 2.2. University/graduate school students to lead	2.2.1. Number of universities reached out

the narrative development on gender equality and empowerment of women through workshop, event, advocacy campaign etc.	2.2.2. Number of event proposals submitted by students and delivered at University 2.2.3. Number of advocacy event organized at or for University in support of the project
Results	Indicators
Outcome 3: Enabling environment and space to be created in support of advocacy and communications of the project	Number of published articles/news program mentioning the project activities
Output 3.1. HeForShe Japanese website to be developed and become available to Japanese audience	Number of page view
Output 3.2. Project promotion video to be produced and become available online in two languages (JA/EN)	Number of page view
Output 3.3. Project book disseminated to project participants to ensure impact of the project	Number of copies distributed
Results	Indicators
Outcome 4: Project activities to be managed effectively and efficiently to maximize the Impact of the project	Number of best practice and lesson learned
Output 4.1. Impact of the project, including good practice and lessons learnt to be identified through the evaluation exercise	Number of evaluation exercise
Output 4.2. Impact of the project to be reviewed and validated among national stakeholders at the review meeting	Number of participants to the review meeting

インタビュー・オンラインアンケート調査対象者リスト

1. インタビュー対象者

日程	組織/学校名	対象者（人数）	方法
2020年3月4日	UN Women	プロジェクトマネージャー(1)	ビデオ会議
2020年3月10日	UN Women	所長(1)	ビデオ会議
	資生堂	プロジェクト担当者(1)	ビデオ会議
2020年3月11日	広島女学院高等学校	教員(1)	ビデオ会議
	常盤木学園高等学校	教員 (1)	電話
	資生堂	プロジェクト担当者(1)	ビデオ会議
2020年3月12日	清教学園高等学校	教員(1)	ビデオ会議
	愛知県立旭丘高等学校	教員(1)	電話
	UN Women	プロジェクトマネージャー(1)	ビデオ会議
	海城高等学校	教員 (1)	電話
2020年3月13日	徳島県立城東高等学校	教員 (1)	ビデオ会議
2020年3月16日	光ヶ丘女子高等学校	教員 (1)	ビデオ会議
	昭和女子大学附属昭和高等学校	教員 (1)	電話
2020年3月17日	郁文館グローバル高等学校	教員 (1)	電話
	東京都立杉並総合高等学校	教員 (1)	電話

2. オンラインアンケート調査対象者

日程	学校名	対象者
2020年3月4日 ~3月17日	光が丘女子高等学校	教員(1) 生徒(9)
2020年3月4日 ~3月17日	昭和女子大学附属昭和高等学校	教員(1) 生徒(6)
2020年3月4日 ~3月17日	広島女学院中学高等学校	教員(1) 生徒(3)
2020年3月4日 ~3月17日	愛知県立旭丘高等学校	教員(1) 生徒(3)
2020年3月4日 ~3月17日	常盤木学園高等学校	教員(1) 生徒(0)
2020年3月4日 ~3月17日	海城高等学校	教員(1) 生徒(2)
2020年3月4日 ~3月17日	徳島県立城東高等学校	教員(1) 生徒(21)
2020年3月4日 ~3月17日	郁文館グローバル高等学校	教員(1) 生徒(0)
2020年3月5日 ~3月17日	清教学園高等学校	教員(1) 生徒(22)
2020年3月5日 ~3月17日	東京都立杉並総合高等学校	教員(1) 生徒(0)

Semi-structured interviews for UNW JLO: Project Coordinator/ Gender consultant

- 1 Could you tell me about the overview about your role in the project?
 - When did you get engaged with it?
 - How did you divide the roles and responsibilities between you and the Shiseido counterpart with regards to different activities?
 - How did you divide the roles and responsibilities between you and the school teachers with regards to different activities?
 - How did you divide the roles and responsibilities between you and the university professors from participated universities with regards to different activities?
 - Do you know if the roles and responsibilities changed over the project years?

- 2 Focusing on the time you get engaged until now, in your opinion, how would you assess the role played by shiseido in effective project implementation?
 - Each role in mentioned in #1.

- 3 In your opinion, how would you assess the role played by school teachers in effective project implementation?
 - Each role in mentioned in #1.

- 4 In your opinion, how would you assess the role played by university professors in effective project implementation?
 - Each role in mentioned in #1.

- 5 Were there any constraints in the management structure of the project? What level of effort was made to overcome challenges?

- 6 For this project of raising awareness among young people utilize the solidarity movement "HeForShe" and how do you assess the effectiveness of that approach?
 - In your opinion, what was the level of awareness regarding GEEW this project intent to achieve among youth?
(Knowing about the gender issues/Changing attitudes on gender norms/Committing to change gender norms/Changing behaviors towards gender issues/Acting as change agents to advocate for GE)
 - How did "HeForShe" movement served to achieve the awareness level?
 - How did the project approach changed over the project years? (e.g. peer to peer education approach?)

- 7 Within your role as the Project Manager, how do you assess the effectiveness of the following activities:
 - (Activities related to **Shiseido**: from your experience, what was the rationale for each and what went successful and what was difficult for the planning and implementation?)
 - (output1.1.1)Shiseido the use of HeForShe IEC materials(TOT)
 - (output1.1.3.)In-house event in Shiseido
 - (Activities related to **general audiences**: from your experience, what went successful and what was difficult for the planning and implementation?)
 - HeForShe Plus One
 - (Activities related to **high schools**: from your experience, what was the rationale for each and what went successful and what was difficult for the planning and implementation?)
 - Informational sessions to high schools (what was the selection criteria)
 - Workshops at high schools

-Screening/feedback

-Presentation at UNU

(Activities related to **universities**: from your experience, what was the rationale for each and what went successful and what was difficult for the planning and implementation?)

-Approaching universities (what was the selection criteria)

-Acceptance/rejection of the submitted proposals

-Events implemented by university students

(Activities related to **promotion tools**: from your experience, what was the rationale for each and what went successful and what was difficult for the planning and implementation?)

-HeForShe websites

-promotion video

-promotion book

- 8 To what extent supportive attitudes of schools and school teachers influence the results? What went successful and what was difficult for supporting school teachers by UNW?
- 9 Were the intervention resources (personnel, equipments, facilities, other costs) used in an efficient way to address HR & GE in the implementation?
 - What effort was made for the efficient use of resources?
 - Were there any inputs that were not made at the best in timing, quality or quantity? What are the causes with the specific examples?
 - What groups were identified as the vulnerable groups or minorities? What measures were taken to include their participation?
 - Why some of the monitoring indicator's data such as workshop questionnaires were not disaggregated by sex?
- 10 From your knowledge of the participated schools/universities, were GEEW part of the school/university mandate and implementations?
 - What did the project promote to the school teachers/university professors as the gender equality measures and networking between schools during the implementation?
 - In your opinion, to what extent did the schools/universities incorporate gender equality measures, and networking promoted through the project into their school activities beyond the project lifetime?
- 11 Focusing on engaging men and boys in GEEW through this project;
 - From your experience with the project interventions so far, how effective is this approach?
 - What are the advantages and the main challenges faced within your context with regards to engaging men and boys?
- 12 Evaluating the above mentioned approaches, what were the most significant changes you observe at the following levels
 - Individual (specific example)
 - group level (within/beyond)
 - school level (within/between)
- 13 Evaluating the above-mentioned approaches, what were the most successful approaches applied that you observed? What did you or the teachers do about them?
- 14 What are the plan of UNW JLO to promote GEEW to Japanese youth for the coming year? How those will be linked to this project?
- 15 What are the key lessons learned? What would you suggest for future similar programming?

Semi-structured interviews for UNW JLO: Director

- 1 Could you tell me about the overview about your role in the project?
 - When did you get engaged with it?
- 2 How was the process of the formulation of this project?
 - How did this project initiate? Where did the initiative come from? What steps were taken to formulate the project?
 - Did the project consult the target group (youth and Shiseido employees) during the designing stage, if so, how?
 - What were the needs and interests of the targets identified at the design stage? Did they change over the years?
 - At the project formulation, who were identified as the most vulnerable groups? What measures were considered to ensure the participation of the most vulnerable groups?
 - What were the decisive factors for adding or removing the project activities for each year?
- 3 What is the management structure of the project?
 - How did you divide the roles and responsibilities between UNW and the Shiseido with regards to different activities?
 - How would you assess the role played by Shiseido in effective project implementation?
 - Do you know if the roles and responsibilities changed over the project years? If so how? And what caused the changes?
- 4 How did you divide the role and responsibilities within UNW?
 - How did you divide the roles and responsibilities between the director and the project manager/assistant?
 - Did they change over the project years?
 - How did the changes of the project managers influenced the implementation and results? Positive/negative? What level of effort was made to overcome challenges?
 - Were there any other constraints in the management of the project? What level of effort was made to overcome challenges?
- 5 Were the intervention resources (personnel, equipments, facilities, other costs) used in an efficient way to address HR & GE in the implementation?
 - What effort was made for the efficient use of resources?
 - Were there any inputs that were not made at the best in timing, quality or quantity? What are the causes with the specific examples?
 - Why the target numbers were not set in the project results framework in 2017 and 2018?
 - Why the gender disaggregated data was not collected throughout the project?
- 6 How do you assess the effectiveness of the "HeForShe" approach in promoting change agents for GEEW among youth?
 - What were the advantage and the main challenges faced with regards to engaging a business corporation?
 - What were the advantage and the main challenges faced with regards to engaging men and boys?
- 7 What are the plan of UNW to promote GEEW to Japanese youth for the coming year?
 - How those will be linked to this project?
- 8 What are the key lessons learned? What would you suggest for future similar programming?

Semi-structured interviews for School Teachers

- 1 Could you tell me how did you hear about the UN Women-Shiseido project? Was this your first time collaborating with UN Women?
- 2 Prior to this project, to what extent did your school have GEEW as part of its mission and school curriculums?
 - In your opinion, to what extent does the project contents align with the mission of the schools and related curriculums?
 - In your opinion, to what extent does the project contents align with the needs and interests of the male and female students?
 - In your opinion, to what extent did the school incorporate gender equality measures, and networking promoted through the project into their school activities beyond the project lifetime?
- 3 Could you tell me about the role you played since starting in the project?
 - How did you divide the roles and responsibilities between you and the UNW staff/Shiseido staff with regards to different activities?
 - Do you know if the roles and responsibilities changed over the project years?(For schools with multiple years of participation)
- 4 In your opinion, how would you assess the role played by UNW in effective project implementation?
 - Role in mentioned #3.
- 5 In your opinion, how would you assess the role played by Shiseido staff in effective project implementation?
 - Role in mentioned #3.
- 6 Were there any constraints in the management structure of the project? What level of effort was made to overcome challenges?
- 7 How effective was the intervention?

(from your experience, what went successful and what was difficult for the participation?)

 - Informational sessions to understand the project objectives and the role and responsibilities by the schools
 - Workshops at high schools to engage students, motivate to learn about gender issues
 - Submitting presentations to motivate and learn about gender issues and skills to analyze issues, find a solution and address to the audience.
 - Feedback of screening results to understand the comments by the experts and continue motivations to advocate for gender equality.
 - Presentation at UNU to continue motivation to advocate for gender equality.
 - HeForShe websites: did it motivate the students for further actions for advocating gender equality?
 - promotion video: Did it motivate the students for further actions for advocating gender equality?
- 8 What support did you receive between the workshop and the submission of the presentation? And after receiving the screening results?
- 9 What support did you provide to students between the workshop and the submission of the presentation? And after receiving the screening results?

- 10 What were the challenges (project components, school administrations, other curriculums, parents etc) in participating the project? and how did you overcome them?
- 11 In your opinion, what was the project's effect on participated students?
 - Could you tell me a story about the most significant change you saw in participants' behavior, attitudes, or relationships?
 - Is there any difference between female and male students?
 - What are the advantages and challenges you faced with regards to engaging boys? How did you overcome them?
 - At the school level, were the participants able to influence their surroundings (e.g. not participated students) in any way? How?
 - At the community level, were the students able to influence their surroundings (e.g. family members) and their communities in any way? How?
- 12 What was the project's effect on you as a school teacher?
 - Could you tell me any change you experienced in behaviors, attitudes, or relationships with the students?
- 13 In your opinion, how effective is this capacity building approach in your context?
- 14 Were there any negative effects (e.g. backlash, exclusion of certain groups of students) that resulted from the project that you didn't anticipate?
Could you give me an example?
- 15 Is there any new activities started by students for advocacy of gender equality and women's empowerment?
Could you give me an example?

参加学校リスト

◎W/Sに参加、国連大学にて発表 ●W/Sに参加、国連大学にて発表なし

○W/S参加のみ、プレゼンビデオ提出なし —W/S不参加

地域	学校名	2017年度	2018年度	2019年度
東京都	立教女学院高校	◎	●	○ (57)
	郁文館グローバル 高等学校	◎	●	○ (31)
	お茶の水大学	◎	—	—
	中央大学	◎	—	—
	国際基督教大学高 等学校	—	●	—
	東洋女子高等学校	—	●	● (3)
	聖心女子学院高等 科	—	●	—
	田園調布学園高等 部	—	●	● (7)
	昭和女子大学付属 昭和高等学校	—	●	◎ (10)
	東京学芸大学付属 国際中等教育学校	—	●	—
	海城高等学校	—	◎	● (3)
	東京都立杉並総合 高等学校	—	●	○ (3)
	開成高等学校	—	◎	◎ w/s不参加
	武蔵野大学附属千 代田高等学院	—	—	● (3)
	晃華学園高等学校	—	—	● (24)
國學院大學久我山 高等学校	—	—	○ (20)	

首都圏 (東京都 除く)	群馬県立中央中等 教育学校	◎	◎	—
	埼玉県立浦和第一 女子高等学校	—	●	● (8)
	浦和明の星女子高 等学校	—	●	—
	渋谷教育学園幕張 高等学校	—	●	—
	学校法人市川高等 学校	—	●	—
	公文国際学園高等 部	—	●	—
	捜真女学校高等学 部	—	●	—
	洗足学園高等学校	—	◎	● (9)
	前橋市立前橋高等 学校	—	—	● (0) w/s 不参加
	横浜雙葉中学高等 学校	—	—	● (6)
	群馬県立大泉高等 学校	—	—	○ (3)
桐蔭学園高等学校	—	—	○ (23)	
地方	愛知県立旭丘高等 学校	◎	◎	◎ (29)
	名古屋大学教育学 部附属高等学校	◎	—	● (26)
	名古屋大学	◎	—	—
	立命館慶祥高等学 校	—	●	—
	札幌創成高等学校	—	●	● (14)
	愛知県立千種高等 学校	—	◎	○ (4)
	立命館守山高等学 校	—	◎	◎ (27)
広島女学院高等学 校	—	◎	◎ (22)	

光ヶ丘女子高等学校	—	—	◎ (58)
名城大学附属高等学校	—	—	◎ (89)
ノートルダム女学院中学高等学校	—	—	● (48)
ノートルダム清心学園	—	—	● (19)
札幌聖心女子学院高等学校	—	—	● (4)
愛知県立刈谷北高等学校	—	—	● (20)
札幌龍谷学園高等学校	—	—	● (5)
常盤木学園高等学校	—	—	● (45)
鳥取県立鳥取西高等学校	—	—	● (38)
金光学園高等学校	—	—	○ (24)
筑紫女学園高等学校	—	—	○ (20)
徳島県立城東高等学校	—	—	○ (29)
金沢大学付属高等学校	—	—	○ (26)
清教学園高等学校	—	—	○ (27)
富山国際大学附属高等学校	—	—	○ (44)
香川県立丸亀高等学校	—	—	○ (38)

生徒アンケート集計結果		前期		後期		計
		男	女	男	女	
1.上記の目的等を理解し、アンケート調査に参加することに同意しますか？	同意する	2	21	16	27	66
	同意しない	0	0	0	0	0
2.学年	1年生	1	6	12	18	37
	2年生	1	6	4	9	20
	3年生	0	9	0	0	9
3.プロジェクトに参加した年度	2019年度	2	20			22
	2018年度	2	6			8
	2017年度	0	0			0
4.参加した内容	ワークショップ	2	20			22
	プレゼンテーション動画作成・提出	2	19			21
	HeForSheすべての人が輝く社会を目指して～Generation Zからの提言～@国連大学（最終発表者）	2	17			19
	HeForSheすべての人が輝く社会を目指して～Generation Zからの提言～@国連大学（観客）	0	10			10
	HeForSheすべての人が輝く社会を目指して～Generation Zからの提言～@国連大学（プレゼンテーションの展示）	0	7			7
5.ジェンダー平等啓発ワークショップに参加したきっかけを教えてください。	自分が参加したいと思ったから	2	17	3	12	34
	参加したいという他の生徒に賛同したから	0	3	1	2	6
	先生から勧められたから	0	8	4	2	14
	学校の授業の一環だから	0	1	7	11	19
	その他	0	1	1	0	2
6.このワークショップ（プロジェクト）以外に、ジェンダーに関する問題やジェンダー平等について学校で学ぶ機会がありますか？	学校の授業の一環	1	7	10	18	36
	校外学習・課外活動	1	10	2	1	14
	わからない	1	3	5	7	16
	その他（具体的に書いてください）					
7.ワークショップの内容で学んだことを教えてください。	ジェンダー平等についての理解	2	15	15	26	58
	HeForSheについての理解	0	18	12	22	52
	世界の問題に対してジェンダーの視点を持つ重要性	1	16	13	21	51
	企業によるジェンダー平等の取組	2	14	9	9	34
	自分たちの身近なところにあるジェンダー課題について	1	18	14	17	50
	新たに学んだことはない（すでに知っていることばかりだった）	0	0	2	0	2
	覚えていない	0	0	0	0	0
	その他（具体的に書いてください）	0	1	0	1	2
8.ワークショップ後に実施したプレゼンテーション準備や動画作成の経緯について教えてください。	自分たち生徒が自主的に計画し、活動を行った	1	7			8
	先生からのすすめがあり、活動を行った	0	1			1
	自分たちも活動したいと考えたし、先生からのすすめもあった	1	12			13
	参加していない	0	0			0
9.学校の先生からの支援について教えてください。	先生から十分な支援があり、役立った	2	17	9	12	40
	先生から何らかの支援があり、役立った	0	4	3	9	16
	先生からの支援はなかったが、特に問題を感じなかった	0	0	1	1	2
	先生からの支援が欲しかったが、支援を得られなかった	0	0	0	0	0
	わからない	0	0	3	5	8
	参加していない	0	0	0	0	0
10.自分たちが提出したプレゼンテーション動画に対する審査員からのコメントについて教えてください。	審査員からのコメントについて理解できた	1	21			22
	審査員からのコメントについて理解できなかった	1	0			1
	審査員からのコメントを知らされていない	0	0			0
	わからない	0	0			0
	参加していない	0	0			0

11.プロジェクトに参加する上でどんな困難に直面しましたか？	ジェンダーに関する理解	1	5			6
	課題設定の内容・方法	2	12			14
	他の勉強や活動との両立	1	2			3
	スケジュール調整	1	9			10
	他の生徒と一緒に活動すること	0	3			3
	特に困難はなかった	0	5			5
	わからない	0	1			1
12.ワークショップ（プロジェクト）参加に関し、自分または他の人が嫌な思いをしたり、予想していなかった負の（ネガティブな）影響はありましたか？	特にそのような思い出はない	2	18	15	26	61
	嫌な思いをすることがあった	0	0	1	0	1
	負の（ネガティブな）影響があった	0	0	0	0	0
	わからない	0	3	0	1	4
13.「嫌な思いをした」「負（ネガティブ）の影響があった」と答えた方は、可能な範囲で教えてください。						
14.ワークショップ（プロジェクト）に関し、最も印象に残っていること（ポジティブでもネガティブでも）を自由に記載ください。 また、以下からは、参加後の自分について最も当てはまるものをチェックしてください。						
15.ジェンダーに関する問題（社会文化的につくられる性別による不平等）への関心	高くなった	2	21	14	26	63
	変わらない	0	0	2	1	3
	低くなった	0	0	0	0	0
16.ダイバーシティ社会（性別や個性、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し共存できる社会）の実現への関心	高くなった	2	21	12	26	61
	変わらない	0	0	4	1	5
	低くなった	0	0	0	0	0
17.世界の一員としてグローバルに活躍することへの関心	高くなった	2	21	13	24	60
	変わらない	0	1	3	3	7
	低くなった	0	0	0	0	0
18.ジェンダーに関する問題に対して自分たちができることに取り組む意志	強まった	1	21	14	27	63
	変わらない	1	0	1	0	2
	弱まった	0	0	0	0	0
19.課題解決のために道筋を立て自ら調べたり学んだりした内容を分類し、整理する能力	上がった	1	20	13	20	54
	変わらない	1	1	3	7	12
	下がった	0	0	0	0	0
20.プレゼンテーション能力	上がった	1	14	8	9	32
	変わらない	1	7	8	18	34
	下がった	0	0	0	0	0
21.チームのメンバーと協力し、チームとして力を発揮することができる能力	上がった	1	17	12	19	49
	変わらない	1	4	4	8	17
	下がった	0	0	0	0	0
22.上記15-21で答えた自分の変化（高まった/低くなった等）の主な理由について教えてください。						
23.プロジェクトで提案した取り組みを現在行っていますか？	現在行っている	2	16			18
	以前行っていたが、現在は行っていない	0	3			3
	取り組みを提案したが、実施していない	0	1			1
	何も計画・提案していない	0	1			1
	わからない	0	0			0
24.HeForSheに署名をしましたか？	署名した	0	10	3	4	17
	署名していない	2	6	7	18	33
	わからない	0	5	6	5	16

25.ワークショップ（プロジェクト）参加後、自分の行動にどのような変化がありましたか？また、どのような活動を実施しましたか？	ジェンダーに関する問題について、家族と話し合いや議論をした	1	11	3	6	21
	ジェンダーに関する問題について、友達と話し合いや議論をした	2	12	8	13	35
	新聞、テレビ、インターネットなどでジェンダーに関する問題について読んだり調べたりする頻度が増えた	0	19	6	16	41
	ジェンダーに関する問題を解決するために新たな活動を計画した	0	9	2	3	14
	進路の見直しを行った	0	1	1	0	2
	何も変化はなかったし、活動もしなかった	0	0	2	1	3
	わからない	0	0	0	0	0
26.新たな活動を行った場合は、活動内容を具体的に教えてください。						
27.本啓発事業およびHeForSheについてメディアで見たり読んだりしたことがありますか？	本プロジェクトまたはHeForShe関連の新聞記事やオンラインニュース	1	12	1	4	18
	本プロジェクトまたはHeForShe関連のテレビ報道	0	10	2	0	12
	本プロジェクトまたはHeForSheに関するウェブサイト	1	15	0	3	19
	本プロジェクトの紹介動画	0	14	1	3	18
	見たことがない	0	1	7	12	20
	わからない	0	0	5	2	7
	その他（具体的に書いてください）	0	2	0	2	4
28.見たり読んだりしたことがある方は、どのように感じましたか？	ワークショップ（プロジェクト）に参加して良かった	0	17	2	10	29
	自信がついた	0	7	1	0	8
	参加していない人にすすめたい	1	8	0	6	15
	ジェンダー関連の新たな学びや気づきがあった	0	12	1	8	21
	特に何も感じなかった	1	0	0	0	1
	その他（具体的に書いてください）	0	0	0	0	0
29.自分がワークショップ（プロジェクト）に参加したことで、自分の周りの人々（家族、友達、先生など）に影響を与えたと思いますか？	そう思う	2	12	5	6	25
	少しそう思う	0	6	4	9	19
	どちらともいえない	0	3	3	10	16
	あまりそう思わない	0	0	2	0	2
	そう思わない	0	0	1	0	1
	わからない	0	0	1	1	2
30.「そう思う」「少しそう思う」と答えた方は、誰に影響を与えたと思いますか？	家族（母）	0	15	5	5	25
	家族（父）	0	12	3	2	17
	家族（兄弟）	0	2	2	2	6
	家族（姉妹）	0	3	0	2	5
	家族（祖母）	0	2	1	2	5
	家族（祖父）	0	1	0	1	2
	学校（同級生）	0	14	4	9	27
	学校（後輩）	1	5	0	1	7
	学校（先輩）	1	1	1	1	4
	学校（先生）	1	7	2	2	12
	学校外（他校の生徒）	0	5	1	1	7
	学校外（友人・知人）	1	4	0	1	6
	学校外（SNS上の友人・知人）	0	1	1	1	3
学校外（近所の人）	0	1	0	0	1	
31.どんな影響を与えたと思うかを教えてください。						
32.今後、自分個人でまたはグループとして、ジェンダー平等および女性のエンパワメントに関する取り組みを行いたいと思いますか？	活動を行いたいと思う	1	21	12	24	58
	活動を行いたくない	0	0	1	1	2
	活動を行いたくないと思わない	0	0	1	0	1
	どちらともいえない	0	0	2	2	4
	わからない	1	0	0	0	1
33.このようなワークショップ（プロジェクト）に今後も参加したいと思いますか？	参加したい	1	19	12	27	59
	参加したいができない	1	2	0	0	3
	参加したくない	0	0	0	0	0
	どちらともいえない	0	0	4	0	4
	わからない	0	0	0	0	0

注) 個人の特定を避けるため、各質問に対するコメントの記載は省略した。

教員アンケート集計結果		男	女	計
1.上記の目的等を理解し、アンケート調査に参加することに同意しますか？	同意する	6	4	10
	同意しない			0
2.プロジェクトに参加した年度	2019年度	5	3	8
	2018年度	4	2	6
	2017年度	1		1
3.参加した内容	ワークショップ	5	3	8
	プレゼンテーション動画作成・提出	5	3	8
	HeForSheすべての人が輝く社会を目指して～Generation Zからの提言～@国連大学（最終発表者）	3	1	4
	HeForSheすべての人が輝く社会を目指して～Generation Zからの提言～@国連大学（観客）	1		1
4.ジェンダー平等啓発ワークショップに参加したきっかけを教えてください。	資生堂からの直接的な働きかけ	2		2
	UN Womenからの直接的な働きかけ	1		1
	資生堂のウェブサイト		2	2
	UN Womenのウェブサイト	2		2
	文部科学省スーパーグローバルハイスクールのウェブサイト	1		1
	その他	1	2	3
5.貴校の教育理念や方針には、「ジェンダー平等」や「女性のエンパワーメント」について盛り込まれているでしょうか？	盛り込まれている	3	2	5
	盛り込まれていない		1	1
	どちらともいえない	3	1	4
	わからない			0
6.本プロジェクト以外に、ジェンダーに関する問題やジェンダー平等について学校で学ぶ機会がありますか？	学校の授業の一環	6	4	10
	校外学習・課外活動	1		1
	わからない			0
	その他（具体的に書いてください）			0
7.貴校で教えているジェンダー平等関連の内容と比べて、本プロジェクトで実施したワークショップの内容はどのような新しいトピックがありましたか？	ジェンダーの定義	1		1
	国内におけるジェンダーに関する問題		1	1
	海外におけるジェンダーに関する問題	2	1	3
	世界のさまざまな問題に対してジェンダーの視点を持つ受容性	5	2	7
	国際機関によるジェンダー平等の取り組み	3	2	5
	企業によるジェンダー平等の取組	5		5
	人権の視点からのジェンダーに関する問題の理解	1	3	4
	男性を巻き込んだジェンダーに関する問題への取り組み	3	1	4
	生徒が自らジェンダーに関する問題に取り組む視点	2		2
	特に新しいトピックはなかった(すでに教えていることばかりだった)			0
	わからない			0
その他（具体的に書いてください）			0	
8.貴校の教育理念・方針および実践されている教育と本プロジェクトで実施された取り組みは整合性があるとお考えでしょうか？	整合性がある	6	4	10
	ある程度整合性がある			0
	整合性はない			0
	どちらともいえない			0
	わからない			0

9.本プロジェクトは、生徒の学習ニーズと合致しているとお考えでしょうか？	合致している	6	3	9
	ある程度合致している			0
	合致していない			0
	どちらともいえない		1	1
	わからない			0
10.貴校においてジェンダー平等啓発ワークショップはどのような位置づけでしたか？	学校の授業の一環	3	1	4
	学校の課外活動の一環	1	1	2
	生徒の自主参加	2	1	3
	その他		1	1
11.プロジェクトに参加する上で何らかの困難に直面しましたか？	参加生徒を集めること	1		1
	スケジュール調整	2	4	6
	他の授業や活動との両立	1	3	4
	他の学校と一緒に活動すること	1		1
	学校側の協力体制	1		1
	事務的な手続きの多さ	1		1
	プロジェクト事務局とのコミュニケーション	1		1
	ジェンダーに関する理解			0
	生徒の活動のフォロー方法	1	1	3
	生徒の親への対応			0
	特に困難はなかった	3		3
	その他	1	1	1
12.困難をどのように対処または解決したか、教えてください。				
13.ワークショップ後に実施したプレゼンテーション準備や動画作成の経緯について教えてください。	生徒が自主的に計画し、活動を行った	1	1	2
	教員からの支援によって、活動が進められた			0
	生徒の自主性もあり、教員からの支援もあった	4	2	6
	プレゼンテーション動画作成は行わなかった			0
	わからない			0
その他			0	
14.生徒たちが提出したプレゼンテーション動画に対する審査員からのコメントについて教えてください。	審査員からのコメントについて理解できた	4	3	7
	審査員からのコメントについて理解できなかった			0
	審査員からのコメントを知らされていない			0
	どちらともいえない	1		1
	プレゼンテーション動画を提出していない			0
15.本プロジェクトは、特にどのような点が良かったと考えますか？	ワークショップの内容	5	2	7
	生徒による自己学習とプレゼンテーション動画作成	4	2	6
	プレゼンテーション動画に対する審査員からのコメント	3	3	6
	国連大学での発表イベント	2	2	4
	他の学校と一緒に参加すること	3	1	4
	UN Womenが実施していること	4	2	6
	資生堂が実施していること	4	2	6
	HeForShe連帯運動の促進	2		2
	特に良い点はなかった			0
	わからない			0
	その他			0

16.本プロジェクトは、特にどのような点に課題があったと考えますか？	ワークショップの内容	1		1
	生徒による自己学習とプレゼンテーション動画作成	1	1	2
	プレゼンテーション動画に対する審査員からのコメント			0
	国連大学での発表イベント	1		1
	他の学校と一緒に参加すること		1	1
	UN Womenが実施していること	1		1
	資生堂が実施していること	1		1
	HeForShe連帯運動の促進	1	1	2
	特に課題はなかった	4		4
	わからない			0
	その他	1		1
17.プロジェクトに関し、最も印象に残っていること（ポジティブでもネガティブでも）を自由に記載ください。				
18.本プロジェクトに参加した生徒全体の意識・思考・行動に、プロジェクト参加前後でどのような変化がありましたか？	ジェンダーに関する問題（社会文化的につくられる性別による不平等）について生徒間で議論することが増えた	5	1	6
	ジェンダーに関する問題について教員へ質問や意見が増えた	4	1	5
	課題解決のために道筋を立て調査し、整理する能力が上がった	5	3	8
	プレゼンテーション能力が上がった	3	3	6
	チームのメンバーと協力し、チームとして力を発揮することができる能力が上がった	2	2	4
	ジェンダーに関する新たな活動を計画・実行した	2	1	3
	進路の見直しを行った	2		2
	変化は確認できなかった			0
	わからない			0
	その他		1	1
19.上記18で答えたプロジェクト参加後のプラスの変化の主な理由について教えてください。				
20.本プロジェクトの参加後に新たな活動を行った場合は、活動内容を具体的に教えてください。				
21.（共学の学校対象）生徒の性別（男女）による意識や行動の変化に違いを感じましたか？	性別による違いを感じた			0
	性別による違いを感じなかった	3		3
	どちらともいえない	1		1
	わからない		2	2
22.（共学または男子校対象）男子生徒の参加には、利点または困難がありましたか？	利点はあったが困難はなかった	2	1	3
	利点はあったが困難もあった		1	1
	利点はなかったが、困難はあった			0
	特に利点も困難もなかった	1		1
	わからない			0
23.生徒は、プロジェクトで提案した取り組みを現在行っていますか？	現在行っている	1	1	2
	以前行っていたが、現在は行っていない	1	1	2
	取り組みを提案したが、実施していない	3		3
	何も計画・提案していない			0
	わからない		1	1
24.ご自身は、本プロジェクト参加前後での意識・思考・行動にどのような変化がありましたか？	ジェンダーに関する問題への関心が高まった	6	2	8
	新聞、テレビ、インターネットなどでジェンダーに関する問題について読んだり調べたりする頻度が増えた	4	1	5
	生徒とジェンダーに関する問題を話したり、議論したりする頻度が増えた	5	3	8
	生徒に対し、ジェンダーにもとづく偏見や差別と認識される言動・対応を避ける意識が高まった	5	1	6
	プロジェクト参加前からジェンダーに関する問題の意識が高いため、プロジェクト参加後の変化を感じない			0
	その他			0
	わからない			0

25.HeForSheに署名をされましたか？	署名した	3		3
	署名していない	2	4	6
	わからない	1		1
26.本プロジェクトおよびHeForSheについてメディアで見たり読んだりしたことがありますか？	本プロジェクトまたはHeForShe関連の新聞記事やオンラインニュース	5	2	7
	本プロジェクトまたはHeForShe関連のテレビ報道	2	1	3
	本プロジェクトまたはHeForSheに関するウェブサイト	2	2	4
	本プロジェクトの紹介動画	1	2	3
	見たことがない			0
	わからない	2		2
	その他（具体的に書いてください）			0
27.見たり読んだりしたことがある方は、生徒に紹介しましたか？	紹介した	4		4
	紹介しなかった/できなかった		2	2
	生徒から知らされた		1	1
	その他			0
28.生徒がプロジェクトに参加したことで、プロジェクトに参加しなかった生徒や先生に影響を与えたと思いますか？	そう思う	4		4
	少しそう思う	1	2	3
	どちらともいえない	1	1	2
	あまりそう思わない			0
	そう思わない			0
	わからない		1	1
29.生徒がプロジェクトに参加したことで、学校外（家族や地域社会など）に影響を与えたと思いますか？	そう思う	5		5
	少しそう思う		1	1
	どちらともいえない			0
	あまりそう思わない			0
	そう思わない			0
	わからない	1	3	4
30.今後、プロジェクトに参加した生徒が開始したジェンダー平等および女性のエンパワーメントに関する取り組みは、貴校において継続される見込みがあるでしょうか？	取り組みが継続される見込みが高い	5	2	7
	取り組みが継続される見込みは低い			0
	どちらともいえない		1	1
	わからない			0
31.本プロジェクトに参加したことがきっかけとなった貴校の新たな取り組みはありますか。	ある	3	1	4
	特にない	3	2	5
	わからない		1	1
32.上記31で、新たな取り組みが「ある」と回答した方は、どのような取り組みかを教えてください。				
33.このようなワークショップに今後も参加したいと思いますか？	参加したい	5	3	8
	参加したいができない	1		1
	参加したくない			0
	どちらともいえない			0
	わからない		1	1

注) 個人の特定を避けるため、各質問に対するコメントの記載は省略した。

高校名(50音順)	タイトル	トピック(キーワード)	問題として取り上げられている課題			発表者	
			男女の違い	国内/ 海外	解決策	女子	男子
愛知県立旭丘高等学校	ワタシ、誰と結婚したい？ 上昇婚志向とジェンダー平等	男女の無償労働を行う時間の格差、男女の賃金格差、上昇婚、ワークシェアリング	無償労働を行う時間・賃金格差	国内	幼少時より性別にとらわれない手伝い(家事)経験をさせる。・ワークシェアリングを提案。女性は、結婚相手に経済力を期待する上昇婚志向を捨てる。男性は、女性が働くことを受け入れて家事を分担することを提言していく	5	0
愛知県立刈谷北高等学校	「働き方について」～育児休暇と過労死の視点から～	育児休暇、過労死、苦しめられる男性、縛られる女性、ワークインゼラライフ	男性の育児休暇取得率の低さと理由	国内	社会の思いやりサイクル(個人、周り、会社)を作る	4	0
海城中学高等学校	象牙とジェンダー	環境問題、象牙、ジェンダー、貧困	特になし	海外	貧困問題に関するWSの実施	0	4
開成中学校・高等学校	“教育”から考える	ジェンダー教育、男子校、ウガンダ、難民、社会問題、自分ごと	特になし	海外	ジェンダー教育が遅れているので自分ごとに感じられるジェンダー教育の実践	0	5
群馬県立館林女子高等学校	幼少期の遊びからこれからの働くを考える -男女にとらわれない2030の実現に向けて-	与えられるおもちゃの違い、男女間での職業の偏り、ジェンダーの現状、女性の就業率	職業の選択肢に、幼児期の遊び体験が影響している	国内	性別に関係なくおもちゃを買い与えるために行動①社会に向けてのPR(SNS、リーフレット)、②文化祭でのWS、③ジェンダーフリー商品の提案	4	0
晃華学園中学校高等学校	LGBT	LGBT差別	LGBTに対する差別	国内	LGBTを知り、文化祭などでポスター等掲示して周りの理解を促す。	4	0
埼玉県立浦和第一女子高校	Gender Qualityの視点から見た日本の貧困問題～私たち高校生が考え、行動する～	・貧困におけるジェンダーギャップ ・非正規雇用	母子家庭の貧困	国内	文化祭でカフェを開き、みんなで性別による貧困問題につき話し合い、理解する場を作る。母子家庭の貧困問題に重きを置く政治家に投票する。	4	0
札幌聖心女子学院中学校・高等学校	育児休業と男女平等～GOAL8 働きがいも経済成長も～	ディーセントワーク、育児休業取得率	男女間での労働、賃金格差	国内	育児休業制度の見直し、育休バンク制度の導入	3	0
札幌創成高等学校	日本のメイク問題	メイク、メイクはマナー、男女平等の権利	・女性はマナーとしてメイクをしなければならない ・メイクは男女平等の権利。メイクがマナー	国内	メイクに関するマナー講座を学校で実施する	3	0
札幌龍谷学園高等学校	世の男性よ、メイクせよ。	美人/ブス/女性に対する侮辱発言/男尊女卑/女性の商品化/メイク	女性の価値が見た目を重視、男性もメイクしてもいい	国内	メンズメイクを浸透させる	3	0
昭和女子大学附属 昭和中学校・昭和高等学校	職業 男女の偏り	職業教育、ジェンダー平等、見えない教育、男女の職業選択 ・見えない教育	性別による職業の偏り	国内	ジェンダー平等教育・ジェンダーから見た(職業選択のステレオタイプをなくす内容)	3	0
洗足学園中学高等学校	日本の若者に多様な価値観を	ジェンダー教育	・日本の若者におけるジェンダー格差に対する意識の低さ	国内	ジェンダー教育を充実させる	3	0
田園調布学園中等部・高等部	なでりん党を設立しよう!	・女性の管理職の割合の低さ ・男性の育児休暇取得率の低さ	管理職の割合・育児休業取得率	国内	女性・子育て家庭にやさしい政党を作り、育児休業法の改正・育児休業中の収入保障・職場環境の改善を図る。(まず政治に関心を持って、選挙権を有効に使い、意思のある投票をしよう)	6	0

東洋女子高等学校	痴漢という性暴力の解決を目指して	痴漢防止、SDGsと痴漢の関係、女性専用車両、痴漢抑止バッジ	痴漢の被害者はほとんど女性である	国内	紫のリボンをつけて問題提起する	4	0
常盤木学園高等学校	女子校に通う私たちが考える真のジェンダー平等	レディースデー、女性専用車両、男性の視点からみたジェンダー平等、選べる制服、パンプスと革靴	。女性が「優遇」されており、「男性の(男性に対する)差別」がある/解決策は、	国内	相手の立場に立つこと。具体策としてはオーダーメイドの靴、ユニセックスデザインの普及。	3	0
鳥取県立鳥取西高等学校	世界の事例から見る日本の女性労働の現状と解決策～私たちの力で未来を変えよう！～	女性就業率、賃金格差、ヨーロッパの事情	女性が働きにくい社会	国内	関心を広げる、政府が改善を目指す	3	0
名古屋大学教育学部附属中学校・高等学校	#KuToo Is it a True Manner?	ハイヒール	女性はハイヒールを履かなければいけないという風潮がある。／	国内	靴を選択できる環境づくりを訴えるポスターを作り、SNS上に発表したり、大学や企業に掲示するなど社会に発信する。	5	0
ノートルダム女学院中学高等学校	働く場における男女平等	ジェンダー差別を想起するCM、幸福度、セカンドシフト、	男は仕事、女は家庭の固定観念	国内	テレワークの推進、社会全体の意識改革を目指し子どもの意識を変える(WSの実施)	4	0
ノートルダム清心学園	なぜ女性議員は少ないのか～17歳の政治意識～	高校生の政治意識、	女性議員が少なく政策に女性のニーズが反映されない。女性議員が少ない理由は根強い性差別/	国内	女性議員を身近に感じるようメディアで発信	3	0
光ヶ丘女子高等学校	「竹」xSDGsでジェンダー課題の解決を目指す！～ウガンダを例に～	女子中等教育、ウガンダ、生理用品、ごみ、竹由来、サステナブルナプキン	女子教師が少ないこと、生理用品が手に入らないことで女子生徒の生理への対応ができないことが、女子が学校を続けられない	海外	竹由来のナプキンをソーシャルビジネスとして生産	6	0
広島女学院中学高等学校	ジェンダーの視点で企業を選ぼう	・男性の育休取得 ・男女の役割の固定化	・男性の育休取得率が低い。・家事育児の負担が女性に偏っている	国内	ジェンダー平等に基準以上取り組んでいる企業に「ジェンダーイクオリティマーク」の使用を許可し、労働者がその企業を就職先として選ぶ、消費者がその企業の商品を買うことによりジェンダー平等のムーブメントを起こす。	4	0
前橋市立前橋高等学校	女性議員倍増計画～前橋市活性化への取り組み～	女性の政治参加、選挙	女性の政治家が少ない/	国内	授業、SNSで政治への関心を高める、ジェンダーIQテストでジェンダー意識を高める	3	2
武蔵野大学附属千代田高等学院	なし	進学率	・4年生大学への進学率には男女差がある	国内	地方に大学を増設、奨学金(国)奨学金制度を調べて活用する(個人)	3	0
名城大学附属高等学校	アフリカの女性の社会参加につながるコミュニティづくり	女子の就学、女性の就労、生理、融資	女の子は学校に行きづらく、女性は仕事につきにくい/	海外	布ナプキン作成しアフリカに送付、融資希望の女性の依頼を日本語に訳すための高校生コミュニティをつくる	3	0
横浜雙葉中学高等学校	ジェンダーと労働	賃金格差、日本の女性議員の少なさ	・賃金格差 ・女性議員の少なさ	国内	女性議員のクォータ制(期間限定で)、男性の育休の義務化、議事堂内の託児所の設置 情報発信サイトを立上げ	3	0
立命館守山中学校・高等学校	絵本を通じてジェンダー意識を改善する	・男女の社会的役割 ・男女の職業選択	・絵本の中でも男女の役割・職業のステレオタイプが描かれており幼児にジェンダー差別の意識を植え付けてしまう	国内	ジェンダーレスな絵本を普及させる	4	0

大学イベントリスト

大学	名古屋大学
日時	2019年6月15、16日
目的	HeForSheの啓発とその目的であるジェンダー平等を促進するため
組織	名古屋大学 HeForShe Student Club
プログラム	学園祭にブースを開き、HeForSheの説明とセクシュアル・コンセント（性的同意）に関する調査を実施
参加者数	200名の参加者がブースに訪れた

大学	お茶の水大学
日時	2019年6月31日
目的	“HeForShe”の啓発とその目的であるジェンダー平等を促進するため
組織	お茶の水大学の学生グループ
プログラム	UN Women 日本事務所長、石川雅恵による「グローバル化における女性のリーダー」の講演と、日本と世界における女性のリーダーシップに関する議論
参加者数	お茶の水大学の学生60名（留学生含む）

大学	上智大学
日時	2019年11月25日
目的	女性への暴力撲滅のための国際デー（11月25日）にあわせて、HeForShe 啓発イベントがジェンダーに基づく暴力に対する UN Women 主導のキャンペーン16日間の活動の一部として実施された。
組織	上智大学学生グループ Speak Up Sophia
プログラム	<ul style="list-style-type: none"> - 講演：上智大学学長、アイスランド大使、UN Women 日本事務所長 - 女子学生への性暴力ケースを男子学生が読み上げたものを録音し、講堂で発表 - 性暴力に対する上智大学の学生による取り組みに関するパネルディスカッション
参加者数	100名の参加者（上智大学学生と一般参加者）

大学	関西大学
日時	2019年11月25～29日
目的	性暴力に反対する意思を示すため、女性に対する暴力撤廃国際デーにあわせたキャンペーンを企画・実施した
組織	関西学院 YWCA (Young Women's Christian Association) と大阪 Osaka YWCA
プログラム	<ul style="list-style-type: none"> - キャンペーン期間中にオレンジ色のものを身につけて性暴力に反対する意思を示す。 - SNS を活用した普及啓発 - キャンペーンに伴う講演会の実施。YWCA 学生メンバーが司会を行い、UN Women 日本事務所員と産婦人科医をスピーカーに招き、校内での性暴力に関する講演会を実施した。
参加者数	関西学院大学の生徒 20 名程度

メディア掲載

	発行日付 (新しい順)	発行者	メディアの 種類	URL	記事タイトル	内容	プロジェ クトに直接関 連する	アクセシビリティ/ カバレッジ (2020 年3月10日時点)
1	2020年3月8日	光ヶ丘女子高 等学校	ホームページ	https://nikangaoka-h.ed.jp/news/%e3%80%90%e5%9b%bd%e9%9a%9b%e5%a5%b3%e6%80%a7%e3%83%87%e3%83%bc%e3%81%ab%e3%82%88%e3%81%9b%e3%81%a6%e3%80%91%e3%82%b8%e3%82%a7%e3%83%b3%e3%83%80%e3%83%bc%e3%83%bb%e3%83%97%e3%83%ad%e3%82%b8%e3%82%a7/	【国際女性デーによせて】ジェンダー・プロジェクトの活動が朝日新聞に掲載されました！	「国際女性デー」にあたる2020年3月8日（日）付『朝日新聞』朝刊（教育面）に、ジェンダー・プロジェクトの活動が掲載された。	○	アクセス可
2	2020年3月8日	朝日新聞	新聞	-	生理用品 ウガンダの女の子に「ジェンダー平等」目指す愛知の高校生ら	光ヶ丘女子高等学校の「第3回HeForSheすべての人が輝く社会を目指し～GenerationZからの提言～」での発表内容と、その後の取り組みについて	○	-
3	2020年3月6日	ボイス・オブ・ユース JAPAN	オンライン記事	https://voiceofyouth.jp/archives/2125	国際女性デーを前にHeForSheについて考えてみた	HeForSheについての紹介	×	アクセス可
4	2020年3月2日	ベンチャー ネット	オンライン記事	https://www.venture-net.co.jp/lifeshift/shiseido/	女性の活躍とは何か 資生堂	資生堂のジェンダー差別への取り組みについて。UNWomenと「中高生向けのワークショップ」を開催していると紹介。	○	アクセス可
5	2020年2月27日	VOGUE	オンライン記事	https://www.vogue.co.jp/celebrity/article/2020-02-27-emma-watson-interview	エマ・ワトソンが30歳を目前に初めて語った、『ハリー・ポッター』の葛藤から、未来への希望まで	エマ・ワトソンへのロングインタビュー。UN Womenの親善大使に任命され、HeForShe運動をスタートさせたことについて触れている。	×	アクセス可
6	2019年12月15日	中日新聞	新聞	-	高校生50人アフリカ女性支援	名古屋市の高校生たちが、アフリカの女性を支援するグループを立ち上げた。キックオフイベントである「SDGs 体験会」には8校50人が集合し、企業より無償で提供された端切れを使って、ケニアの貧困層の女子生徒のために布ナプキンを作成した。	○	-
7	2019年10月18日	日テレNEWS 24	オンライン動画	http://www.news24.jp/articles/2019/10/18/07528336.html	高校生が提言！ジェンダー平等社会に	イベントで司会を務めた日本テレビ報道局・政治部の小西美穂解説委員に高校生のプレゼンについて聞いた。	○	アクセス可
8	2019年10月18日	週刊金曜日 オンライン	オンライン記事	http://www.kinyobinews/2019/10/18/gender-50/	国連大学で8校が提言発表 男女平等へ道示す高校生	「第3回HeForSheすべての人が輝く社会を目指し～GenerationZからの提言～」にて発表した8校の内容について。	○	アクセス可
9	2019年10月17日	朝日新聞 DIGITAL	オンライン記事	https://www.asahi.com/articles/ASMB87SY3MB8UJIL086.html	「女の子だから…」は親の無意識？ Z世代が平等考えた	Z世代が考えるジェンダー平等について。	○	冒頭のみ無料、全文へのアクセスは有料

	発行日付 (新しい順)	発行者	メディアの 種類	URL	記事タイトル	内容	プロジェクトに直接関連する	アクセシビリティ/カバレッジ (2020年3月10日時点)
10	2019年10月17日	共同通信社	オンライン記事	https://www.kyodo.co.jp/release-news/2019-10-17_2306932/	国連女性機関日本事務所と日本青年会議所が覚書締結 ジェンダー平等の推進について協力	UNWomenと日本青年会議所は、日本国内のジェンダー平等推進に関する協力の覚書を交わした。日本青年会議所の鎌田長明会頭によると、今年のアクションプランの取り組みとして「HeForShe」を推進している。	×	アクセス可
11	2019年10月17日	昭和女子大学 付属昭和中学校 高等学校	ホームページ	https://jhs.swu.ac.jp/school/topics/news/2019/10/17/16334/	LABO2 UNWomen・資生堂主催のジェンダー平等推進ワークショップでの模様がテレビ番組で放映されました	「第3回 He For She すべての人が輝く社会を目指して～GenerationZからの提言～」の当日の様子が、日テレNEWS24「the SOCIAL」にて紹介された。	○	アクセス可
12	2019年10月7日	立命館森山 中学校・高等学校	ホームページ	http://www.ritsumei.ac.jp/mrc/activity/article.html?id=481	第3回HeForShe すべての人が輝く社会を目指して～GenerationZからの提言～ 全国大会に出場しました	同校が代表8校に選出され、発表を行ったことについての報告。	○	アクセス可
13	2019年10月6日	名城大学付属 高等学校	ホームページ	http://www.meiyo-u.ac.jp/super/blog/detail?id=215&blog_category_id=2	「HeForShe すべての人が輝く社会を目指して～GenerationZからの提言～」に参加	同校が代表8校に選出され、発表を行ったことについての報告。	○	アクセス可
14	2019年10月6日	BuzzFeed Japan	オンライン記事	https://www.buzzfeed.com/jp/akikoakobayashi/hefor-she3	「専業主婦の世帯は優遇されている」は本当か？ 高校生が本気で考えた男女平等の作戦	筆者が講評者として参加した、「第3回HeForSheすべての人が輝く社会を目指し～GenerationZからの提言～」での高校生の発表について、等。	○	アクセス可
15	2019年9月26日	GLOBAL COSMETICS NEWS	オンライン記事	https://www.globalcosmeticsnews.com/shiseido-teams-up-with-un-women-to-co-host-3rd-gender	Shiseido teams up with UN Women to co-host 3rd gender equality awareness HeForShe event	第3回「HeForShe すべての人が輝く社会を目指して～Generation Zからの提言～」開催の告知	○	アクセス可
16	2019年9月25日	高知新聞	オンライン記事	https://www.kochinews.co.jp/article/311364/	団結と支援が重要な理由：UN WomenのHeForSheジェンダー平等Championsが恒例のIMPACT Reportを発表	9月24日に発表されたImpact Reportの主なハイライト。	×	アクセス可
17	2019年9月23日	時事ドット コムニュース	オンライン記事	-	学生と取り組むジェンダー平等啓発イベント第3回をUN Womenと開催 HeForShe すべての人が輝く社会を目指して～Generation Zからの提言～	第3回「HeForShe すべての人が輝く社会を目指して～Generation Zからの提言～」開催の告知	○	アクセス可
18	2019年9月19日	Global edu	オンライン記事	https://globoledu.jp/genderworkshop2019-34067.html	【資生堂×UN Women】代表8校の高校生がジェンダー平等への提言やプランをシェア 10/6	第3回「HeForShe すべての人が輝く社会を目指して～Generation Zからの提言～」参加校募集の告知	○	アクセス可
19	2019年9月19日	産経新聞	オンライン記事	https://www.sankei.com/economy/news/190919/pr1909190415-n1.html	学生と取り組むジェンダー平等啓発イベント第3回をUN Womenと開催 HeForShe すべての人が輝く社会を目指して～Generation Zからの提言～	第3回「HeForShe すべての人が輝く社会を目指して～Generation Zからの提言～」開催の告知	○	アクセス可

	発行日付 (新しい順)	発行者	メディアの 種類	URL	記事タイトル	内容	プロジェクトに直接関連する	アクセシビリティ/ カバレッジ (2020 年3月10日時点)
20	2019年7月28日	昭和女子大学 付属昭和中学 校高等学校	ホームページ	https://jhs.swu.ac.jp/school/topics/match/2019/07/28/15639/	UN Women × 資生堂 ジェンダー平等ワークショップ	ワークショップに参加したことについての報告	○	アクセス可
21	2019年7月8日	We Believe	オンライン記事	https://webelieve.jp/articles/detail/176	"HeForShe"すべての人がジェンダー平等実現に向けてできること	HeForSheについての紹介と、親善大使であるエマ・ワトソン氏の思い。	×	アクセス可
22	2019年7月5日	日テレNEWS 24	オンライン動画	http://www.news24.jp/articles/2019/07/05/07461817.html	"HeForShe"まず「知る」ことを！	「"HeForShe"とは？」。日本テレビ報道局・政治部の小西美穂解説委員に聞く。	○	アクセス可
23	2019年6月30日	産経新聞	オンライン記事	https://www.sankei.com/sports/news/190630/sports1906300015-n1.html	女子地位向上へ賛同表明 田嶋サッカー協会会長	日本サッカー協会の田嶋幸三会長が、UNウィメンのイベントに参加し、「HeForShe」に賛同を表明した。	○	アクセス可
24	2019年6月30日	スポニチ Sponichi Annex	オンライン記事	https://www.sponichi.co.jp/soccer/news/2019/06/30/kiji/20190630s00002000304000e.html	田嶋会長 女性の社会進出への尽力誓う「我々も十分フォローする」	JFAの田嶋幸三会長（61）が30日、都内で「HeForSheプラスワン！」に出席した。	○	アクセス可
25	2019年6月30日	日刊スポーツ	オンライン記事	https://www.nikkan-sports.com/soccer/news/201906300000607.html	田嶋会長、ジェンダー平等の推進と連帯に「賛同」	日本サッカー協会の田嶋幸三会長が30日、UNウィメンが都内の国連大学で開催した「HeForShe プラスワン！」イベントに参加し、イベントの趣旨に賛同した。	○	アクセス可
26	2019年6月30日	日テレNEWS 24	オンライン動画	http://www.news24.jp/articles/2019/06/30/10459099.html	UN Women 平等な社会の実現目指す	UN Womenのヌカカ事務局長が都内のイベントに出席し、活動に男性を巻き込んでいくことの重要性を訴えた。	○	アクセス可
27	2019年6月13日	名城大学附属 高等学校	ホームページ	http://www.meiji-ed.jp/super/blog/detail?id=207	UN Womenによるジェンダー平等に向けてのワークショップ	ワークショップに参加したことについての報告	○	アクセス可
28	2019年4月28日	日本青年会議 所愛媛ブロック 協議会	ホームページ	http://www.jaycee.or.jp/2019/shikoku/ehime/?p=567	HeForShe	日本青年会議所愛媛ブロック協議会ではHeForShe運動を推進している。	×	アクセス可
29	2019年4月28日	法皇青年会議 所	ブログ	https://ameblo.jp/hohohriji/entry-12457440534.html	HeForShe	HerForShe運動についての紹介	×	アクセス可
30	2019年4月20日	日本青年会議 所2019年度 会頭鎌田長 明	ブログ	https://note.com/takeakikamada/n/n68215538e179	JC論：なぜ今HeForSheキャンペーンなのか	日本一のSDGs推進団体を目指す日本JCが、なぜ今HeForSheキャンペーンを推進しているのか。	×	アクセス可

UN WOMEN（国連女性機関）はジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための機関です。女性と女児のためのグローバルな支援者として、UN WOMENは、世界全域で女性と女児のニーズに応じた変化をさらに加速させるために設立されました。

UN Womenは、国連加盟国がジェンダー平等の達成をめざし、国際基準を策定する支援をします。また、こうした基準を履行し、世界中の女性と女児が真に恩恵を受けるための法律、政策、プログラム、サービスなどの企画立案を政府や市民社会と協力して行います。以下の5つの活動領域に優先的な取り組みを行って、あらゆる分野における女性の平等な参画を支援します。女性のリーダーシップの向上と参画の増加、女性に対する暴力の撤廃、平和と安全保障のあらゆる局面における女性の関与、女性の経済的エンパワーメントの推進、国家の開発計画と予算におけるジェンダー平等の反映。UN Womenは、国連システム全体におけるジェンダー平等の取り組みを主導・調整する任務も担っています。



UN Women（国連女性機関）日本事務所
東京都文京区春日1-16-21
文京シビックセンター1階
Tel: +81 3 6801-8511 /Fax: +81 3 6801-8543

japan.unwomen.org/ja
www.facebook.com/unwomenjapan
www.twitter.com/unwomenjapan
www.youtube.com/unwomenesea
www.flickr.com/unwomen