



別添2 事前アンケートの分析結果 (詳細版)

(公益)ケア・インターナショナル ジャパン

調査背景と目的

● 背景・目的

- 当財団は平成25年度外務省NGO研究会の「ジェンダーとNGO」の業務委託を受けた。この研究会では、ジェンダー主流化に向けた日本のNGOの能力強化と連携体制の強化を行い、能力の育成により、日本のNGOがジェンダーを理解し、実践できるようになることを目指す。
- その最初の取り組みとして、ジェンダーに詳しい専門家及び実務者を講師に招き、NGO実務者を対象としたワークショップを7月以降東京、名古屋、大阪、福岡で開催する。このワークショップの講義および演習をもとに、NGO実務者の実践に役立つ実用的参考資料「ジェンダーハンドブック」を作成する。
- ワークショップを含め、今後の活動をより効果的に進めていくために、対象とするNGOに対してジェンダーに関するアンケート調査を実施した。この結果から、ジェンダーに関する認識や各団体の取り組みの現状を把握・理解し、より効果的な今後の活動の方向性を明らかにしていく。



調査概要

調査方法	ネット調査 (Google Docs内調査票への自主回答)
回答者募集方法	NGO福岡ネットワーク(FUNN)、国際協力NGOセンター(JANIC)、ジャパン・プラットフォーム(JPF)、関西NGO協議会、名古屋NGOセンター、動く→動かす、J-FUNからそれぞれの加盟団体へのメールによる周知・勧誘
回答対象者	上記ネットワークに加盟する主に首都圏、東海、関西、九州に所在する249団体の職員
回答期間	2013年6月4日から2013年7月2日
回答票数	49団体から71票(女性44名、男性27名)



3

調査結果サマリー ①

- **ジェンダー関連の認知度**について、'ジェンダー'自体は理解度が高く、全回答者が認知しているが、**事業ジェンダー、組織ジェンダー、ジェンダー主流化**となると、理解度、認知度ともに低くなる。
 - 回答者が女性、管理職、勤務5年以上、首都圏勤務、40歳以上である場合の方が、それ以外の場合よりも理解度・認知度ともに高い傾向が見られた。

	'言葉の意味を理解している'割合	'言葉は聞いたことがあるが、意味がわからない'割合	'言葉を聞いたこともなく、意味もわからない'割合
'ジェンダー'について	88.7%	11.3%	0%
'事業ジェンダー'について	40.8%	19.7%	39.4%
'組織ジェンダー'について	42.3%	22.5%	35.2%
'ジェンダー主流化'について	60.6%	14.1%	25.4%

- 所属団体の活動における**ジェンダー配慮の必要性**については、回答者の**93%**が必要だと思っており、**必要性が高い**ことがわかった。
 - ただし、回答者が20代、60歳以上の場合、回答数が少ないので参考値であるが、とても必要だと思う割合がそれぞれ60.0%、57.1%と低く、比較的**必要だと思わない**傾向がある。逆に、40代、50代の回答者はそれぞれ96%、90.9%と高く、比較的**強く必要だと思**う傾向がある。



4

調査結果サマリー ②

- **ジェンダー主流化の実施状況**については、ジェンダー主流化を認知している回答者の所属する団体の**63%**が実施している。
 - 回答者が管理職、勤務5年以上、首都圏勤務、40歳以上の方が、それ以外の場合よりも所属団体が主流化を実施していると回答している。年齢が若い、勤務歴が浅い、また役職がない場合、所属団体が主流化を実施しているかどうかを判断できていないことが推測される。首都圏の団体の方が首都圏以外の地域の団体よりも主流化が進んでいる傾向がある。
- **ジェンダー主流化を実施しない理由**については、回答数が少ないので参考値であるが、専門知識を持った職員や関係者の不在 (**36.4%**)、予算不足 (**36.4%**)、組織内の理解不足 (**36.4%**) が主な理由として挙げられる。
- **ジェンダー主流化を導入・促進するための有益な手段**については、研修セミナー (**84.9%**)、ワークショップ (**83.0%**) の回答が高く、事例集 (**60.4%**)、ハンドブック (**58.5%**) の回答が引き続き高い。
 - 研修セミナーが有益だと考える傾向が高いのは、スタッフ (93.3%)、勤務5年未満 (100%)、首都圏以外勤務者 (90.0%) の回答者だった。
 - ハンドブックが有益だと考える傾向が高いのは、男性 (66.7%)、勤務5年以上 (63.6%)、40歳以上 (69.4%) の回答者であった。
 - 事例集が有益だと考える傾向が高いのは、管理職 (65.8%)、40歳以上 (69.4%) の回答者であった。



5

調査結果からジェンダーワークショップへの示唆 ①

- **ジェンダー研修への参加意向**については、回答者の**49.3%**が機会があれば参加したいと考えている。
 - 参加意向が相対的に高いのは、管理職 (**56.5%**)、勤務5年以上 (**55.8%**)、首都圏勤務 (**60%**)、40歳以上 (**60.5%**) の回答者であったので、ワークショップへの参加者もこの属性が相対的に多いと推測される。
 - **研修内容への希望**については、基本的な知識 (2.9%) よりも実践的な事業管理手法 (**85.7%**) や主流化に関する事例研究 (**82.9%**) の要望が高い。これについては属性による回答結果に差異は見られなかったが、年齢や勤務歴、管理職かスタッフが、男性が女性かによってジェンダーに関する理解度に差があったので、参加者の属性によっては研修内容を工夫する必要があるかもしれない。
- また、回答者の**11.3%**がジェンダー研修に**参加したくない**と考えている
 - 不参加意向が相対的に高いのは、男性 (**25.9%**)、勤務5年未満 (**21.1%**)、スタッフ (**20.0%**) の回答者であったので、ワークショップへもこの属性からの参加者が相対的に少ないと推測される。
 - **研修に参加したくない理由**については、回答数が少ないので参考値ではあるが、ジェンダーは優先事項ではない (37.5%)、時間がない (25.0%) が主な理由として挙げられる。
 - 回答数が少ないのであくまで参考であるが、ジェンダー配慮の必要性が相対的に低く (75.0%)、ジェンダー主流化の認知も低い (50.0%)。実際の業務でジェンダー視点があまり必要ではないことが参加意向の低さの背景として考えられる。



6

調査結果からジェンダーワークショップへの示唆 ②

- 最後に、回答者の**39.4%**がジェンダー研修に**参加するかどうか分からない**と考えている
 - 参加がわからない意向が相対的に高いのは、**女性(50.0%)**、**勤務5年未満(47.4%)**、**首都圏以外勤務(66.7%)**、**39歳以下(57.1%)**の回答者であった。
 - 研修に参加するかどうか分からない理由については、**研修内容が自分のニーズにあうかどうか不明だから(75.0%)**、**開催時間や日程が自分の都合にあうか不明だから(67.9%)**、**参加費が不明だから(32.1%)**が主な理由として挙げられる。
 - 日程の都合について、女性(77.3%)、39歳以下(75%)の回答者の割合が高く、所属する団体の了承がとれるかどうかについて、スタッフ(9.1%)、勤務5年以下(11.1%)の回答者の割合が高く、参加費の不明について、スタッフ(54.5%)、勤務5年以下(44.4%)の回答者の割合が高く、研修の内容が自分のニーズに合うかどうかについて、スタッフ(100%)の回答者の割合が高かった。
 - 女性、39歳以下の場合スケジュールを懸念、スタッフや勤務歴が浅い場合、団体の承認を懸念、スタッフ、勤務歴が浅い、39歳以下の場合参加費を懸念、スタッフは研修内容への懸念を持つ傾向がある。
 - この回答結果を裏返して考えると、研修内容が自分のニーズに合い、日程が自分の都合に良く、参加費が手頃であれば、研修参加を迷う回答者が研修に参加するのではないかと推測できる。
 - その他、首都圏・それ以外での属性の違い、ジェンダー認知度の違いを考慮した上で、ワークショップの内容を必要に合わせて変化させてもよいかもしれない。
 - 首都圏以外では、首都圏に比較して、女性が多く、スタッフの割合が高く、39歳以下の年代が多い。ジェンダーに関する認知・理解度も首都圏に比較して低い、ワークショップに対しては具体的な内容を希望している。



7

調査結果から今後の活動への示唆

- 前述したが、**事例集やハンドブック**については、ジェンダー主流化を導入・促進するための有益な手段であると回答されており、回答された割合はそれぞれ、**事例集(60.4%)**、**ハンドブック(58.5%)**であった。
 - **ハンドブックが有益だと考える傾向が高いのは、男性(66.7%)**、**勤務5年以上(63.6%)**、**40歳以上(69.4%)**の回答者であった。
 - **事例集が有益だと考える傾向が高いのは、管理職(65.8%)**、**40歳以上(69.4%)**の回答者であった。
 - これらについては、職務経験が豊富な管理職に活用される傾向が高いと考えられるので、内容的にそれらの属性に役立つ内容にすることを念頭に置いた方がよいと推察できる。
- **ドナーや支援者へのジェンダー教育の必要性**については、回答者の**77.1%**が必要であると思っている。
 - この必要性について相対的に回答が高いのは、**管理職(84.5%)**、**勤務5年以上(83.5%)**、**40歳以上(85.7%)**の回答者であった。
 - 職務経験が豊富な管理職でないと、逆に業務上必要に感じる場面が少ないことが推察できる。(=>マネージメントレベルでのドナーや支援者へのジェンダー教育の必要があるのではないかと?)
-



8

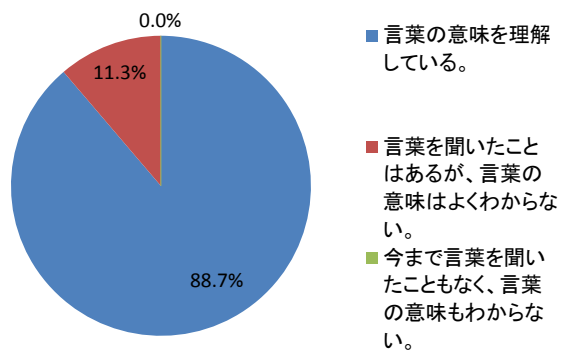
調査結果



9

Q7 ‘ジェンダー’に関する理解度

回答者の88.7%は言葉の意味を理解している。回答者全員が‘ジェンダー’という言葉自体は知っている。



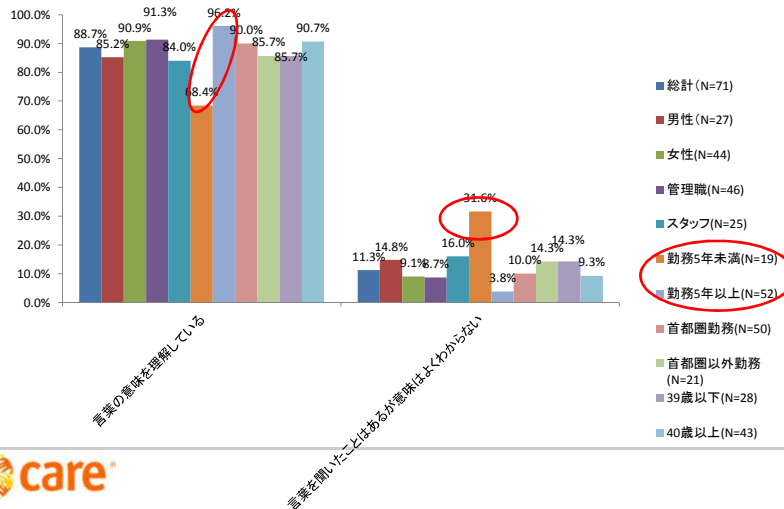
N=71



10

Q7 ‘ジェンダー’に関する理解度- 属性別

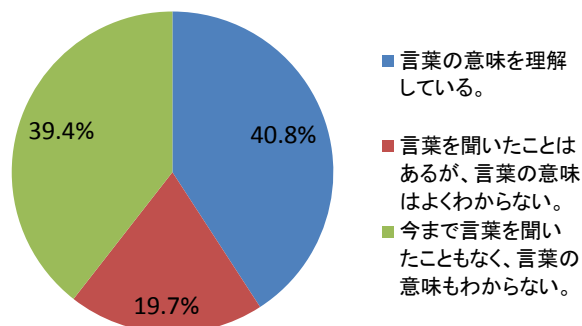
勤務歴5年未満の‘理解している’回答者は68.4%と低く、意味がよくわからない回答者は31.6%と高い。勤務年数で理解度に差がありそうだ。管理職の理解度の方が、スタッフよりも高く、40歳以上の回答者の方が39歳以下の回答者よりも理解が高い。



11

Q8 ‘事業ジェンダー’に関する理解度

回答者の40.8%は言葉の意味を理解しているが、60%は意味を理解していない。



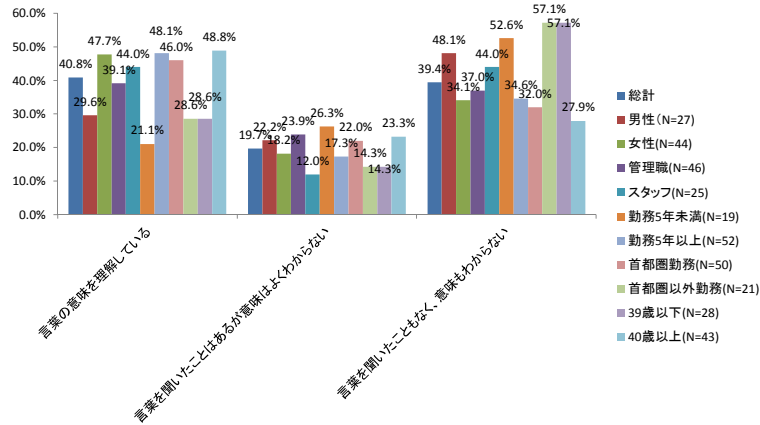
N=71



12

Q8 ‘事業ジェンダー’に関する理解度- 属性別

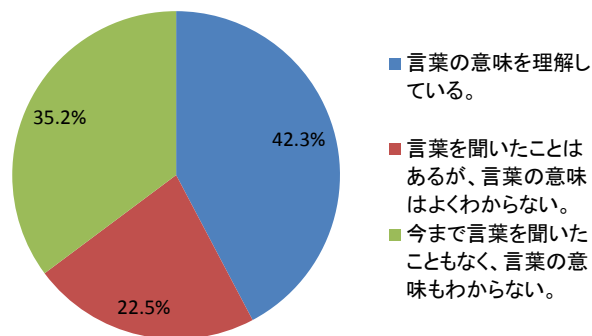
回答者が女性、管理職、勤務5年以上、首都圏勤務、40歳以上の場合の方が、それ以外の場合よりも理解度が高い。



13

Q9 ‘組織ジェンダー’に関する理解度

回答者の42.3%は言葉の意味を理解しているが、57.7%は意味を理解していない。



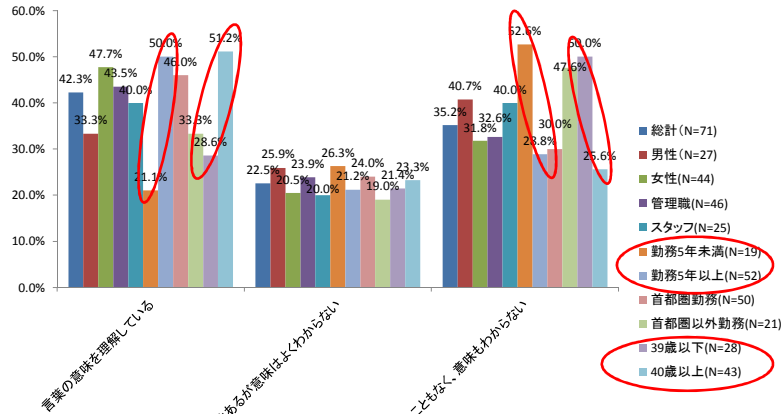
N=71



14

Q9 '組織ジェンダー'に関する理解度-属性別

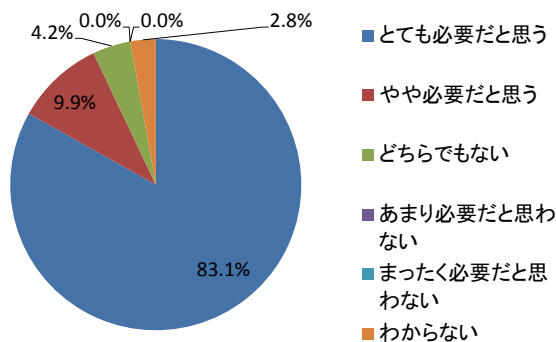
回答者が女性、管理職、勤務5年以上、首都圏勤務、40歳以上の場合の方が、それ以外の場合よりも理解度が高い。勤務歴と年齢で理解の差異が大きい。



15

Q10 ジェンダー配慮の必要性

回答者の93%は必要だと思っている。必要だと思わない対象者は0%。



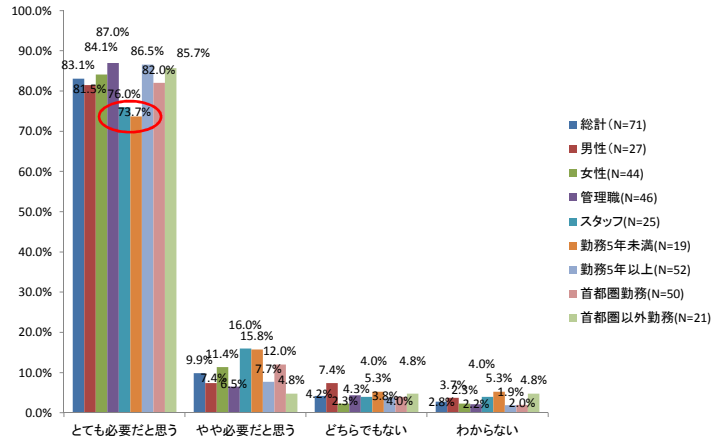
N=71



16

Q10 ジェンダー配慮の必要性- 属性別

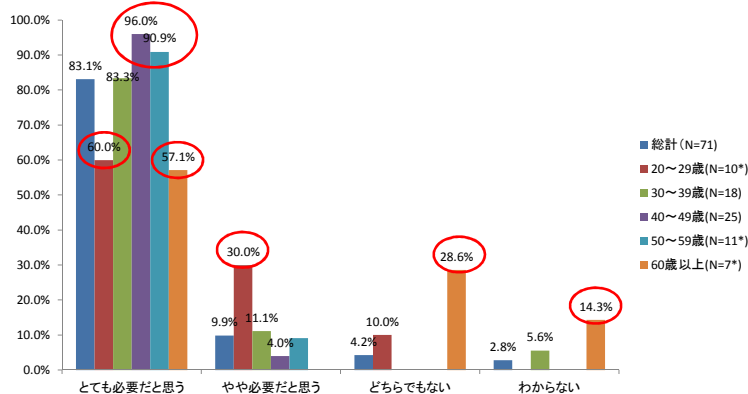
回答者がスタッフ、勤務歴5年未満の場合、比較的必要だと思う割合が低い。



17

Q10 ジェンダー配慮の必要性- 年齢別

回答者が20代、60歳以上の場合、とても必要だと思う割合がそれぞれ60.0%、57.1%と低く、比較的必要だと思わない傾向がある。逆に、40歳から59歳の回答者のとても必要だと思う割合は、96%、90.9%と高い。

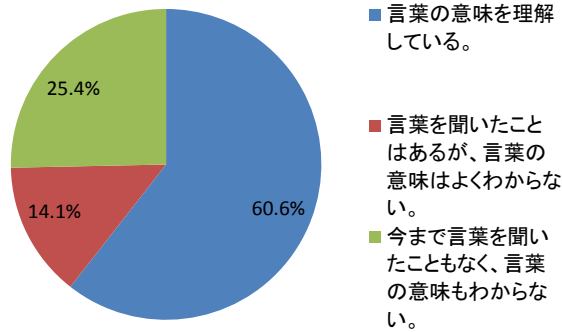


* N数が少ないので参考値として扱う

18

Q11 ジェンダー主流化の認知度

回答者の60.6%は意味を理解している。



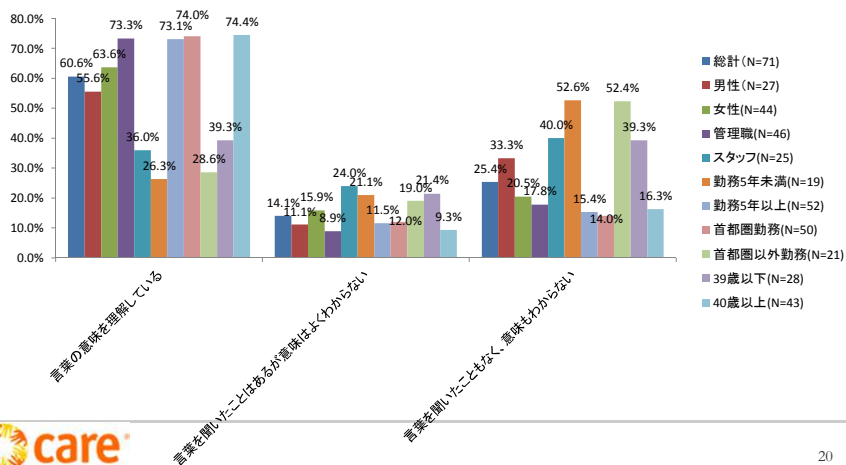
N=71



19

Q11 ジェンダー主流化の認知度- 属性別

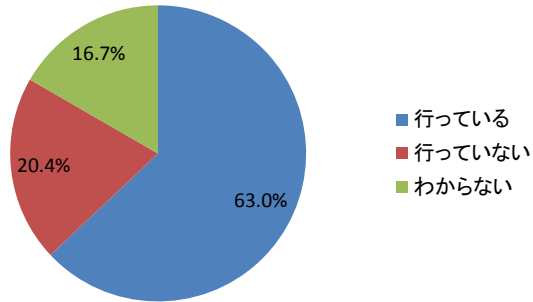
回答者が女性、管理職、勤務5年以上、首都圏勤務、40歳以上の場合の方が、それ以外の場合よりも認知度が高い。管理職とスタッフ、勤務歴、首都圏とそれ以外、年齢で認知度の差異がかなり開いている。



20

Q12 ジェンダー主流化の実施状況

Q11でジェンダー主流化を少なくとも聞いたことがあると回答した者の所属する団体の63%はジェンダー主流化を実施している。



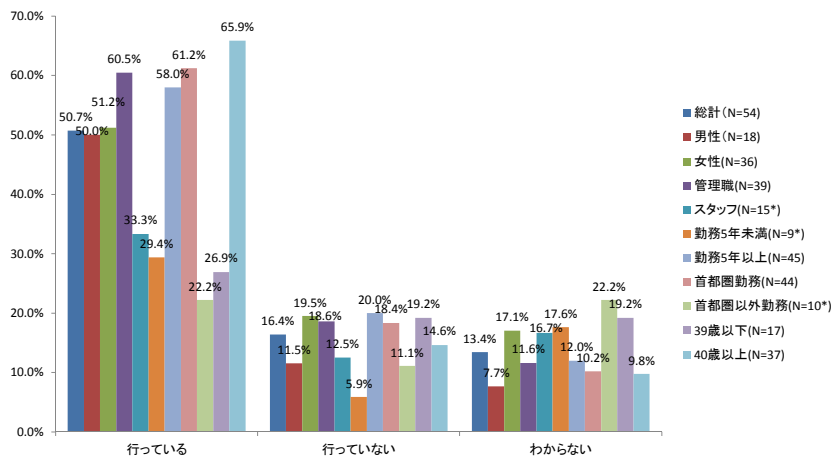
N=67



21

Q12 ジェンダー主流化の実施状況- 属性別

回答者が管理職、勤務5年以上、首都圏勤務、40歳以上の場合の方が、それ以外の場合よりも所属団体が主流化を実施していると回答。年齢が若い、勤務歴が浅い、又は役職が無い場合、団体が実施しているかどうかを判断できていないのかもしれない。首都圏の方がそれ以外の地域よりも主流化が進んでいそうだ。

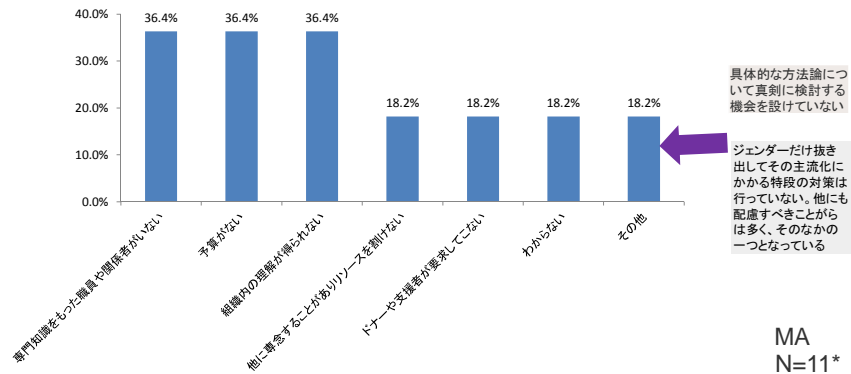


* N数が少ないので参考値として扱う

22

Q13 ジェンダー主流化を実施しない理由

Q12で‘行っていない’と回答した対象者に対する質問。専門知識を持った職員の不在、予算の問題、組織内の理解不足が大きな理由。N数が少ないので、属性別には分析しない。

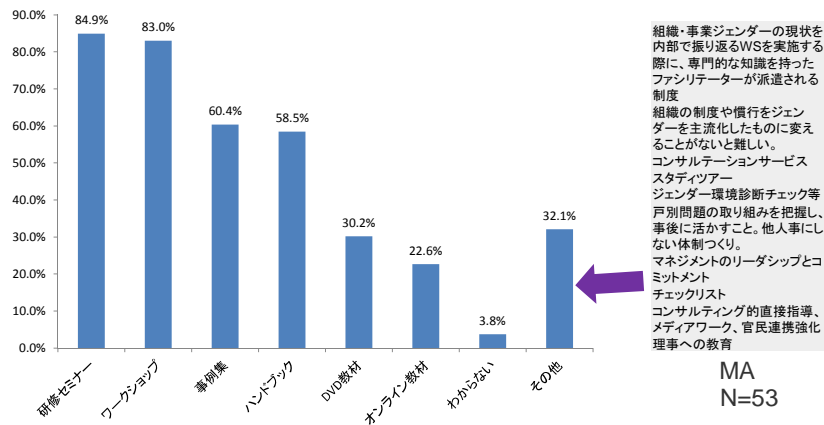


* N数が少ないので参考値として扱う

23

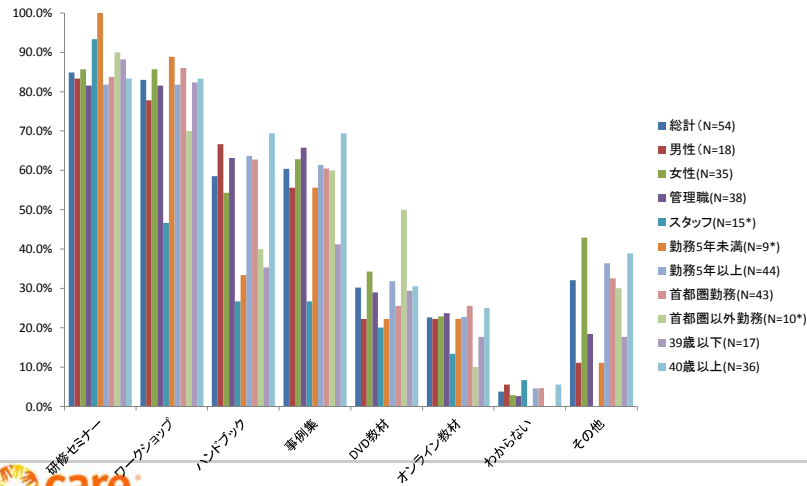
Q14 ジェンダー主流化を導入・促進するための有益な手段

回答者の80%以上は研修セミナー、ワークショップが有益だと考える。



Q14 ジェンダー主流化を導入・促進するための有益な手段-属性別(グラフ)

スタッフや勤務5年未満の回答者は研修セミナーが有益だと考える傾向が高く、40歳以上、管理職、勤務5年以上の回答者はハンドブックや事例集を有益だと考える傾向が高い。



* N数が少ないので参考値として扱う

MA

25

Q14 ジェンダー主流化を導入・促進するための有益な手段-属性別(表)

スタッフや勤務5年未満の回答者は研修セミナーが有益だと考える傾向が高く、40歳以上、管理職、勤務5年以上の回答者はハンドブックや事例集を有益だと考える傾向が高い。

	研修セミナー	ワーク ショップ	ハンドブッ ク	事例集	DVD教材	オンライン 教材	わからな い	その他
総計(N=54)	84.9%	83.0%	58.5%	60.4%	30.2%	22.6%	3.8%	32.1%
男性(N=18)	83.3%	77.8%	66.7%	55.6%	22.2%	22.2%	5.6%	11.1%
女性(N=35)	85.7%	85.7%	54.3%	62.9%	34.3%	22.9%	2.9%	42.9%
管理職(N=38)	81.6%	81.6%	63.2%	65.8%	28.9%	23.7%	2.6%	18.4%
スタッフ(N=15*)	93.3%	46.7%	26.7%	26.7%	20.0%	13.3%	6.7%	0.0%
勤務5年未満(N=9*)	100.0%	88.9%	33.3%	55.6%	22.2%	22.2%	0.0%	11.1%
勤務5年以上(N=44)	81.8%	81.8%	63.6%	61.4%	31.8%	22.7%	4.5%	36.4%
首都圏勤務(N=43)	83.7%	86.0%	62.8%	60.5%	25.6%	25.6%	4.7%	32.6%
首都圏以外勤務(N=10*)	90.0%	70.0%	40.0%	60.0%	50.0%	10.0%	0.0%	30.0%
39歳以下(N=17)	88.2%	82.4%	35.3%	41.2%	29.4%	17.6%	0.0%	17.6%
40歳以上(N=36)	83.3%	83.3%	69.4%	69.4%	30.6%	25.0%	5.6%	38.9%

総計より5ポイント高

総計より5ポイント低



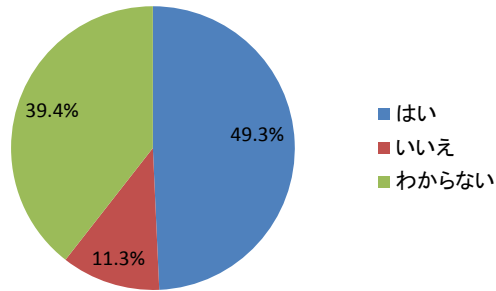
* N数が少ないので参考値として扱う

MA

26

Q15 ジェンダー研修への参加意向

回答者の49.3%は機会があれば研修に参加したいと考えている。



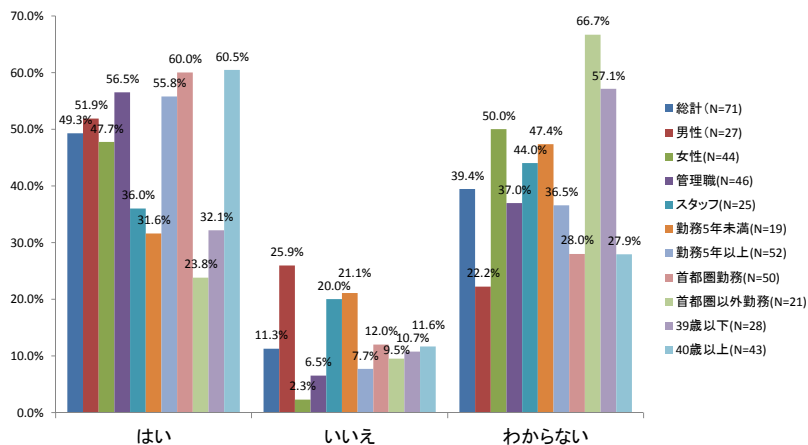
N=71



27

Q15 ジェンダー研修への参加意向- 属性別

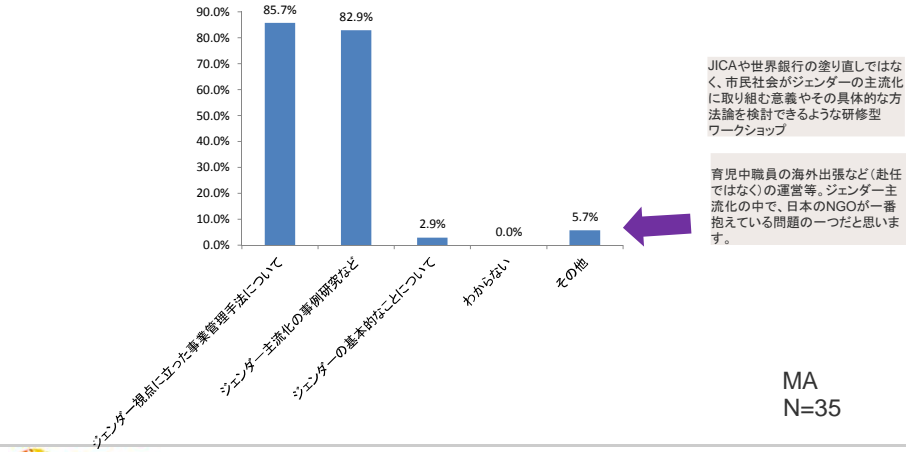
管理職、勤務5年以上、首都圏勤務、または40歳以上の回答者の研修への参加意向は相対的に高い。男性、スタッフ、または勤務5年未満の回答者の研修に参加しない意向は相対的に高い。



28

Q16 研修内容への希望

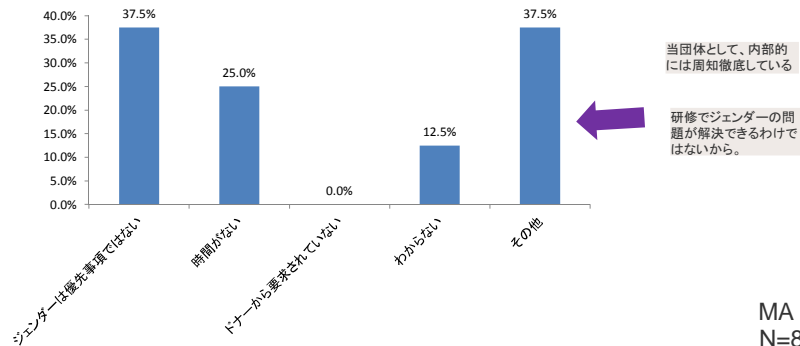
Q15で研修参加を意向する対象者からの回答。基本的な事項よりも、実践的な事業管理手法や主流化に関する事例研究を80%以上が希望している。これは属性による回答結果に違いは見られなかった。



29

Q17 研修に参加したくない理由

Q15で参加意向がない対象者からの回答。ジェンダーが優先事項ではない、研修に参加する時間がないことが挙げられている。N数が少ないので、属性別には分析しない。

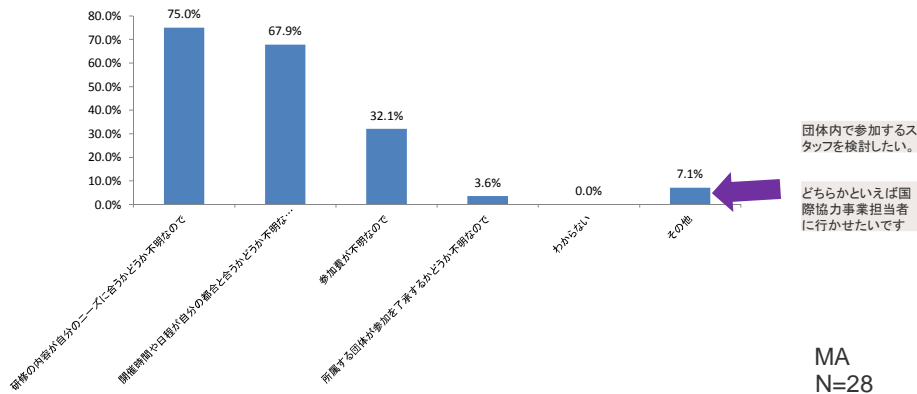


* N数が少ないので参考値として扱う

30

Q18 研修に参加するかどうか不明な理由

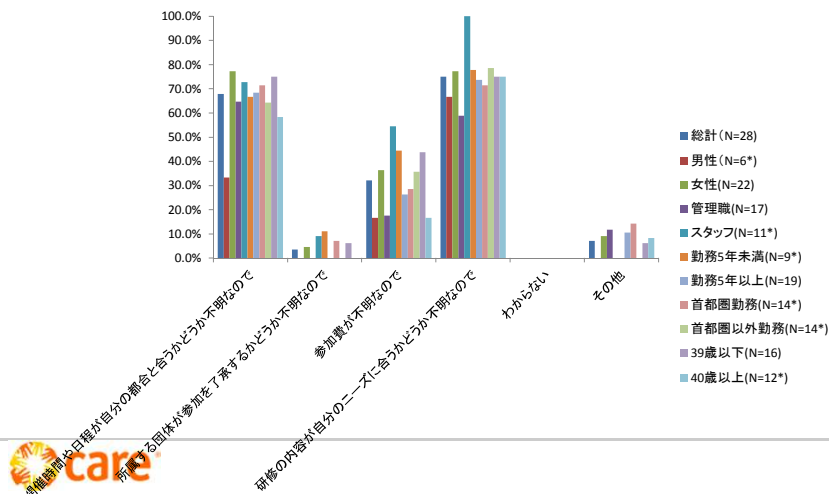
Q15で参加意向が不明の対象者からの回答。研修内容が自分のニーズに合い、日程が都合良く、参加費が手頃であれば研修に参加するのではないか。



31

Q18 研修に参加するかどうか不明な理由- 属性別(グラフ)

女性、39歳以下の場合、スケジュールを懸念、スタッフや勤務歴が浅い場合、団体の承認を懸念、スタッフ、勤務歴が浅い、39歳以下の場合、参加費を懸念、スタッフは研修内容への懸念を持つ傾向がありそうだ。



32

Q18 研修に参加するかどうか不明な理由- 属性別(表)

女性、39歳以下の場合、スケジュールを懸念、スタッフや勤務歴が浅い場合、団体の承認を懸念、スタッフ、勤務歴が浅い、39歳以下の場合、参加費を懸念、スタッフは研修内容への懸念を持つ傾向がありそうだ。

	開催時間や日程が自分の都合と合うかどうか不明なので	所属する団体が参加を承諾するか不明なので	参加費が不明なので	研修の内容が自分のニーズに合うかどうか不明なので	わからない	その他
総計(N=28)	67.9%	3.6%	32.1%	75.0%	0.0%	7.1%
男性(N=6*)	33.3%	0.0%	16.7%	66.7%	0.0%	0.0%
女性(N=22)	77.3%	4.5%	36.4%	77.3%	0.0%	9.1%
管理職(N=17)	64.7%	0.0%	17.6%	58.8%	0.0%	11.8%
スタッフ(N=11*)	72.7%	9.1%	54.5%	100.0%	0.0%	0.0%
勤務5年未満(N=8*)	66.7%	11.1%	44.4%	77.8%	0.0%	0.0%
勤務5年以上(N=19)	68.4%	0.0%	26.3%	73.7%	0.0%	10.5%
首都圏勤務(N=14*)	71.4%	7.1%	28.6%	71.4%	0.0%	14.3%
首都圏以外勤務(N=14*)	64.3%	0.0%	35.7%	78.6%	0.0%	0.0%
39歳以下(N=16)	75.0%	6.3%	43.8%	75.0%	0.0%	6.3%
40歳以上(N=12*)	58.3%	0.0%	16.7%	75.0%	0.0%	8.3%

総計より5ポイント高

MA

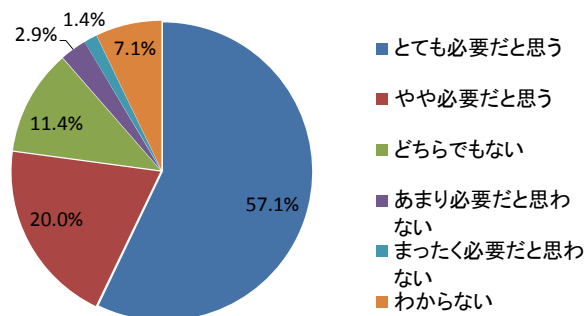
総計より5ポイント低



33

Q19 ドナーや支援者へのジェンダー教育の必要性

回答者の77.1%は必要だと思っている。



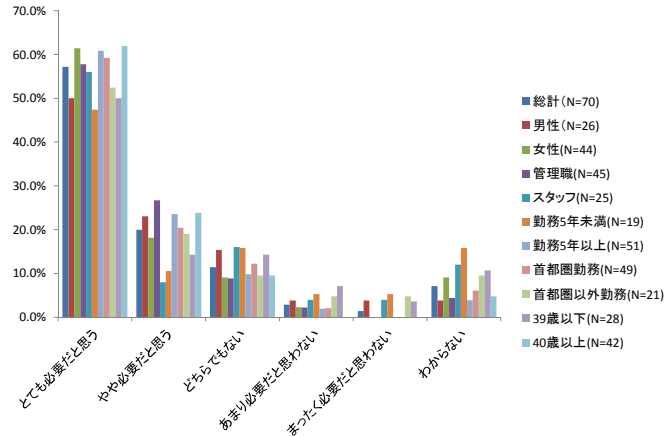
N=70



34

Q19 ドナーや支援者へのジェンダー教育の必要性- 属性別(グラフ)

回答者が勤務5年未満、または39歳以下の場合、必要だと思わない傾向が相対的に高い。



35

Q19 ドナーや支援者へのジェンダー教育の必要性- 属性別(表)

回答者が勤務5年未満、または39歳以下の場合、必要だと思わない傾向が相対的に高い。

	とても必要だと思う	やや必要だと思う	どちらでもない	あまり必要だと思わない	まったく必要だと思わない	わからない
総計(N=70)	57.1%	20.0%	11.4%	2.9%	1.4%	7.1%
男性(N=26)	50.0%	23.1%	15.4%	3.8%	3.8%	3.8%
女性(N=44)	61.4%	18.2%	9.1%	2.3%	0.0%	9.1%
管理職(N=45)	57.8%	26.7%	8.9%	2.2%	0.0%	4.4%
スタッフ(N=25)	56.0%	8.0%	16.0%	4.0%	4.0%	12.0%
勤務5年未満(N=19)	47.4%	10.5%	15.8%	5.3%	5.3%	15.8%
勤務5年以上(N=51)	60.8%	23.5%	9.8%	2.0%	0.0%	3.9%
首都圏勤務(N=49)	59.2%	20.4%	12.2%	2.0%	0.0%	6.1%
首都圏以外勤務(N=21)	52.4%	19.0%	9.5%	4.8%	4.8%	9.5%
39歳以下(N=28)	50.0%	14.3%	14.3%	7.1%	3.6%	10.7%
40歳以上(N=42)	61.9%	23.8%	9.5%	0.0%	0.0%	4.8%

総計より5ポイント高

総計より5ポイント低



36

Q20 ジェンダーや研修についての意見・要望(抜粋)

国際人権団体なので、当然のこととして、ジェンダー問題は理解しています。
ジェンダーという言葉が独り歩きし、言葉を使う人同士で共通認識が得られているか心もとない。
NGOにおいては、管理職レベルでのジェンダーに関する知識の蓄積がまだまだ足りておらず、ジェンダーを専門分野とする人々の小さな集まりに過ぎない感がある。まずは管理職レベルのジェンダー知識の普及をめざし、それを主流化する必要性を認識してもらう必要が大いにある。
一般的に開発業界では女性のジェンダーへの意識が高い方も多くいらっしゃると思いますが、男性のジェンダー問題についても、考察を深める機会があったらと考えております。

体得できるような事例を踏まえたワークショップ型が良いのではないかと思います。
ジェンダー主流化の必要性は日々感じています。小規模団体の組織運営には積極的に正措置等までリソースが割けないというのが実情です。
ジェンダーの主流化はCSOの開発効果議論や、RBAと切っても切り離せないテーマと認識しています。JANICでも、イスタンブール原則やスフィアなど、関連の国際基準の普及に取り組んでおりますので、ぜひご協力できればと思います。
研修よりは、制度や慣行をジェンダーベースに変えることが非常に重要だと思う。変えるプロセスでジェンダーについて否応なく考えざるを得ない。否応なしに考えなければならない状況を作り出すことが重要ではないか。
国際協力のみならず、日本の文脈にもひきつけて研修などをされると理解されやすいかと思いました。オックスファムは震災支援では、ジェンダーにフォーカスしており、パートナー団体は様々なマテリアルを発行しました。何かお役に立つことがあればぜひお声掛けくださいませ。
企業の男性に必要と思う

この調査の結果が最終的にどういった形でアンケート参加者に共有されるのか、そしてどのように活用されていくのかが不明。調査の目的と目指す成果を明確に説明したほうが、参加者のインセンティブも上がるし、アカウントビリティの面からも適切。また調査を企画・実施するチームにジェンダーの専門家がいたら、明示しておいたほうが調査の信頼性も上がる。
当団体内でもジェンダーについての意見交換を検討する
日常生活からのジェンダー問題を自覚し、社会問題へ繋げられる様に理解する。社会を変えるためにどう活動するのか一人一人が実践できるような研修が大切と思う。他人ごとにならない、あきらめない事が大切です。
ジェンダー主流化の動きは今後更に活発化することだと思います。国際協力の分野でもこの視点をもった事業実施も重要となると思います。
ジェンダーというだけで毛嫌いする人もいるようなので、そういう人が参加しなくなるような研修をぜひ実施してください。
組織の責任者(理事、事務局長など)の意識変革がまず必要で、そのレベルの人々にうったえる内容のものがあるといい。エグゼクティブ研修みたいな、ジェンダーに関してはすべての人が当事者なので、単に知識としてジェンダーを学ぶだけでなく、自分自身の問題にひきつけて考えさせるような研修を考えて頂きたい。
インドで実施しているプロジェクトは文化・社会背景的な女子差別が児童労働に深く関与しているため、自ずとジェンダーの視点を持って取り組んでいると思いますが、国際協力事業担当スタッフに一度きちんと学んでもらうと良いかと思いました。
研修その他の取り組みについては積極的に情報提供をいただければありがたいです
難しい概念なので、学び続ける必要があると感じている。
NGO業界では、ジェンダーに関する程度のある理解があるが、政府やメディア等では遅れているのではないのでしょうか。研修を行うとすれば、これらの関連団体からの参加も促すべきではと思います。
Q12の回答欄は答えにくかった。「行っている」「行っていない」だけでなく、何をどの程度行っているかが重要ではないか。
主流化のための理解者を増やすのに尽力している団体を支援するようになりたいと思います。
職員向けに事務所内で実施したいと考えている。



N=24

37

回答者属性



38

回答者属性 - 回答者所属団体一覧

aaa		シャンティ国際ボランティア会	11名*
AAR Japan 難民を助ける会		セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン	
ACE		ソルト・パヤタス	
CFF		チエルノブイリ医療支援ネットワーク	
CWS Japan		チャイルド・ファンド・ジャパン	
JANIC		ハイチ友の会	
JCCP		ハビタット・フォー・ヒューマニティ・ジャパ ン	2名*
NGO福岡ネットワーク		ハンガー・フリー・ワールド	
NICE		バングラデシュと手をつなぐ会	
PHD協会		ピースウィンズ・ジャパン	
アユース仏教国際協力ネットワーク		ピースウィンズ・ジャパン	
アジア女性センター		ブルー・ジャパン	7名*
アジア日本相互交流センター		ブリッジ エーシア ジャパン	2名*
アジア保健研修所		ワールド・ビジョン・ジャパン	
アフリカ日本協議会		ワールドランナーズ・ジャパン	
アフリカ理解プロジェクト	2名*	開発教育協会	
アムネスティ・インターナショナル日本		環境パートナーシップ会議	
エファジャパン		国際アマチュア無線ボランティアズ	
オイスカ		国際開発救援財団	
オックスファム・ジャパン		大阪YMCA	
カリタスジャパン		日本キリスト教海外医療協会	
ケア・インターナショナル ジャパン	2名*	日本国際飢餓対策機構	
コープ自然派ビューア大阪		国際協力NGOセンター(JANIC)	
ジーエルエム・インスティテュート	2名*		
シェア＝国際保健協力市民の会			

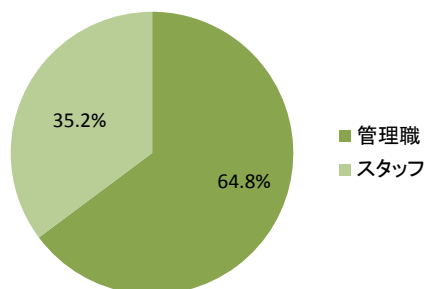


注)*印の無い団体からはそれぞれ1名ずつの回答があった。
当財団の回答者2名は本研究会業務に従事しない職員である。

39

回答者属性 - 役職の有無

回答者の64.8%は管理職である。



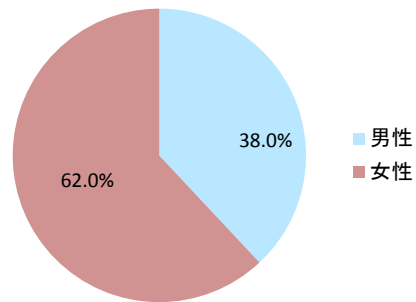
N=71



40

回答者属性- 性別

女性が62.0%で、過半数を上回っている



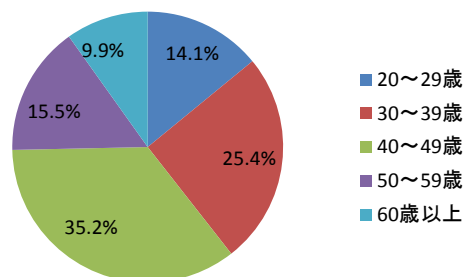
N=71



41

回答者属性- 年代

ボリュームゾーンは30代、40代。40歳以上が60.5%である。



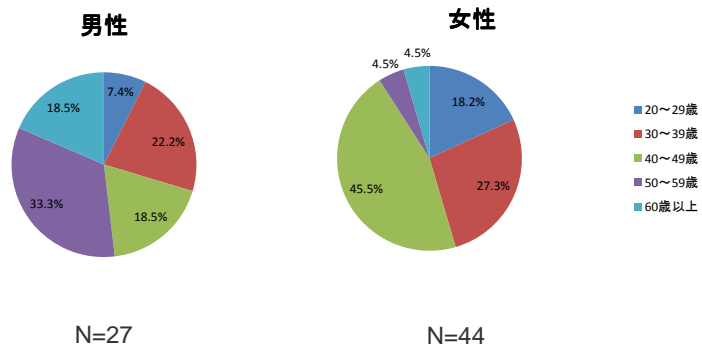
N=71



42

回答者属性- 年代X性別

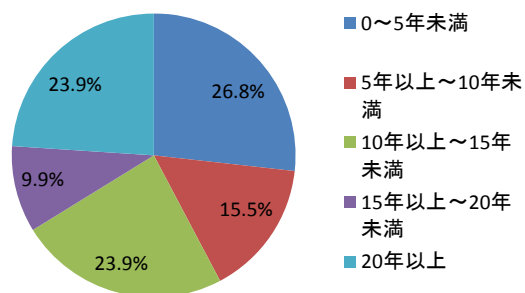
男性の50歳以上の占める割合は51.8%で、女性の9%を大きく上回る。



43

回答者属性- 勤務年数

国際協力関連の業務経験が10年を超える対象者が57.7%で、過半数を超える



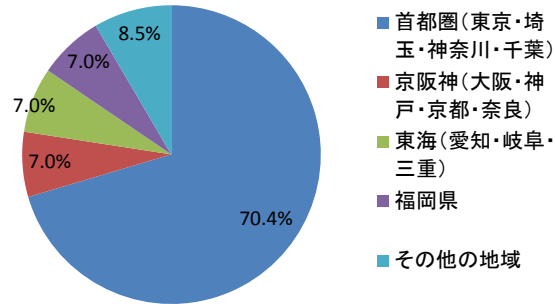
N=71



44

回答者属性- 勤務地域

回答者の70.4%は首都圏で勤務している



N=71

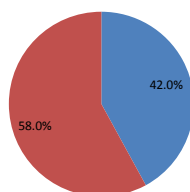


45

回答者属性- 勤務地域X性別

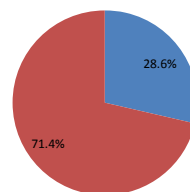
首都圏勤務回答者の58%は女性で、首都圏以外勤務回答者は71.4%。女性の首都圏以外で勤務している割合が首都圏よりも高い。

首都圏勤務



N=50

首都圏以外勤務



N=21

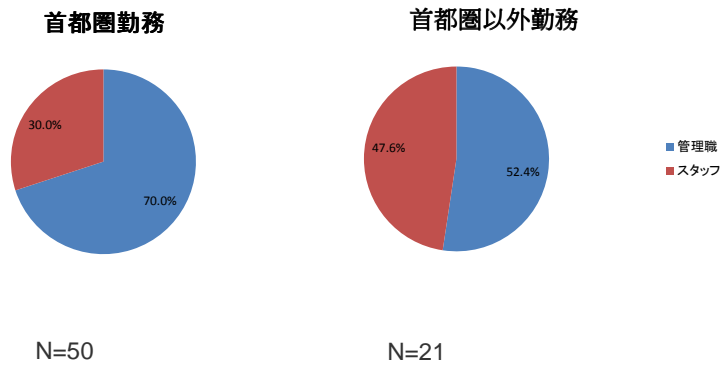
■ 男性
■ 女性



46

回答者属性- 勤務地域X役職

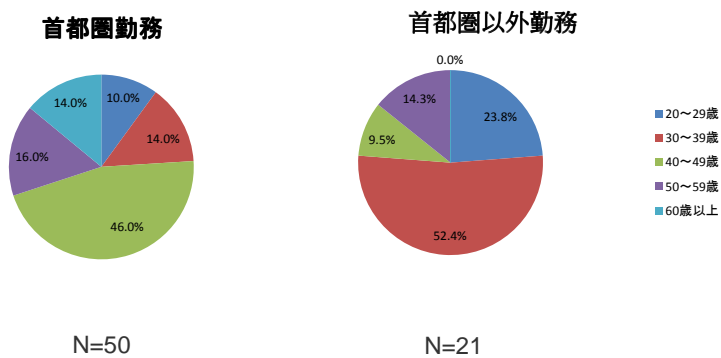
首都圏勤務回答者の70%は管理職で、首都圏以外勤務回答者は52.4%。首都圏の方が管理職の割合が首都圏以外よりも高い。



47

回答者属性- 勤務地域X年代

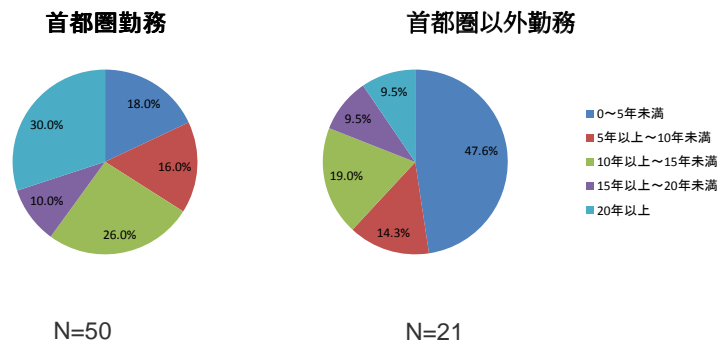
首都圏では回答者の40歳以上の割合が76%であるのに対し、首都圏以外では23.8%と大きな開きがある。首都圏以外では39歳以下が76.2%を占めている。



48

回答者属性- 勤務地域X勤務年数

首都圏では回答者の10年以上勤務の割合が66%であるのに対し、首都圏以外では38%と大きな開きがある。首都圏以外では10年未満の勤務年数の回答者が61.9%を占めている。



49

Appendix



50

Appendix - 調査票①

ジェンダーについてのアンケート

Q1 あなたの所属する団体名をお書きください。(OA)

Q2 あなたの役職名をお書きください。(OA)

Q3 あなたの性別を下記項目から1つお答えください。(CE)

- ① 男性
- ② 女性

Q4 あなたの年齢が該当する年代を下記項目から1つお答えください。(CE)

- ① 20～29歳
- ② 30～39歳
- ③ 40～49歳
- ④ 50～59歳
- ⑤ 60歳以上

Q5 あなたはどれくらいの期間、国際協力関連の業務に従事されていますか？下記項目から該当する期間を1つお答えください。(CE)

- ① 0～5年未満
- ② 5年以上～10年未満
- ③ 10年以上～15年未満
- ④ 15年以上～20年未満
- ⑤ 20年以上

Q6 あなたの現在の勤務地域を下記項目から1つお答えください。(CE)

- ① 首都圏（東京・埼玉・神奈川・千葉）
- ② 京阪神（大阪・神戸・京都・奈良）
- ③ 東海（愛知・岐阜・三重）
- ④ 福岡県
- ⑤ その他の地域

Q7 あなたは「ジェンダー」に関してどの程度ご存じですか？該当する項目を1つ選択してください。(CE)

- ① 言葉の意味を理解している。
- ② 言葉を聞いたことはあるが、言葉の意味はよくわからない。
- ③ 今まで言葉を聞いたこともなく、言葉の意味もわからない。(=>③の該当者はここで調査終了・これ以降の質問にはお答えにならなくて結構です)

Q8 あなたは「事業ジェンダー」に関してどの程度ご存じですか？該当する項目を1つ選択してください。(CE)

- ① 言葉の意味を理解している。
- ② 言葉を聞いたことはあるが、言葉の意味はよくわからない。
- ③ 今まで言葉を聞いたこともなく、言葉の意味もわからない。



51

Appendix - 調査票②

Q9 あなたは「組織ジェンダー」に関してどの程度ご存じですか？該当する項目を1つ選択してください。(CE)

- ① 言葉の意味を理解している。
- ② 言葉を聞いたことはあるが、言葉の意味はよくわからない。
- ③ 今まで言葉を聞いたこともなく、言葉の意味もわからない。

Q10 ジェンダー (gender) とは、生物学的な性別 (sex) ではなく、社会的・文化的につくられる性別のことで、女らしさや男らしさといった言葉に代表されるような、特定の社会での価値観や、男女の社会的・文化的役割の違いや男女間の関係性のことを示します。あなたは貴団体の途上国での支援活動や国内外の貴組織の運営においてジェンダーに配慮することは必要だと思いますか？該当する項目を1つ選択してください。(CE)

- ① とても必要だと思う
- ② やや必要だと思う
- ③ どちらでもない
- ④ あまり必要だと思わない
- ⑤ まったく必要だと思わない
- ⑥ わからない

Q11 あなたは「ジェンダー主流化」に関してどの程度ご存じですか？該当する項目を1つ選択してください。(CE)

- ① 言葉の意味を理解している。
- ② 言葉を聞いたことはあるが、言葉の意味はよくわからない。
- ③ 今まで言葉を聞いたこともなく、言葉の意味もわからない。(=>③の該当者はQ15へ飛んでください。Q12-14はお答えにならなくて結構です)

Q12 ジェンダー主流化とは、あらゆる政策、施策、事業等にジェンダー格差解消の視点を組み入れることを示しています。貴団体ではジェンダー主流化を行っていますか。該当する項目を1つ選択してください。(CE)

- ① 行っている (=>Q14へ飛んでください。Q13はお答えにならなくて結構です)
- ② 行っていない (=>次のQ13をそのままお答えください。)
- ③ わからない (=>Q14へ飛んでください。Q13はお答えにならなくて結構です。)

Q13 <Q12で「②」と回答した対象者のみ質問> なぜ貴団体ではジェンダー主流化を行っていないのですか？ 該当する項目をすべて選択してください。(MA)

- ① 専門知識をもった職員や関係者がいない。
- ② 予算がない。
- ③ 他に専念することがありリソースを割けない。
- ④ 組織内の理解が得られない。
- ⑤ ドナーや支援者が要求してこない。
- ⑥ わからない
- ⑦ その他 (具体的に記載してください)

Q14 ジェンダー主流化を導入・促進するためには、あなたはどのようなものがあると有益だと思いますか。該当する項目をすべて選択してください。(MA)

- ① 研修セミナー
 - ② ワークショップ
 - ③ ハンドブック
 - ④ 事例集
 - ⑤ DVD教材
 - ⑥ オンライン教材
 - ⑦ わからない
- その他 (具体的に記載してください) _____)



52

Appendix - 調査票

Q15 あなたはジェンダーについての研修機会があれば参加しますか？該当する項目を1つ選択してください。(CE)

- ① はい (=>Q16へ飛んでください)
- ② いいえ (=>Q17へ飛んでください。Q16はお答えにならなくて結構です)
- ③ わからない (=>Q18へ飛んでください。Q16.Q17はお答えにならなくて結構です)

Q16 <Q15で「①」に回答した対象者のみ質問> あなたはどのような研修に関心がありますか？該当する項目をすべて選択してください。(MA) (=>終了後、Q19へ飛んでください。Q17.18はお答えにならなくて結構です)

- ① ジェンダーの基本的なことについて
- ② ジェンダー視点に立った事業管理手法について
- ③ ジェンダー主流化の事例研究など
- ④ わからない
- ⑤ その他(具体的に記載してください)

Q17 <Q15で「②」に回答した対象者のみ質問> その理由は何ですか？該当する項目をすべて選択してください。(MA) (=>終了後、Q19へ飛んでください。Q18はお答えにならなくて結構です)

- ① 時間がない
- ② ジェンダーは優先事項ではない
- ③ ドナーから要求されていない
- ④ わからない
- ⑤ その他(具体的に記載してください)

Q18 <Q15で「③」に回答した対象者のみ質問> その理由は何ですか？該当する項目をすべて選択してください。(MA)

- ① 開催時間や日程が自分の都合と合うかどうか不明なので
- ② 所属する団体が参加を了承するかどうか不明なので
- ③ 参加費が不明なので
- ④ 研修の内容が自分のニーズに合うかどうか不明なので
- ⑤ わからない
- ⑥ その他(具体的に記載してください)

Q19 あなたはドナーや支援者にジェンダー教育が必要だと思いますか？該当する項目を1つ選択してください。(CE)

- ① とても必要だと思う
- ② やや必要だと思う
- ③ どちらでもない
- ④ あまり必要だと思わない
- ⑤ まったく必要だと思わない
- ⑥ わからない

Q20 ジェンダーや研修について、ご意見あるいはご要望などがあればご記入ください。(OA)

以上でアンケートは終了です。
ご協力ありがとうございました。

