

アンケート調査結果

- 調査の目的： 事例集に入れる事例を特定するため、日頃から、どのように工夫しながら、女性の視点やジェンダー平等を環境活動に織り込んでいるかについての情報を収集する。
- 調査の方法： 郵送方式（返信用封筒同封）
- 調査実施期間： 2014年6月30日～7月30日（質問票の発送）
- 質問票の回収： 2014年9月16日以前到着分
- 調査対象： 平成23-25年度の地球環境基金の助成団体、ならびに本事業関係者からの情報のうち送付先住所が確認できたもの。団体の形態は問わない
- 質問票の発送数： 340票、うち宛先不明で戻ってきたものおよび重複発送10票
- 質問票の回収数： 116票 回収率34%

分析結果の概要

1. 回答団体の概要

- ・ 所在地：全国36都道府県（東京都34.5%、北海道8.6%、京都5.2%。以下各県、数%）
- ・ 活動分野：総合環境教育、生物多様性保全、総合環境保全活動、循環型社会形成、地球温暖化防止分野が多い。
- ・ 活動形態：普及啓発、実践活動が多い。

活動分野別回答数および割合(MA)

	活動分野	計	%
1	生物多様性保全	57	49.1
2	地球温暖化防止	32	27.6
3	循環型社会形成	33	28.4
4	大気・水・土壌循環保全	21	18.1
5	総合環境教育	75	64.7
6	総合環境保全活動	39	33.6
7	東日本大震災関連活動	2	1.7
8	その他の環境保全活動	8	6.9
9	国際協力*	10	8.6

* 質問にはなかったが集計の時追加した。

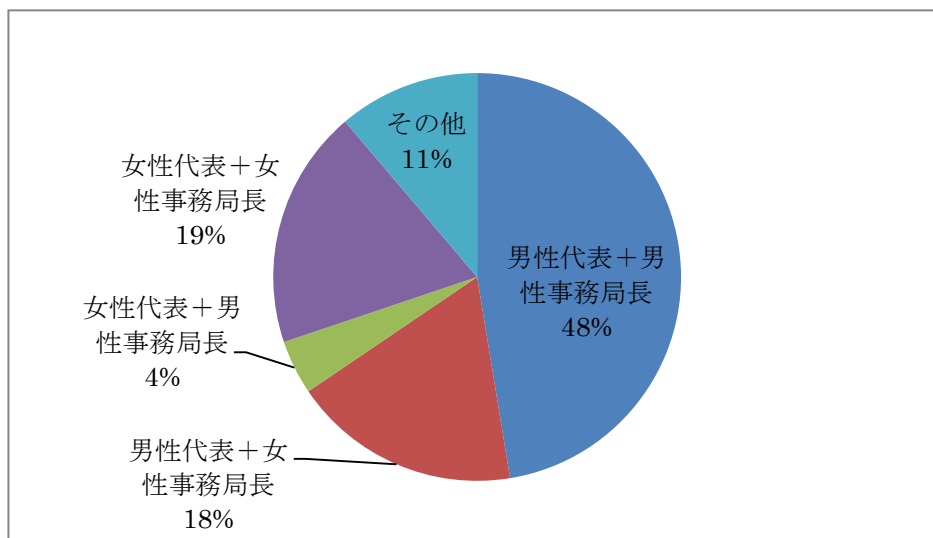
活動形態別回答数および割合(MA)

	活動形態	計	%
1	実践活動	80	69.0
2	政策提言/調査研究	58	50.0
3	普及啓発	87	75.0
4	ネットワーク	58	50.0

◆ 回答団体の代表・事務局長の性別・役員女性の女性比

- ・ 代表では、70%が男性、女性 27%。
- ・ 事務局長では、52%が男性、女性 38%である。
- ・ 女性代表の場合は女性事務局長、役員女性の女性比が高い傾向が見られる。
- ・ 役員数の平均値は女性代表の団体では 12.0 人、男性代表では 10.6 人(無回答 3 を除く)。

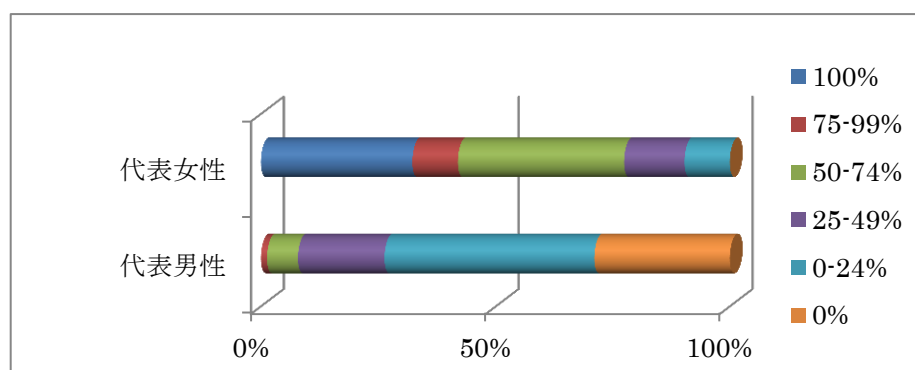
代表の性別×事務局長の性別



代表 \ 事務局長	実数				%			
	男性	女性	無回答	計	男性	女性	無回答	計
男性	55	21	6	82	47.4	18.1	5.2	70.7
女性	5	22	4	31	4.3	19.0	3.4	26.7
無回答		1	2	3	0.0	0.9	1.7	2.6
計	60	44	12	116	51.7	37.9	10.3	100.0

注) 無回答は選択肢。集計には記入なし、該当なしの回答、男女共同代表を含む。

代表の性別×役員女性の女性比



代表の性別×役員女性の女性比（単位％）

役員女性の女性比	代表		無回答	計
	男性	女性		
100%	0.0	32.3	33.3	9.5
75-99%	1.2	9.7	0.0	3.4
50-74%	6.1	35.5	0.0	13.8
25-49%	17.1	12.9	33.3	19.0
0-24%	41.5	9.7	0.0	32.8
0%	26.8	0.0	0.0	19.0
不明	2.4	0.0	33.3	2.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0

2. **質問5** 活動内容に女性の視点を生かし、ジェンダー平等を進めるための工夫

（ ）は○印をつけた数および記述された数

- 1) 女性ならではの視点に立った環境活動を進めている。(42)
- 2) 環境活動にジェンダー平等につながる要素を含めている。(22)
 - ① 声をあげられるようにしている。(27)
 - ② 活動に性別にもとづく慣習に敏感になるようなプログラムを含めている。(12)
 - ③ 活動の参加者が男女いずれかに偏らないように工夫している。(35)
 - ④ 性別役割分業を強化、固定化しないように工夫している。(26)
- 3) その他の方法や工夫

コメント：活動においては女性の視点を生かす、参加者の性別の偏りをなくすなどの工夫をしているところが多い。

3. **質問6** 組織運営における取組み

- 1) 組織の方針決定におけるジェンダー平等の推進 (19)
 - ① 理事、役員、管理職における男女比を同じにするようにしている。(23)
 - ② 女性の意見を積極的に汲み上げるようにしている。(28)
- 2) スタッフの配置や仕事の配分における女性の視点を生かし、ジェンダー平等を進めるために努力している。(12)
 - ① ジェンダー平等に敏感になるような研修に参加し（させ）ている。(17)
 - ② スタッフの配置や仕事の配分に当り性別役割の枠を拡げる。(17)
- 3) スタッフのワークライフバランスを可能にするよう配慮している。(43)
- 4) 上記以外の組織運営に関する取組み

コメント：組織運営においてはスタッフのワークライフバランスに配慮しているところが多い。

記述回答のまとめ

以下は、記述された回答のうち、調査の目的である、女性の視点やジェンダー平等を環境活動に織り込んでいることに関係するものを整理したものである。以下では、すべての記述回答を掲載しているわけではなく、同様な回答はまとめたり、整理の過程で一部表現を変更したりしている。

1) **環境活動**に女性の視点およびジェンダー平等をどのように織り込むように工夫しているか、との問いに対する回答は次の7項目に分類・整理した。

① 活動の柱や理念にジェンダー平等を入れるなど、活動そのものに、女性の視点やジェンダー平等を織り込んでいる例

- ・ 活動全体を通じて多様な世代、男女問わずにまちづくりに参画する機会をつくっている。
- ・ 活動の目的が女性の自立支援である。
- ・ ファシリテーター、コーディネーターの育成にあたりジェンダー平等を一つの柱としている。
- ・ 他団体に対する支援にあたり、女性の生活、意識の向上を支援選定の基準に挙げている。
- ・ ジェンダーと生物多様性などをテーマとした活動や問題提起も行っている。
- ・ フォーカスグループインタビューの機会に村の農作業や家庭の中で差別について話し合う機会がある。
- ・ 主に広報において、常にジェンダーの視点を取り入れている。
- ・ 季刊誌の巻頭インタビューに1年に1回は女性を取り上げるように心がけている
- ・ 地域防災に於いて女性の役割に重視し、避難施設の運営や設置に積極的に女性の意見を取り入れている
- ・ イベントの後は、焚き火を囲んでの“トーキングサークル”のようなものがあり、参加者が一人一人シェアリングする。この場合、特に女性が普段言えないことを共有することが多く男性を含め全員聞いている。女性、特に母親のリピーターが多くコミュニティが形成されている。

② 活動の講師などが男女いずれかに偏らないようにすることでジェンダー平等を織り込んでいる例

- ・ 講師に女性を多く活用している。男性ばかりに偏らないようにしたりしている。講演会のパネリストのジェンダーバランスを意識している。
- ・ 大学生ボランティアではできるだけ女性をお願いしている。
- ・ 現地プロジェクトの組織作りには必ず女性を含めている。

③ 多様な人びとが参加し、日頃声が届きにくい人の声が届くように工夫しているもの。

- ・ ワークショップ中の発言等についてジェンダーやセクシャルマイノリティなどについて配慮をしている。
- ・ 土日等に参加して貰えるようにしている。また、アンケート等を使って参加できない人にも意見を伝える機会を設けている

- ・ 学習会は家族で参加して貰うように努めている。
 - ・ 男性にもごみ問題に目を向けてもらうため、家具の修理や刃物の研きなど男性が興味を持つような講座も意識的に開催している。
 - ・ 男性会員は勤務しているため、なるべく土・日の休日に会議(打合せ)を行っている。
 - ・ 村の全体会合では、必ず女性の参加を求める。
 - ・ 一部の人（特に男性）ばかりが話すことにならぬよう、老若男女が活動を理解でき、参加できるよう配慮している
 - ・ 隣村への視察など遠出の際は、女性しか参加出来ない回を設定している。
- ④ 女性の関心の高い分野を取り上げることにより女性の視点を反映させている例
- ・ ゴミ問題は女性の方が感度も関心度も高いので活動も自然と女性が中心。
 - ・ 廃棄物の問題は生活に密着しているため家事を担う女性向けの講座やイベントを開催している
 - ・ 住民のエンパワーメント活動に女性が関心をいさぐようなプログラム（例えば石鹼作り）を入れている
 - ・ 省エネの普及啓発の際、調理の時のエネルギー消費、食材生産・輸送にかかるエネルギーの視点を盛り込んだ講座を開催している
 - ・ 我が家の省エネをテーマに学習会を実施している。
 - ・ マイバック持参の啓発、買い物から環境を考えた活動
 - ・ 身近な衣類のリサイクル活動を実践
 - ・ 石けん製品の普及など家庭で実践でき、乳幼児を持つ母親でも参加できる活動
 - ・ ソーラークッカー
 - ・ 「おばあちゃん」の重要性に焦点をあてた活動など
 - ・ 子どもに焦点を当てることが多いため、自ずと女性参加が増える。
- ⑤ 企画に女性の視点を反映させている例
- ・ 役員、スタッフに女性を半分以上入れている
 - ・ 事務局、スタッフ、企画運営はすべて女性である
 - ・ 女性スタッフに参加して貰い女性の感性を生かした環境学習会を企画した
 - ・ 環境教育事業の中には子育て支援も兼ねているものもある。それはスタッフ（女性）自身の発想（経験）によるもの。
 - ・ 女性しか考えられない事案を積極的に取り組む
 - ・ 今の経済優先、効率優先を考えがちな日本の男社会の中では、私たちの事業全てが女性の視点と言える。
 - ・ 自分（代表）が女性であるためか、あえて「女性の視点」であるとかジェンダー平等ということで意識してはいませんでしたが、自然に（自発的に）そのようにできていたように思います。
 - ・ 主婦として生活していて、生ごみを捨てるのは「もったいない」との思いから、環境に興味を持ち、循環型地域社会を目指した活動を始めました。

- ・ 男性視点になりがちな港湾計画の中に、女性の目から見た港のあり方を積極的に提言していく
- ⑥ 活動を通じて性別役割分業を強化、固定化しないようにすることでジェンダー平等を実現している例
- ・ 森林保全活動でも女性も力仕事を行う。また、会議等でも男性がお茶を用意することもあります。
 - ・ いまどき性別役割分業といった意識は当団体の周囲にはありません。皆それぞれに得意分野を自発的に分担しています。
 - ・ イベントにおける食器類の買物、火起し等、男性が率先して行っている。
 - ・ キャンプの本部（食事作り、買出し等の下働き）は男性が担うようにしている。
 - ・ NPO 活動や地域の団体を交えた活動で、何でもできる事は平等に行い、得意分野の仕事は得意な人に役割分担するようにしている。
 - ・ 男女わけへだてなくどのプログラムにも参加できるように募集をかけている（昼食づくりとか）
- ⑦ 女性を対象にした他の団体や活動と連携して補完することにより、ジェンダー平等や女性の視点を統合している例
- ・ 被災地での妊産婦支援を行うために現地で活動している助産師のネットワークを作り、ファンドレイジングと広報を担当している。
 - ・ ザ・ボディショップなどと連携した環境活動
 - ・ まちづくり活動に女性団体を組み入れ、政策提言などに取組んでいる。
 - ・ 植林事業に女性の収入向上事業をジョイント
 - ・ 政策提言に繋がる委員会や懇親会、談話、ワークショップ等に積極的に参加している。

2) **組織運営**において女性の視点およびジェンダー平等を織り込むようにどのように工夫しているか、との問いに対する回答は次の通りである。

- ① 組織の方針決定においてジェンダー平等の推進を進めている例
- ・ 本会運営のために月 2 回の理事会を開いてさまざまな問題について協議を活発に行っていますが、かならず「男女共同参画の理念にあっているかどうか」をお互いに意識して考えるようにしています。
 - ・ 関心をもつ女性が少ないが、役員が男性だけにならないように心がけている。意見については、男性だから、女性だからというような区別はせず男女平等に意見交換している。
 - ・ 理事会会議（理事と事務局職員）はすべてのメンバーが自由に発言し、会議内の情報の守秘義務は守られ、それぞれが発言に対して責任を持つという全員了解のルールがある。
 - ・ 比率は低い積極的に女性の役員（理事、評議員）就任を図るように努めている
 - ・ 役員等の選任に当たり、女性が加わることを意識し努めている。結果ではあるが、女性は職員の過半数を占めている。
 - ・ 常に委員会の半数が女性になるようにしている。ただし、いざ活動が始まると女性が（委

員でありながら) 参加しないケースもある。

- ・ 環境活動に男女の別はない。適当な方がおられれば役員、理事をお願いする。
- ・ 副代表理事に女性を起用している。
- ・ 理事会も事務局も女性の発言が大きいので特に配慮していない。
- ・ 女性全員のみの会合を開き、声を吸い上げるよう努めている
- ・ さまざまな年齢層の女性スタッフたちの意見を聴取し、できるだけ希望に沿った形での事業運営を行っている。稼働時間についてなど。
- ・ 女性だけの組織なのでジェンダー平等は当然と考えている。
- ・ 地域の NPO 団体として会員参加を求めているが女性の参加が少ない。一方、会員が世帯会員である団体については、男女同率、女性の割合がやや高い団体が多い。

② スタッフのワークライフバランスに配慮している。

- ・ 育児、介護の為に休業や時短勤務の規定を設け、男女の別なく適用可能。現在育児休業中の男性職員あり。
- ・ 赤ちゃんが生まれた場合は、家庭でできる仕事内容にしている
- ・ 勤務日、時間の調整、自宅勤務、夜は仕事をしない・させない、フレックスタイム、子育てに伴う休暇や早退の容認、学校の行事で休むことを許可、親のデイサービスがある日だけの出勤、都合に見合った活動をしている。
- ・ 団体内で行うイベントには家族連れで参加を促し、子どもがいれば皆で相手をする。
- ・ 女性スタッフ集めは意識的に行っているが、集まっていないのが実情
- ・ 今組織改革を進めています。＜中略＞まさに事業と家庭のワークライフバランスをどう両立していくかが課題です。事業の目標のひとつである。「お互い支え合い、生き生きと働ける職場づくり」を目指しています。

③ ジェンダー平等に敏感になるような研修に参加し（させ）ている

- ・ 海外の女性の活躍が伺えるセミナーなど
- ・ 市の男女共同参画推進委員会委員となり条例制定に参加
- ・ 地区女性部大会、女性部幹部研修（役員のみ、主に部長）
- ・ 管理職をハラスメントに関する研修会に参加させている。

④ スタッフの配置や仕事の配分にあたってのジェンダー平等

適材適所で平等に仕事を割り振っていること自体が、差別していないことを意味するととらえている。

- ・ お茶当番（給湯室管理）も男女平等に当番制で行っており、男だから、女だからという区別で行うのではなく、本人の特性、実力で評価しています。
- ・ お茶碗等は男女の区別なく自分で洗うことを徹底させている。
- ・ ESD 活動（子ども環境教育）に取り組んでいて、差別、区別、不平等など一切排除し、常に公平、公正に対処している。
- ・ 食事作りなどで、男女で同じ様に仕事分担するように工夫している。
- ・ 通常の運営では、平等の分担をしています。（配慮している）

- ・ 女性も男性と同様と考えて仕事を依頼している。
- ・ 環境活動については男女の差異は全くないと考えており、どちらかというとも積極的に行動していただけるのは女性の方かもしれない。出来ることを分担して行うという、適材適所で対応している。
- ・ 仕事の配分で男女別は考慮していないが、女性が多いので女性のバランスが大きい。
- ・ 私たちの活動の中心は役員、スタッフの 9 割が女性です。日常業務や実践活動、普及活動の中でサポートをしてくれる多くの男性がいます。
- ・ ボランティアスタッフの仕事は男女を問わず、なるべくいろいろな業務をして貰っている。
- ・ プロジェクト担当制なので、男女比では考えない。
- ・ 男女比を云える規模ではない。

3) その他のコメント

- ・ アンケートを使って何らかのアウトプット（報告書）がでたら、是非アンケート団体にも配布して下さい。
- ・ 日頃男性、女性だからと意識していません。意見はもともと平等です。セクハラなどに注意していますが、役員選択の際には女性をとと思いますが、担う方がいないので仕方なく偏っています。エネルギー分野には男性の方が関心が高いようで、参加者は男性が多くなります。託児などまで手が回らないのも原因かもしれません。
- ・ 今後十分女性の参加を促して女性が持っているネットワークで温暖化防止の声を上げて行きたい。
- ・ 環境問題はむしろ男性の方に無関心層が多いので、あまりジェンダーを感じることはありません。ただ役員は男性が多いと日頃から思います。
- ・ 環境活動のネットワーク団体であることからなのか、実務が分かりづらい理屈っぽい活動になっているのが実情。むしろどのようにすれば女性スタッフが集まり定着するようになるかお知恵を伺いたいです。
- ・ 女性の会員が少ないため、加入推進を図っている。
- ・ 今回を期に女性の視点に立った活動をすすめていきます。
- ・ 今回の設問自体に違和感がありました。それほどまで女性の視点は尊重されず、ジェンダー平等と意識しなければまだまだ確立していないとのなのでしょうが・・・ もうそうであれば当団体の組織と事業はまれにみる優れたバランス感のある団体ということになってしまいそうです。（フツの団体ではなく）皆がすべて平等であること、そんなこと当たり前ではないのか?! それが不思議でなりません。
- ・ この様なアンケートを取られる意図が分かりません。男女関係なく一人の人間として関わってもらっています。
- ・ 地方の NPO で事務所は女性 2 名、男性 1 名（理事長兼事務局長）です。ゴミ捨て、お茶出し他掃除等の雑務はすべて女性がします。役員はほぼ男性です。女性が安心して働ける場所。まだまだ遠い道のりを痛感しています。
- ・ 特別にジェンダー平等を意識することが却って障害のおそれがある。仲良くすればすべて豊かな生活に通じる。

アンケート調査のお願い

NPO 法人北九州サステナビリティ研究所は、平成 26 年度独立行政法人環境再生保全機構地球環境基金の助成をいただき、「日本における環境と女性・ジェンダーに関する事例集の作成とプラットフォーム構築」事業を行うことになりました。

この事業は、「アジェンダ 21」以降、さまざまな取り組みが行われている、環境や災害リスクの削減活動における女性の視点やジェンダー平等の取組みを可視化し、この課題に関心をもつ人びとのネットワークを構築しようとするものです。

この活動のひとつとして、女性の視点やジェンダー平等の推進を取り込んだ**環境活動の事例集**を作成し、広く世界に発信したいと考えております。

そこで、事例集に入れる事例を特定するために、現在日本で環境課題に取り組んでおられる団体様に対し、アンケート調査をさせていただくことになりました。

貴団体では日頃から、どのように工夫しながら、女性の視点やジェンダー平等を環境活動に織り込んでいらっしゃるかについて、是非お教えいただきたくお尋ねします。

この調査にもとづき、いくつかの団体様にはさらに詳細をインタビューさせていただき、事例として事例集に含めさせていただきたいと考えております。また、本アンケートの結果は、団体名を除いて集計し、報告書に掲載の予定です。

ご多忙のところ誠に恐縮ですが、以下のアンケートにご記入の上、回答を同封の返信用封筒に入れて、8 月 7 日頃までにご投函いただければ有難く存じます。なお、メールでのご返信をご希望の場合は、ワードの調査票を添付でお送りしますのでご連絡ください。

何卒よろしくお願ひ致します。

問い合わせ先：

特定非営利活動法人 北九州サステナビリティ研究所

〒805-0071 福岡県北九州市八幡東区東田 2-5-7

実施責任者 織田由紀子 **E-mail: y.oda@ksks.info,**

Tel: 093-663-7400

環境活動における女性の視点やジェンダー平等の推進に関する調査

Q 1. 貴団体のお名前 (以下にご記入下さい)

--

Q 2. 貴団体の活動分野 以下の該当する分野に○を付けてください。(複数回答可)

	活動分野	分野の説明	該当分野に ○
1	生物多様性保全	自然保護・保全・復元、森林保全・緑化、砂漠化防止、環境保全型農業等	
2	地球温暖化防止	再生可能エネルギーの推進、省エネ、低公害車の利用促進など温室効果ガスの抑制	
3	循環型社会形成	廃棄物等の発生抑制、再使用・再生利用の促進のための活動、廃棄物の適正処理および不法投棄防止	
4	大気・水・土壌循環保全	大気汚染、水質汚濁防止、海洋環境保護、土壌汚染対策、有害物質対策推進活動	
5	総合環境教育	環境意識の啓発と高揚、環境教育・学習の推進、環境保全活動実施人材育成	
6	総合環境保全活動	環境配慮型まちづくり、グリーン購入など環境配慮への取組み、総合的環境政策提言のための調査研究	
7	東日本大震災関連活動		
8	その他の環境保全活動		

Q 3. 貴団体の活動形態 以下の該当する分野に○を付けてください。(複数回答可)

	活 動 形 態	該当に○
1	実践活動	
2	政策提言/調査研究	
3	普及啓発	
4	ネットワーク	

Q 4. 貴団体の組織 該当する項目に○または数字を入れてください。

1	貴団体の代表者の性別	男性	女性	無回答
2	貴団体の役員()人中	役員 () 人中		女性 () 人
3	貴団体の事務局長 (またはそれに該当する役職者) の性別	男性	女性	無回答

Q 5. 貴団体の活動内容に、女性の視点を生かしたり、ジェンダー平等を進めたりするために、どのような工夫をしていますか？

該当する項目の（ ）に○を付け、できれば具体的な例を挙げてください。

(複数回答可、余白が足りない場合は余白、別紙を使って下さい。)

4) 女性ならではの視点に立った環境活動を進めている。()

例えばどのような活動ですか？

5) 環境活動にジェンダー平等につながる要素を含めている。()

例① 活動を通して、農村の女性や障がい者など、日頃あまり意見を言わない人たちが声をあげられるようにしている。()

例えばどのような方法を取っていますか？

例② 活動に、性別にもとづく慣習に敏感になるようなプログラムを含めている。()

例えばどのようなプログラムですか？

例③ 活動の参加者が男女いずれかに偏らないように工夫している。()

例えばどのような工夫をしていますか？

例④ 活動を通して、男性はアウトドアの仕事、女性は食事の世話などといった、性別役割分業を強化、固定化することがないように工夫している。()

例えばどのような工夫をしていますか？

6) その他、活動内容に、女性の視点を生かしたり、ジェンダー平等を進めたりするために取っている方法や工夫があれば何でも教えてください。

Q 6. 貴団体の組織運営において、以下のような取組みをしていますか？

該当する項目の（ ）に○を付け、できれば具体的な例を挙げてください。

(複数回答可、余白が足りない場合は余白、別紙を使って下さい。)

- 5) 組織の方針決定に当たり、ジェンダー平等を推進するよう心がけている。()

例① 理事、役員、管理職における男女比をできるだけ同じにしている。()

例えばそのためにどのような方法を取っていますか？

例② 女性の意見を積極的に汲み上げるようにしている。()

例えばどのような意見ですか？具体的な例があれば教えて下さい。

- 6) スタッフの配置や仕事の配分に当たり、女性の視点を生かしたり、ジェンダー平等を進めたりするよう努力している。()

例① ジェンダー平等に敏感になるような研修に参加し(させ)ている。()

例えばどのような研修に誰が参加していますか？

例② スタッフの配置や仕事の配分に当たって、性別役割の枠を拓けるようにしている。

() 例えばどのようにしていますか？具体的な例があれば教えて下さい。

- 7) スタッフが、育児・介護などの家庭責任との両立やワークライフバランスをとれるように勤務形態などを配慮している。()

例えばどのような配慮をしていますか？

- 8) 上記以外の組織運営に関する女性の視点を活かしたり、ジェンダー平等推進の取組み

Q 7. その他、貴団体が、女性の視点を生かしたりジェンダー平等を進めたりするために取り組んでいることや心がけていることがあれば教えてください。

ご協力有難うございました。