

NGOベースライン 調査報告書 2013

ジャパン・プラットフォーム

目次 / Table of Contents

和文 / Japanese

Page.

ごあいさつ／椎名規之、ジャパン・プラットフォーム事務局長	
ごあいさつ／ランドルフ・マーティン、マーシー・コー、パートナーシップ推進ディレクター	
The TOMODACHI NGO リーダーシップ・プログラム「NGOベースライン調査報告書」	01
回答データ	21
回答者の基本情報	21
所属団体の基本情報	21
ガバナンス、組織力	24
戦略的計画	25
ニーズ・アセスメント	26
プログラム・デザイン、モニタリング評価	28
人道原則・行動規範・人道憲章	29
スフィア・スタンダードに関する知識	30
受益者に対するアカウンタビリティ（説明責任）	31
受益者の参加	31
人道支援の調整・対外関係	32
ロジスティックス・物資配布	33
財務管理	35
人材マネージメント	37
スタッフの安全・セキュリティ	41
スタッフのキャパシティ・ビルディング	43
ファンド・レイジング	46

English / 英文

Page.

Foreword / Noriyuki Shiina, Secretary General, Japan Platform	
Foreword / Randolph Martin, Director for Partnership Development, Mercy Corps in Japan	
The TOMODACHI NGO Leadership Program “NGO Baseline Survey Report”	11
Consolidated Survey Data	21
Basic Data on Respondent	21
Basic Data on Organization	21
Governance/Organizational Capacity	24
Strategic Planning	25
Needs Assessment	26
Program Design, Monitoring and Evaluation, Learning and Documentation	28
Humanitarian Principles/Code of Conduct/Humanitarian Charter	29
Sphere Knowledge	30
Accountability to Beneficiaries	31
Beneficiary Participation	31
Humanitarian Coordination & External Relations	32
Logistics & Distributions	33
Finance	35
Human Resource Management	37
Staff Safety & Security	41
Staff Capacity Building	43
Fund Raising	46

ごあいさつ



ジャパン・プラットフォーム事務局
椎名 規之

東日本大震災における支援活動では、海外での人道支援の経験やノウハウを東北で活かそうと決意したNGOが、行政や地元の人々、地元のNPO団体と共に、支援活動の一翼を担うべく幅広い活動を行いました。その中で多くの困難に直面しながら、私たちNGOは、求められている能力や知識、組織としての体制などについて、より良い活動を実施するための課題に向き合うことにもなりました。ジャパン・プラットフォーム（JPF）は、そのビジョンのひとつである「NGO活動の牽引力となる」を実現するため、これまでも日本におけるNGOの地位や能力の向上とNGO活動のさらなる発展を目指した活動を行ってきましたが、東日本大震災の支援活動を通じて、新たな課題に取り組む必要性を強く感じました。

東日本大震災から2年が経過する頃、米国のNGO団体であるMercy Corps（マーシー・コー）とそのような課題認識を共有する機会があり、2013年4月から2016年までの3年間でNGOの能力強化のための研修事業を共同で実施する運びとなりました。この研修事業は、J. P. モルガンや米日カウンスルのご協力によって、「The TOMODACHI NGO リーダーシップ・プログラム」の一部として開始することができました。同プログラムは、東日本大震災におけるNGOの支援活動から得られた貴重な経験や教訓を活かし、日本のNPO/NGOが国内外でより効果的な人道支援活動を行うための能力強化を目的としています。

今回の調査は、NGOの能力強化が必要な分野を特定し、支援の現場で判明した課題やニーズを研修計画に反映させることを目的に、JPFが研修事業の一環として実施しました。

本調査により、日本のNPO/NGO自身が考える能力強化における優先テーマや、日本のNPO/NGOが直面している課題を、ある程度明確にすることができました。従来から言われている「資金調達」や「人材」に関する課題は予想通り挙げられましたが、その具体的な内容が見えてきたことは大変有益であったと言えます。

JPFは本調査結果を基に、今後日本のNPO/NGOのさらなる発展とより効果的な人道支援活動を可能にするための研修を実施していく予定です。本報告書が、その礎となることを願っています。

2014年3月11日

椎名 規之

Foreword



Noriyuki Shiina
Secretary General
Japan Platform

In relief activities following the Great East Japan Earthquake, nongovernmental organizations (NGOs) that resolved to apply experience and expertise in humanitarian aid activities gained overseas to the Tohoku region worked with government, local communities, and local nonprofit organizations (NPOs) to carry out a broad range of activities playing a part in aid. In the course of facing many difficulties, those of us in the NGO sector also confronted issues related to improving our activities, such as reviewing the skills, knowledge, and organizational structures required of us. Japan Platform has worked to enhance the position and capacities of NGOs in Japan and further extend NGO activities, guided by its vision which includes to “lead NGO’s activity in humanitarian assistance.” Relief efforts following the earthquake, however, highlighted the need to address new issues.

About two years after the Great East Japan Earthquake, we had the opportunity to share views on such issues with the Mercy Corps, a U.S.-based NGO, and together we are implementing a training project to build NGO capacities over the three years from April 2013 to 2016. Support from J.P. Morgan and the U.S.-Japan Council has enabled this training project to start as part of the “TOMODACHI NGO Leadership Program”. Using valuable experiences and lessons from NGO relief activities following the Great East Japan Earthquake, the program aims to build the capacities of Japan’s NPOs and NGOs to conduct more effective humanitarian aid activities both domestically and internationally.

Japan Platform conducted this survey as part of its training project to specify areas where NGOs need to build their capacities and reflect in training plans the issues and needs identified at their field offices. The survey goes some way toward clarifying priority themes for capacity building that Japanese NPOs and NGOs have identified for themselves, as well as shedding light on issues they are facing. As expected, respondents cited long-standing issues relating to fund-raising and human resources, and the concrete details they provided were extremely valuable.

Based on the results of this survey, Japan Platform intends to conduct training to enable Japanese NPOs and NGOs to develop further and carry out more effective humanitarian aid activities. I hope that this report will create a foundation for such work.

11 March, 2014

椎名規之

ごあいさつ



マーシー・コー
パートナーシップ推進ディレクター
ランドルフ・マーティン

日本には各種市民団体が社会に欠かせない存在として活動してきた長い歴史がありますが、日本の非政府組織（NGO）が人道的活動や開発支援の担い手として国際舞台で活躍するようになったのは比較的最近のことです。この50年の間に、他の国々で起きたさまざまな自然災害、紛争、開発問題における人道的ニーズに応えなければならないとの思いに突き動かされて、活動の範囲を国外へと広げる日本のNGOの数は1つ、そしてまた1つと増えていきました。バングラデシュの独立、インドシナ紛争、そしてアフリカの干ばつ被害やアジア太平洋地域の台風被害の現場など、さまざまな場面で日本のNGOは活躍しています。日本のNGOは、コソボ難民に支援の手を差し伸べ、米国のハリケーン被災者の救援にも駆け付けました。東ティモールや南スーダンといった新たな国家が誕生したときにも、日本のNGOの姿がありました。彼らは救援物資を届け、学校の校舎

を建て、井戸を掘り、浸食から海岸を守るためにマングローブを植え、最も貧しい人々が生計を立てる術を得られるよう手助けしてきました。そして、2011年に日本で彼らを必要とする事態が発生すると、急いで母国に戻りました。そこでは、非政府・非営利組織全体で総額10億ドルを超える救援・復興資金が日本と世界の人々から託されたのです。

国際事業を展開する日本のNGOの地位と知名度は、実績とともに高まってきました。法人格を取得し、税法上の優遇措置を受ける団体の数も徐々に増えています。さらに、国際協力NGOセンター（JANIC）やジャパン・プラットフォーム等が設立されたことで、団体間の連携が強まり、共通の関心事項に関する政策提言も行われています。日本のNGOを率いてきたリーダーたちは経験豊かな専門家へと成長し、より計画的で高度な事業を実施するようになっていきます。

未曾有の三重災害から3年経った今日、東北復興が今後長きにわたり活動の大きな比重を占めることが確実であるにもかかわらず、フィリピンを襲った巨大台風30号（ハイエン）のような危機の発生や急増するシリア難民のニーズの高まりは、多くの日本のNGOに対して、国外において果たすべき責務も数多くあることを痛感させています。本調査は、こうした決定的岐路にある今、国際事業を展開する日本のNGOが遂げた目覚ましい成長を掘り下げることが目的としたものです。本調査結果は、これらのNGOの驚異的な進歩を浮き彫りにするのみならず、NGOが直面する課題や強化すべき点に関する人々の理解を促し、国際的人道支援の場で日本のNGOがさらに大きな役割を果たすために進むべき進路を示すものともなっています。

本調査を実施するにあたり、J. P. モルガン、米日カウンシルならびにTOMODACHIイニシアチブにご支援をいただきました。この場をお借りして、ご支援・ご協力に厚く御礼申し上げます。

2014年3月11日

Foreword



Randolph Martin
Director for Partnership Development
Mercy Corps in Japan

Though civil society has been an integral part of life in Japan through the ages, the emergence of Japanese NGOs as humanitarian and development actors on the international stage is a relatively new phenomenon. Over the last fifty years, Japan's International NGOs have arisen, one-by-one, out of a felt need to respond human needs in a wide variety of natural disasters, conflicts and development challenges in other lands. From Bangladesh's independence and the conflicts in Indochina, to drought in Africa and typhoons in the Asian pacific - there have been Japanese NGOs responding. Japanese NGOs have supported refugees in Kosovo and have come to the aid of hurricane survivors in the United States. They were there in Timor-Leste and South Sudan when these newest of nations were born. They have delivered relief aid, they have built schools and dug wells, they have planted mangroves to protect fragile coastlines against encroaching seas and they helped the poorest of the poor gain access to livelihoods. And they rushed home again when Japan needed them in 2011 - where the citizens of Japan and the world entrusted the NGO and NPO community as stewards of over \$1 billion in aid for relief and recovery.

The status and recognition of Japan's International NGOs has risen with their accomplishments. They have gradually gained legal recognition and special tax status and have built organizations like Japan NGO Center for International Cooperation (JANIC) and Japan Platform to bolster coordination and advocate their common interests. Their leaders have become experienced professionals. Their programs have become more sophisticated and measured.

Now, three years after Japan's epic triple disaster - and even as the Tohoku recovery promises to pose enduring demands on civil society - crises such as typhoon Haiyan in the Philippines and the growing needs of Syria's burgeoning refugee population have reminded many Japanese NGOs of their international mandates. This survey is an effort to take stock of the remarkable development Japan's international NGO movement at this critical juncture. While the findings underscore the remarkable progress of these NGOs, the study also helps us to understand the gaps and challenges they face and will thus help chart a course toward an even more prominent role for Japanese NGOs in the international humanitarian community.

Our warm thanks goes to the US-Japan Council's "TOMODACHI Initiative" and the generous support of J.P. Morgan for their interest and support for this study.

11 March, 2014

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Randolph Martin', written in a cursive style.

The TOMODACHI NGO リーダーシップ・プログラム 「NGOベースライン調査報告書」

2014年1月31日

この度、ジャパン・プラットフォームは、米国の非政府組織NGOであるMercy Corps（マーシー・コー）とのパートナーシップのもとに、日本のNGOの実態を調査し、組織の発展のために能力強化が必要な分野・課題を把握・分析することを目的にベースライン調査を実施した¹。

この調査は、52の質問項目から構成され、オンラインアンケートSurvey Monkeyを使って2013年9月4日から17日にかけて配信された。調査対象は、日本を代表する緊急人道支援の中間支援組織であるジャパン・プラットフォームの加盟団体と、国際協力NGOのネットワーク組織である国際協力NGOセンター（JANIC）の会員とした。本報告書は、1団体あたり1件の回答を条件として、有効回答を寄せた45団体のデータを集計の上、その調査結果をまとめたものである。

回答したNGOのうち23団体はジャパン・プラットフォームの加盟団体、35団体はJANICの会員であった。そのうち16団体は両方に所属するNGOであり、3団体はいずれにも所属していなかった。「アライアンスNGO²」（セーブ・ザ・チルドレン、ケア・インターナショナル、ワールド・ビジョン等の日本事務所等）は10団体を数えた。財務データを提供したのは34団体であったが、このすべては海外事業を展開するNGOであり、海外事業の予算規模は平均して総予算の50%を占めている。また、4団体以外はすべて日本国内事業も展開しており、平均して資金の25%を東日本大震災の被災地支援・復興に、9%をその他の国内事業に充てている。ただし、財務データを提供した34団体のうち6団体は、東日本大震災関連以外の国内事業は手掛けていない。

なお、本調査は、国内のみで活動を行う非営利組織（NPO）は対象としていない。本報告書が焦点を当てているのは、日本のNGOのうち世界を主な舞台として活動する一部のNGOではあるが、こうしたNGOが東日本大震災で被災した東北の支援・復興に大きな役割を果たしてきたことは特筆すべき点である。今回の調査対象は、ジャパン・プラットフォームの加盟団体の60%、JANICの会員の25%を網羅しており、サンプリングとしては比較的幅広いNGOから回答を得られたと言えよう。

¹ この調査は、ジャパン・プラットフォームが実施している研修事業「The TOMODACHI NGOリーダーシップ・プログラム」の一環として実施された。このプログラムは、J. P. モルガンならびに米日カウンシル主導のTOMODACHIイニシアチブの支援を受け、ジャパン・プラットフォームがマーシー・コーとのパートナーシップのもとに2013年4月より実施しているものである。

² 「アライアンスNGO」とは、海外に本部を持つNGOの日本支部やパートナー組織として活動するNGO、または各国のオフィスが独立した形態をとりながら共通のミッションを持って世界的な連盟や機構として活動するNGOのことを指すが、本報告書では便宜上「アライアンスNGO」とする。

回答団体を平均すると、活動年数は20年、常勤スタッフ数は23名であった。2012年度の年間予算額を開示したのは34団体で、その額には最大45億円（5280万ドル³）から最小450万円（5万2000ドル）までの幅が見られた。平均額は6億3000万円（740万ドル）であったが、これを上回ったのは7団体にとどまり、27団体は平均額を下回った。半数の団体における2012年度の年間予算額は、1億7850万円（210万ドル）未満であった。

日本のNGOに対して、組織化が不十分で小規模なボランティア集団といったイメージを抱いているとしたら、本報告書はそうしたイメージを完全に打ち砕くものとなるだろう。調査項目に回答したNGOはいずれも、それぞれの使命（ミッション）の遂行に向け、国際的に活動する団体である。調査対象の半数は、多様な収入源から2億円を超える資金を得ており、大半は計画立案、方針、運営に関する高度な仕組みを備えている。アライアンスNGOである団体も多く、ほとんどは人道支援の国際基準を遵守している。

本調査に際して実際に回答を記入したのは各団体の幹部クラス（80%はCEOやシニアマネジャー）であり、このことは、自由回答形式の質問に対してファンド・レイジングや運営面に関する回答が多く記されたことと大いに関係していると言えよう。一方、このような回答者の特性ゆえに、事業面の問題を具体的に挙げるよう尋ねた質問では、「事業の質」に関わる多様な問題への深い関心が浮き彫りにされた。こうした関心の対象は、例えば事業の計画立案、モニタリング・評価や事業の質の確保や説明責任から、スフィア・スタンダード、ジェンダーの視点を取り入れた計画立案、災害リスク軽減に至るまで、極めて多岐にわたっている。

回答を寄せたNGOのうち10団体は、海外に本拠を置くアライアンスNGOの日本メンバーであり、これら10団体には、規模において国内上位3団体が含まれているのと同時に、調査対象上位10団体のうち5団体が含まれている。こうしたアライアンスNGOが日本で順調に資金を集めているように見受けられる点は、驚くに値しない。より興味深いのは、こうしたNGOは、ファンド・レイジング以外の組織能力に関するいかなる質問項目においても、おしなべて他のNGOより優れた結果を示している点である。例えば、アライアンスNGOは、それ以外の団体と比べて、国際赤十字・赤新月社連盟（IFRC）行動規範の署名率や年次外部監査の実施率に勝るだけでなく、スフィア・スタンダード研修受講済みスタッフの割合は2倍、職務記述書があるスタッフの率も50%高い。こうした傾向は本調査全体に当てはまるのである。これらの観点から国際NGOは、日本で資金源を獲得しているのみならず、日本で活動するアライアンスNGOの組織能力向上にも多大な貢献を果たしているといえよう。

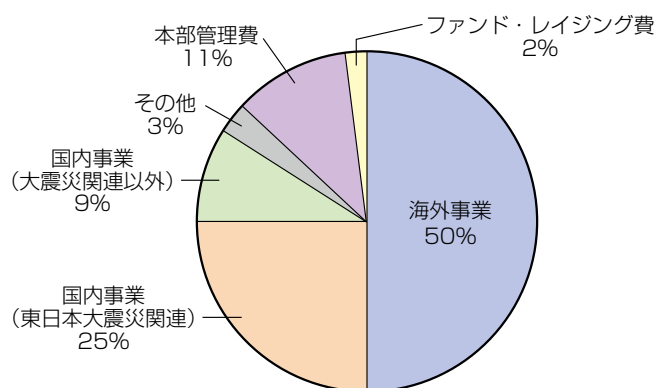
これはすなわち、アライアンスNGOではない団体が、アライアンスNGOと資金力や事業がもたらすインパクトの大きさとといった点で競うのであれば、同じ土俵で勝負をするための方法を見いださなければならぬということになる。他団体と連携したり標準化を推し進める連合体に加盟したりするのも一つの方策であると言えよう。ジャパン・プラットフォームの加盟団体が概して、今回のほとんどの質問において全体平均を上回る結果を示していることは、その良い例であろう。また、他のNGOとの統合も規模の拡大の一助となり得るだろう。さらには、アライアンスNGOの展開手法を見習って、国際的なプラットフォームの活用や能力強化ノウハウを入手すべく他の海外NGOとの連携関係を築くという道もある。

³ 2013年3月期中のドル円レートは、1ドル78円弱から年度末近くの1ドル95円強まで大きく変動した。本報告書では1ドル85円で計算している。

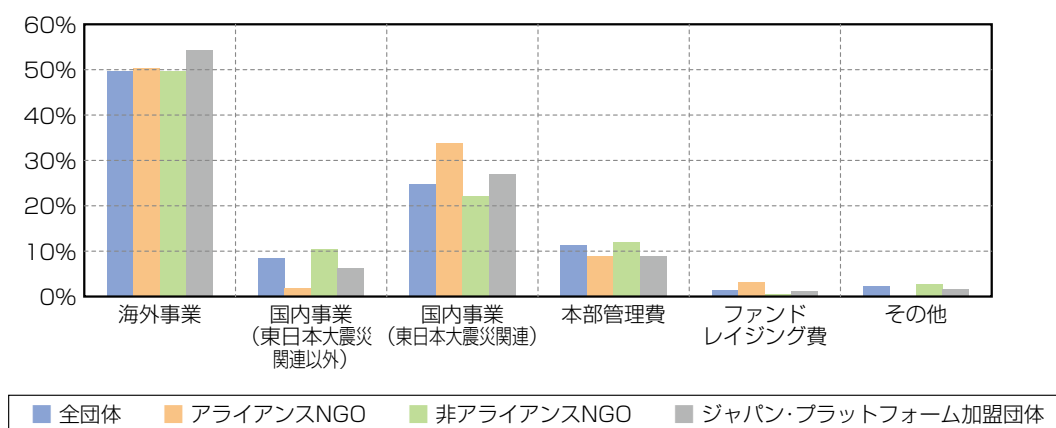
本調査で明らかとなった能力強化への要望が高い分野に対しては、さまざまな取り組みが考えられる。本部の運営・マネージメント能力強化については、日本の民間部門の経験や知見を盛り込んだ研修プログラムの活用が最適であろう。また、ファンド・レイジング手法についても、日本特有の文化や法制度が深くかかわるものであるため、国内に多く存在する既存の資源を有効利用することが最善であろう。本調査によって明らかになったなかで特筆すべきは、日本のNGOの多くが「事業の質」の向上という問題に対して強い関心を抱いているという点である。運営、マネージメント、ファンド・レイジングといった問題とは異なり、「事業の質」は人道支援コミュニティ特有の課題である。この課題への取り組みにおいては、過去数十年にわたって国際人道支援・開発コミュニティで培われてきた豊富なノウハウが大きな助けとなるだろう。こうしたノウハウは、スフィア・プロジェクト、The Active Learning Network for Accountability and Performance in Humanitarian Action (ALNAP)、Humanitarian Accountability Partnership (HAP)、People In Aid などの組織や、危機対応能力構築プロジェクト等によって蓄積されてきたものである。「事業の質」を向上させることが、今後も日本のNGOコミュニティにとって重要課題であり続けると考えられることから、国際人道支援・開発コミュニティの豊富なノウハウに関する研修を実施していくことは、The TOMODACHI NGOリーダーシップ・プログラムの下で実施される能力強化事業の主軸となり続けることだろう。また、これこそ、米国の団体や国際組織とのつながりを有する本プログラムの強みが最も生かされる分野でもある。

以下に示すグラフや表は、本調査データを基に作成したものである。これらのデータは、本報告書の別紙に掲載している。

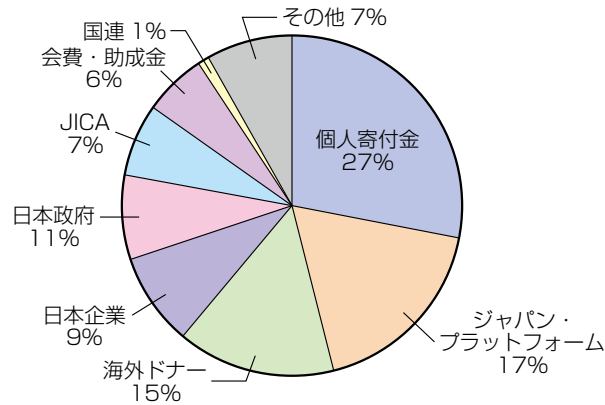
グラフ1：33団体の支出構成



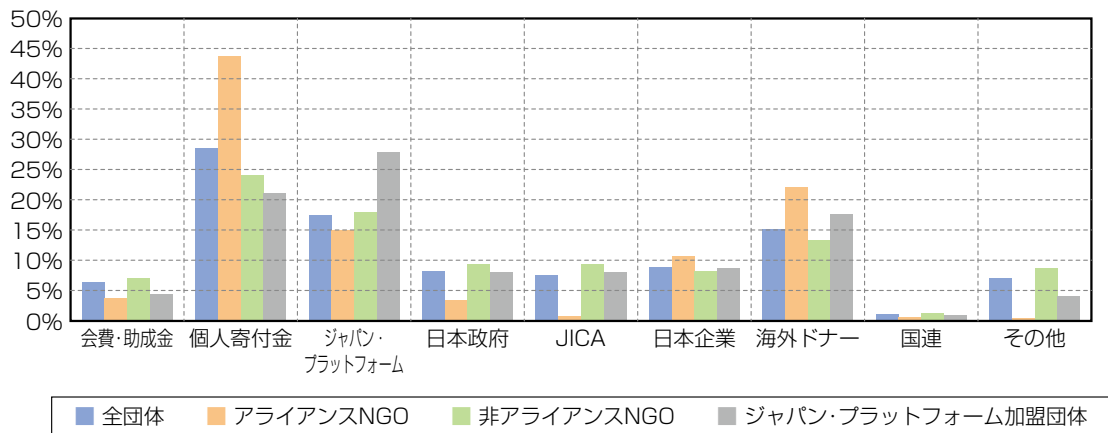
グラフ2：団体種別ごとの支出構成比較



グラフ3：33団体の収入源構成



グラフ4：団体種別ごとの収入源構成比較



自団体の発展を図る上で最も困難な課題3つを記載する問い（質問51）に対しては、「ファンド・レイジング」と「人材マネジメント関連」という2分野への圧倒的な集中が見られた。

問題点	課題1	課題2	課題3
ファンド・レイジング・広報	18	10	11
人材マネジメント関連	9	11	4
財務管理（会計全般を含む）	4	2	1
事業関連	2	5	3
その他	2	5	7

自団体にとって研修や能力強化が最も必要な分野を挙げる問い（質問52）への回答にも、質問51と同様の傾向が見受けられた。加えて、マネジメント全般に関する能力強化への関心も示されている。

問題点	団体数
ファンド・レイジング・広報	11
事業運営、全体管理	8
人材開発・マネジメント	7
財務管理（会計全般を含む）	4
各種事業	5
その他	6

本調査の実施前から多くのNGO関係者と話をする機会が数多くあり、そのときの内容からファンド・レイジングに高い関心が集まることは事前に予想されていた。このため今回の調査では、より効果的に資金を集めるために最も強化が必要な点を尋ねる問い（質問50）を準備し、この問題のさらなる掘り下げを図った。質問は、与えられたテーマのそれぞれについて、以下の4分類のいずれに当てはまるかを問うものであった。

- **最優先事項**：このテーマに関する研修が開かれれば、積極的にスタッフを参加させるとともに、それなりの時間と費用をかける意思がある。
- **第2優先事項**：このテーマに関する2～4時間の研修が開かれれば、スタッフを参加させる意思がある。
- **第3優先事項**：このテーマのみに特化したものではなく、より広いテーマの研修の一環としてなら関心がある。
- **非優先事項**：このテーマに関する研修には関心がない。

回答団体数：35

（優先順位が高い順に並べ替え済み）

テ　　マ	最優先	第2優先	第3優先	非優先
一般寄付を募る呼びかけ	23	6	5	0
ファンド・レイジング戦略の策定	20	8	5	1
ソーシャルメディアを通じたファンド・レイジング （インターネット、フェイスブック、ツイッター等）	17	12	5	1
マスメディアを通じたファンド・レイジング （テレビ、ラジオ、新聞・雑誌等印刷メディア）	15	11	6	2
緊急人道支援における寄付の呼び掛け	12	9	8	5
効果的なファンド・レイジングのためのイベントの開催	11	15	7	1
官民連携を通じたファンド・レイジング	10	12	8	4
企業・財団／基金からの助成金を得るための申請書の書き方	8	14	10	3
政府助成金を得るための申請書の書き方	8	9	12	5
国連機関から助成金を得るための申請書の書き方	8	7	12	7
収益事業によるファンド・レイジング	7	12	8	7
他団体と共同で行うファンド・レイジング活動	6	14	12	2

この結果には、政府、企業、国連といった機関からの助成金獲得に特化するのではなく、用途制限のない個人からの寄付金集めの能力を高めたいというNGOの意向が如実に表れている。このことは、用途制限のない寄付金がNGOの収入の3分の1程度しかないことから、当然のことと言えるだろう。なぜなら、用途制限のない寄付金は、各団体にとって最も融通が利く資金となるためである。特に、ドナーは自身の寄付金が一般管理費の一部に充てられるのを好まないため、各団体はドナーからの寄付金に加えて、運営費用を賄うために用途制限のない寄付金を必要とするのである。

さらに、事業、運営、マネージメント面に関するより詳細なテーマを提示した上で、能力強化における優先テーマを尋ねる問い（質問46）を投げ掛けたところ、優先順位に若干変化が見られた。

回答団体数：42

(優先順位が高い順に並べ替え済み)

テ　　マ	最優先	第2優先	第3優先	非優先
ファンド・レイジング	22	10	4	4
安全・セキュリティ管理	18	13	7	3
モニタリング・評価の設計（計画／デザイン）	16	16	8	2
事業マネジメント	16	13	9	3
緊急事態への備えと対応	15	14	9	3
事業の質と説明責任	15	11	10	4
申請書の書き方と報告の実施（報告書作成）	10	20	6	4
スフィア・スタンダード	7	19	9	6
人材マネジメント	7	18	9	6
他機関・他団体との支援調整	7	16	15	2
弱者保護（プロテクション）	7	12	14	8
事業地での財務管理（会計全般を含む）	6	18	12	3
ジェンダーの視点を取り入れた計画立案	6	14	16	5
減災と災害回復力（レジリエンス）	5	17	11	7
水、衛生分野	4	13	18	5
支援物資の配布とそのロジスティックス	2	18	11	10
障がい者に配慮した計画立案	2	11	19	7

ファンド・レイジングに対する関心がここでも最も高い結果となった一方、モニタリング・評価、事業マネジメント、緊急事態への備えと対応、事業の説明責任、スフィア・スタンダードなど、事業により密接に関連したテーマも上位にランクされた。先に記したように、事業関連のテーマが優先順位の上位に挙げられることになった理由のひとつは、本調査回答者の大半が、事業の現場ではなく本部でのマネジメント業務に携わっているという事情が関係していると考えられる。

さらに、国際援助・開発コミュニティで用いられている特定のガイドライン等への関心度をはかるべく、下記の事項に関する適切なガイドラインやテンプレートの策定状況を尋ねた（質問15）ところ、以下の回答が得られた。

- **適切に策定**：アセスメント・計画策定に関する適切なガイドライン等を定め、実際に活用している。
- **ある程度策定**：ある程度のガイドライン等はある。ただし、あまり効果的なものではない、もしくは毎回活用しているわけではない。
- **未策定**：この分野での活動に従事している、または従事したいと考えているが、ガイドライン等はない。
- **該当せず**：当該分野での活動は行っていないため、ガイドライン等は必要ない。

回答団体数：45

(能力強化の必要性を示唆する「未策定」が多い順に並べ替え済み)

ガイドライン・テンプレート	適切に策定	ある程度策定	未策定	該当せず
経済的なインパクトを測るアセスメントと計画立案	2	14	20	9
援助によって生じる悪影響 (Do No Harm)	4	13	20	7
環境への影響に関するアセスメントと計画立案	3	11	20	11
減災や災害回復力 (レジリエンス) に関するアセスメントと計画立案	2	10	18	15
障がい者に関するアセスメントと計画立案	2	9	17	17
子ども、女性、高齢者、障がい者、少数民族の保護に関する問題 (プロテクション)	8	17	14	5
ジェンダーに関するアセスメントと計画立案	4	21	12	8
緊急時のニーズ・アセスメント	9	15	12	9
安全・セキュリティに関するアセスメントと計画立案	13	16	11	5

ここで最も特筆すべき点は、「アセスメント・計画策定に関する適切なガイドライン等を定め、活用している」とした団体はごく少数にとどまり、大多数の団体は「ある程度のガイドライン等はあるが、あまり効果的なものではない」というレベルか「当該分野での活動に従事している、または従事したいと考えているが、ガイドライン等はない」というレベルに収まっているということである。

一方、回答団体の85%強は、明確なミッションステートメントと年間計画のプロセスガイドを有しており、これらに従って事業への参画を決定している (質問12、13)。さらに、回答団体のほぼ半数では、事業評価を行うことが常または一般的であり (質問17)、60%の団体では、通常、スタッフにモニタリング・評価に特化した研修を受講させている (質問18)。

ここまでの表はすべて、回答団体が抱える主要な課題や関心の明確化を目的としたものである。本調査ではこのほか、NGO運営の現状をさらに掘り下げるための質問も複数投げ掛けている。

人材マネジメント：

先述したように、人材マネジメント能力の強化に対する関心の高さは、複数の質問群に対する回答で示されている。本調査ではこれらに加え、人材マネジメント業務の現状を探るための質問も行った。

勤務評定については、回答を寄せた45団体の3分の1が年1回以上は全スタッフが正式な勤務評定を受けているとしており、26%の団体が勤務評定を全く行っていないと答えた。そして残りの団体はこの両極の間に収まる結果となった。なお、職務記述書のないスタッフの比率は、回答団体所属スタッフにおいて、平均41%に上った (質問34)。

人事関連マニュアルを備え、定期的に改訂を行ってスタッフが広く運用している、と答えたのは回答団体の25%にとどまり、実際の運用に適した人事関連マニュアルのたぐいは一切ない、と答えた団体も25%存在した (質問35)。なお、3分の2の団体がスタッフの行動規範及び道德規範を定めている (質問36)。

58%は少なくとも年1回はスタッフに対して半日以上の社内研修を行っている（質問44）ほか、80%は年1回以上の頻度でスタッフを外部研修に参加させている。これは裏を返せば、回答団体の4分の1弱かそれ以上は、スタッフに対する研修をほとんど行っていないということになる。職務によるストレスやトラウマに関して、スタッフに特別なサポートを行うことはめったにない、と答えた団体も半分強に上った（質問32）。

職務記述書、勤務評定、現行人事マニュアルといった人材マネジメントの基本すら一般的とはいえない現状を見れば、能力強化をどこから始め得るかは明白なように思える。

安全・セキュリティ：

安全とセキュリティは、質問46において優先課題の上位にランクされた。回答団体の45%は複合的人道危機に対して支援活動（例：紛争中の地域やセキュリティに問題がある地域での支援活動など）を行っている。一方、半分強の団体は、そうした環境で活動を行うことは全く、またはめったにないとしている（質問9）。ここでいう安全やセキュリティとは、紛争地帯での援助活動スタッフの安全にかかわるものなのか、それとも被曝等の技術上の脅威にさらされるスタッフの安全管理にかかわるものなのかを判断するには、さらなる調査が必要である。

回答団体の24%は、安全・セキュリティに関するマニュアルを備え、定期的に改訂を行ってスタッフに広く配布していると答えたのに対し、29%が安全・セキュリティ関連マニュアルはあるものの、久しく改訂されていない、または必ずしも組織内で広く共有されていないとしている（質問43）。これは裏を返せば、回答団体の半数近くが、安全・セキュリティ方針を全く定めていないか、定めていてもあまり役に立たないものと考えているということの意味する。なお、70%超の団体は、派遣するスタッフに対して、常にまたは大抵の場合、安全・セキュリティに関する説明を行っている（質問39）。安全・セキュリティに関して十分な訓練を受けたスタッフを本部にも各現地事務所にも配備している、と答えた団体は23%にとどまり、33%は、訓練を受けたスタッフはある程度存在するものの十分な数ではない、としている（質問40）。回答団体のスタッフの3分の1超は、応急処置に関する正式な訓練を受けており（質問41）、68%の回答団体は、スタッフが外国へ渡航するにあたり、適切な予防接種を受けられるシステムを有している（質問42）。

国際基準：

回答団体の3分の2近く（63%）が、1994年に制定された人道援助に関する10カ条の倫理規程であるIFRC行動規範に署名している（質問19）。なお、これに署名する国・団体の数は現在までに世界で500を超えている。

1997年末に制定されたスフィア・プロジェクトの「人道憲章と人道対応に関する最低基準」は、人道支援コミュニティが自らのために策定したもので、最も広く認められている基準のひとつである。回答団体は、事業に従事するスタッフの平均4分の1近く（22%）が、3時間以上のスフィア・スタンダード研修を受講済みと答えている。以下の表は、スフィア・スタンダードが広く（70%）認められており、20%強の団体がこれを日常的に活用している状況を示している。

スフィア・スタンダードの活用状況			
回	答	割合	団体数
	積極的に活用 ：団体の方針や通常業務において、スフィア・スタンダードを遵守している。またスタッフは、最新のマニュアルに精通しており、事業を計画する際ならびにインパクトを測定する際にスフィア・スタンダードを適用することが推奨されており、かつそれに向けて努力している。	20%	8
	ある程度活用 ：基本的にはスフィア・スタンダードを支持しているが、日常的にそれを適用しているわけではない。	53%	21
	ほとんど活用せず ：事業地にいるスタッフすべてがスフィア・スタンダードに精通しているわけではなく、めったに適用しない。	15%	6
	全く活用せず ：スフィア・スタンダードを使用する習慣はない。	13%	5

受益者へのアカウントビリティ（説明責任）という概念も広く認識されており（質問22）、回答団体の半分強は事業地では常に受益者に対する説明や報告システムを設けていると述べた。ただし、本概念を受け入れている団体の36%は、時として事業地で適用することもある、と答えるにとどまった。回答団体の87%は、事業の設計・実施・モニタリング・評価への受益者の関与という原則を受け入れ（質問23）、事業地での計画策定時にはこの原則の実現に向けて努力している。

支援物資の配布事業に携わる回答団体は27を数えたが（質問28）、事業地経済の回復に寄与する支援物資調達地のアセスメントを行うべく、効果的なガイドラインやテンプレートを有していると答えた団体は、その3分の1にとどまった。

事業地経済の回復に寄与する支援物資調達先を選定するためのガイドライン あるいはテンプレート、またはその両方の活用状況			
回	答	割合	団体数
	積極的に活用 ：支援物資の調達先を、事業地近隣、遠方、海外にするか、あるいは現物支給による支援にするかを決める際に、最適な調達先を査定する有効なツールがある。あるいは、既に使用している。	33%	9
	ある程度活用 ：関連ツールはあるが、あまり有効ではない。あるいは、常にそれらを使用しているわけではない。	41%	11
	ほとんど活用せず ：関連ツールはない。あるいは、ドナーからの制限や現物支給による支援を行っているという制約のため、大抵の場合、支援物資の調達先に関する選択肢はない。	26%	7

財務管理（会計全般を含む）：

回答団体の61%は、全部門を対象とした外部監査を毎年実施し、結果を開示している（質問30）のに加え、定期的に財務報告書を作成している。その反面、効果的な財務マニュアルを備えていると答えた団体は34%にとどまり、財務マニュアルは一切策定していないとした団体も29%存在した（質問31）。なお、年次財務諸表を公開している団体は93%に上った（質問11）。

詳細な財務方針・マニュアルの策定、および管理部門の全スタッフへの配布状況			
回	答	割合	団体数
	積極的に実施 ：有用な財務マニュアルを備え、定期的に改訂を行ってスタッフに広く配布している。	34%	14
	ある程度実施 ：財務マニュアルはあるが、最新の内容ではないか網羅的ではない可能性がある、もしくは団体内で広く配布されていない。またはこれらの両方が当てはまる。	24%	10
	あまり実施せず ：財務マニュアルはあるが、財務担当者しか閲覧できない。	12%	5
	全く実施せず ：財務マニュアルとして機能するものはない。	29%	12

本報告書の別紙に掲載したデータには、本調査における上記以外の質問についての詳細も含まれる。

本調査に関する詳細をご希望の場合は下記までご連絡ください。

お問い合わせ先：

ジャパン・プラットフォーム

NGO能力強化プログラム・コーディネーター

鈴木さおり

saori.suzuki@japanplatform.org

マーシー・コー

パートナーシップ推進ディレクター

ランドルフ・マーティン

rmartin@hq.mercycorps.org

THE TOMODACHI NGO LEADERSHIP PROGRAM NGO BASELINE SURVEY REPORT

January 31, 2014

Japan Platform in partnership with Mercy Corps has conducted a survey of Japanese NGOs with the aim of developing a better understanding of their current capacity and needs for organizational development¹. The survey consisted of 52 questions circulated via an on-line “Survey Monkey”. The survey was circulated from the 4th to the 17th of September, 2013 via the membership and networks of Japan Platform and Japan NGO Center for International Cooperation (JANIC), which are Japan’s two leading consortia of Japanese NGOs involved in international relief and development work. Only one survey per NGO was accepted. Forty-five NGOs returned sufficient data to be included in the survey results. Of the respondent NGOs, 23 are members of Japan Platform and 35 are members of JANIC - with 16 of the respondents belonging to both. Three NGOs are not members of JANIC or Japan Platform. Ten of the respondents are the Japanese members of international alliances (such as Save the Children, CARE and World Vision). All 34 respondents providing financial data are involved in international operations with 50% of their budgets on average going to international programming. All but four are involved also in domestic programs with 25% of their funds on average going to Tohoku relief and recovery and 9% going to other domestic programs. Six of the 34 NGOs providing financial data do not have domestic programs other than Tohoku. There were no purely domestic “NPOs” surveyed. It is important to underscore the point that the data in this report focuses on a subset of Japanese NGOs that are primarily engaged international work, but which have also been prominent actors in the Tohoku relief and recovery efforts following the 3-11 disaster. Of that sub-set, there appears to be a relatively good cross-section of NGOs with 60% of Japan Platform’s membership 25% of JANIC’s membership participating.

The average respondent NGO is 20 years old with 23 full time staff. Thirty-four NGOs provided total funding figures for the fiscal year ending March 31, 2013. The largest organization totaled ¥4.5 billion (\$52.8m²), the smallest: ¥4.5 million (\$52,000). The mean average was ¥630 million (\$7.4m), with only seven NGOs falling above the mean and 27 below. Half of the organizations were under ¥182 million (\$2.1 million) in FY 13.

For those whose image of NGOs in Japan is one of small and poorly organized voluntary groups, the survey provides ample indication to the contrary. The NGOs responding to the survey are mission-driven organizations which are operational in multiple countries. Half of those surveyed have funding in excess of ¥200m from a complex mix of sources. Most of these NGOs have developed sophisticated programming, policy and management mechanisms. Many are members of international alliances and most ascribe to global standards of humanitarian action.

¹ The survey was conducted under the J.P. Morgan TOMODACHI NGO Leadership Program through the U.S.- Japan Council’s TOMODACHI Initiative.

² The exchange rate varied dramatically during the fiscal year, with a low below ¥78:\$1 and a high above ¥95:\$1 toward the end of the year. We have used ¥85:\$1 in this report.

The survey is biased by the senior level of the respondents (80% were CEOs or senior managers) leading to a focus on fundraising and management concerns in open-ended questions. Questions that prompted specific program issues however, have helped to underscore the deep interest in a wide variety program quality issues from “design, monitoring and evaluation” and “program quality and accountability” to Sphere, gender programming and disaster risk reduction - to name a few.

Ten of responding NGOs are members of foreign-based international alliances, including the three largest NGOs and five of the ten largest NGOs surveyed. The apparent success of international alliance NGOs in raising funds in Japan is not surprising news. What is interesting is that these NGOs also score higher on virtually all other questions of organizational capacity in the survey. For example, the alliance members are more likely to be signatories of the IFRC Code of Conduct or have annual external audits, and their staff are twice as likely to have Sphere training and 50% more likely to have job descriptions. The pattern is consistent throughout the survey. This suggests that the international alliances not only pull funding resources from Japan, but also contribute significantly to the organizational capacity of the Japanese affiliate.

The implications of this to non-alliance NGOs is that they need to find ways to level the playing field if they are going to compete for resources and program impact. Membership in other partnerships and standard-setting consortia may help: Japan Platform members generally score higher than the overall averages on most questions. Consolidation with other NGOs could help to develop scale. Mimicking the practice of the alliances, non-aligned NGOs could also develop partnerships with other international NGOs in order to leverage access to a global platform and capacity building resources.

Addressing the capacity building priorities identified in the survey might take a number of forms. Issues of core management and administration may be best done through training programs tapping expertise from the private sector in Japan. Fund-raising approaches also reflect national cultural and legal issues in Japan and are best approached through national resources - of which there are many. The survey reveals that there is keen interest among Japanese NGOs in program quality issues. Unlike management, administration and fund raising, program quality issues are more unique to the humanitarian community and may therefore benefit by the linkages that this project can provide to the many international resources that have been developed in the humanitarian and development communities over the past few decades by such organizations as Sphere, The Active Learning Network for Accountability and Performance in Humanitarian Action (ALNAP), Humanitarian Accountability Partnership (HAP), People in Aid and the Emergency Capacity Building Project. Program quality issues are thus likely to remain the primary focus of capacity building initiatives under the TOMODACHI NGO Leadership Program, as this is where the program can leverage the greatest benefit through its connections to US and international organizations.

The charts below are drawn from the survey data. The data are appended to this report.

Chart 1: Expenditures Reported by 33 NGOs

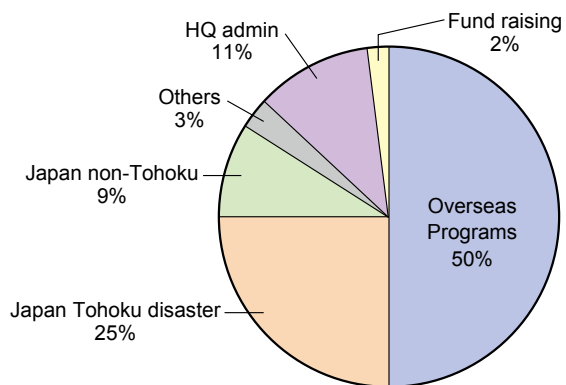


Chart 2: Expenditures by NGO Category

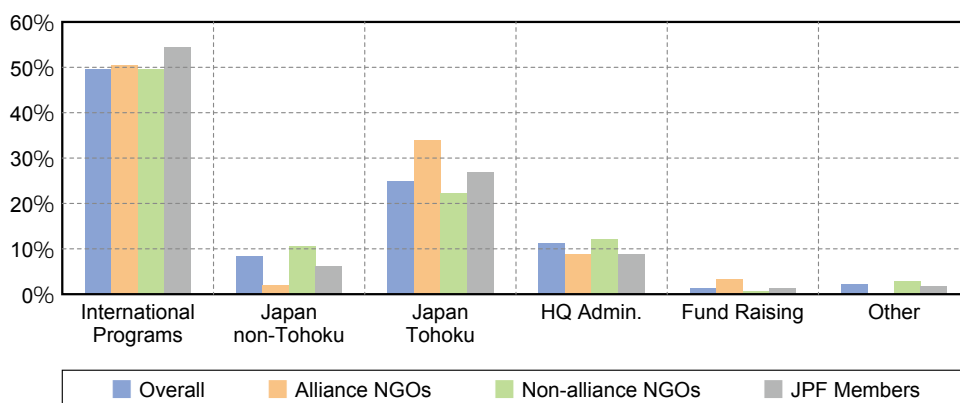


Chart 3: Revenue Sources Reported by 33 NGOs

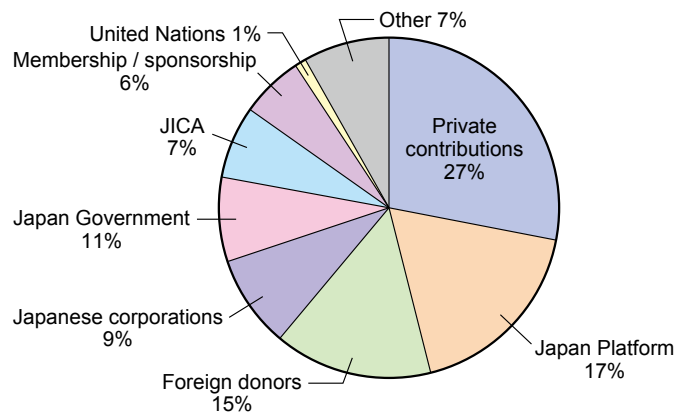
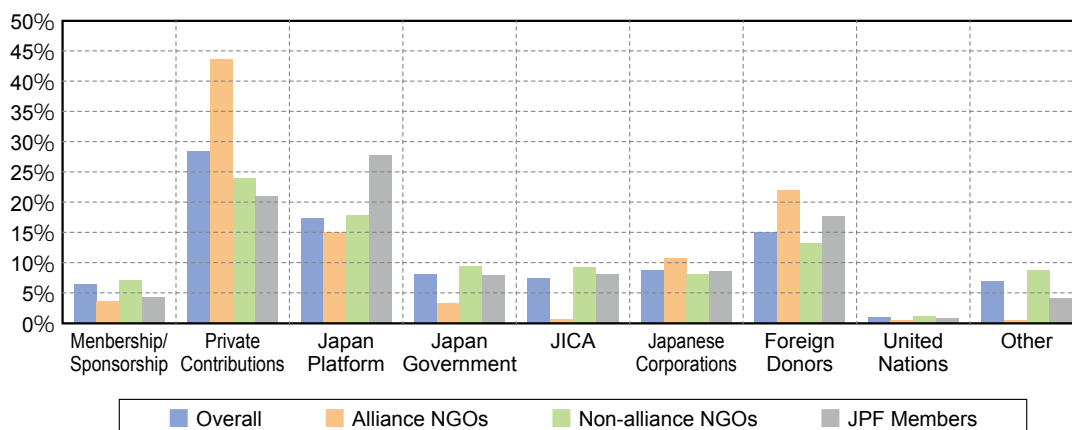


Chart 4: Revenue Sources by NGO category



When asked to write “What are the three biggest challenges to the development of your organization?” (Q51) the vast majority of the responses fell under only two thematic headings: Fund Raising and Human Resources.

Theme	#1 Challenge	# 2 Challenge	#3 Challenge
Fund Raising / PR	18	10	11
Human Resources	9	11	4
Financial Management	4	2	1
Program Related	2	5	3
Other	2	5	7

When asked for written responses to “What kind of assistance with training or capacity development would be most helpful to your organization?” (Q52) the answers can be grouped in a way not inconsistent with the above - though there is added interest in capacity building around the general theme of management:

Theme	Responses
Fund Raising & PR	11
Program and General Management	8
Human Resource Development and Management	7
Financial Management	4
Misc. Program	5
Other	6

The high level of interest in fundraising had been anticipated based on numerous conversations with NGO personnel prior to the survey. One question in the survey was intended to go deeper with the question “What kinds of help would your organization need most to improve fundraising?” (Q50). Respondents were asked to rate each of a list of topics at one of four levels:

- Highest Priority:** We would commit staff time and pay modest costs for capacity building workshops on this topic
- Second Priority:** We would send staff to attend 2 to 4 hour trainings on this subject.
- Third Priority:** We would be interested in that as a part of a larger training workshop.
- No Priority:** We are not interested in training on this topic

Data provided by 35 NGOs

Data sorted by priority - highest to lowest

Topic	Highest Priority	Second Priority	Third Priority	No Priority
Appeals to the public for general contributions	23	6	5	0
Developing fund raising strategies	20	8	5	1
Fund raising through social media (internet, Facebook, twitter, etc.)	17	12	5	1
Mass media fundraising appeals (TV, radio, print media)	15	11	6	2
Appeals to the public for donations at the time of emergencies	12	9	8	5
Organizing successful fund raising events	11	15	7	1
Fundraising through public-private partnership	10	12	8	4
Grant writing for corporate or foundation grants	8	14	10	3
Grant writing for government grants	8	9	12	5
Grant writing for UN Grants	8	7	12	7
Fundraising through income generating activities	7	12	8	7
Collaborative fund-raising efforts	6	14	12	2

The data clearly indicate a desire to increase expertise in raising private, unrestricted funds as opposed to grantsmanship focused on institutional donors such as government, corporate donors or the UN. Though unrestricted funding represents only about a third of NGO income (see chart 2), this should be no surprise, as unrestricted funding is clearly the most flexible, and particularly in a context where institutional donors are reluctant to cover proportionate overhead costs, unrestricted funding is needed to subsidize operational costs on institutional grants.

As indicated in Chart 1, the responding agencies on average expend 11% of their funding on “HQ administration”. While this is relatively low in comparison with western NGOs, largely due to low wages for aid workers in the Japanese market, many institutional donors in Japan, if not the public at large, balk at covering overhead costs. The conundrum for the NGOs is that as they grow and professionalize expectations on their performance may grow proportionately while donor willingness to cover the costs of increased capacity remains unchanged.

When prompted with a specific list of program, operational and management topics (“My organization would prioritize capacity building as follows”) a somewhat different hierarchy of priorities emerged (Q46):

Data provided by 42 NGOs - sorted by priority

Topic	Highest Priority	Second Priority	Third Priority	No Priority
Fund Raising	22	10	4	4
Safety and Security	18	13	7	3
Design Monitoring and Evaluation	16	16	8	2
Program Management	16	13	9	3
Emergency Preparedness and Response	15	14	9	3
Program Quality and Accountability	15	11	10	4
Proposal Writing and Reporting	10	20	6	4
Sphere	7	19	9	6
Human Resource Management	7	18	9	6
Aid Coordination	7	16	15	2
Protection	7	12	14	8
Field Financial Management	6	18	12	3
Gender Programming	6	14	16	5
Disaster Risk Reduction & Resilience	5	17	11	7
Water, Sanitation and Hygiene Promotion	4	13	18	5
Logistics and Relief Distributions	2	18	11	10
Programing for People with Disabilities	2	11	19	7

Although the interest in fundraising continues at the top of the list, other more program focused issues rise in the hierarchy, including monitoring and evaluation, program management, emergency preparedness and response, program accountability and Sphere. As noted earlier, one of the reasons why it may have taken prompting to see program issues rise as a priority is that most of the people filling out the survey are in central administrative roles rather than field programming roles.

Another question was aimed at prompting interest in specific tools used in the international relief and development community. The question posed was “My organization has good guidelines and/or templates for . . .” (Q15) and asked to use the following responses:

- **Strongly agree:** We have and use good tools to guide our assessment and planning
- **Somewhat agree:** We have some tools, but they are not very good and/or we do not consistently use them.
- **Somewhat disagree:** We do not have tools related to this, though we work or would like to work in this sector.
- **Not Applicable:** We do not work in this sector and therefore do not need tools.

Data provided by 45 NGOs - sorted by "somewhat disagree" - which may suggest where help is needed.

Guidelines/Templates	Strongly Agree	Somewhat Agree	Somewhat Disagree	Not Applicable
Economic Impact Assessment and Planning	2	14	20	9
Impact of Aid on Conflict ("Do No Harm")	4	13	20	7
Environmental Impact Assessment and Planning	3	11	20	11
Disaster Risk Reduction/Resilience Assessment and Planning	2	10	18	15
People with Disabilities Assessment and Planning	2	9	17	17
Protection issues related to children, women, the elderly, disable and minority groups	8	17	14	5
Gender Issues Assessment and Planning	4	21	12	8
Emergency Needs Assessment	9	15	12	9
Safety and Security Assessment and Planning	13	16	11	5

What is most striking about these responses is that very few organizations feel that they “have and use good tools to guide our assessment and planning” with by far the most responses clustered between “somewhat agree - we have some tools, but they are not very good” and “somewhat disagree - we do not have tools related to this, though we work or would like to work in this sector”.

Over 85% have a clear mission statement and annual planning process guides their program engagements. (Q12 & 13).

Almost half of the respondents usually or always conduct program evaluations (Q17) and 60% usually have staff trained specifically in monitoring and evaluation (Q18).

While the above-listed charts were intended to identify the key challenges and interests of the respondents, a number of other questions in the survey sought to provide additional details on current practices.

Human Resource Management: As indicated above, several of the response sets indicated an interest in capacity development around human resource management. Some of the current human resource practices were identified elsewhere in the survey. A third of 45 respondents report that all staff receive a formal performance review at least once annually, 26% report no reviews as all - and the remainder falling somewhere between. On average, 41% of the staff employed by the responding organizations do not have job descriptions (Q34). Only 25% reported having “a human resource manual that is routinely updated and is made widely available to staff” while 25% of the respondents said that they don’t have any human resource manual at all (Q35). Two-thirds report having an employee code-of-conduct (Q36). 58% reported providing some kind of internal staff training (half day or more) one or more times per year (Q44) and 80% send staff to external trainings one or more times per year. Conversely, this suggests that a nearly a quarter or more of the respondent NGOs provide little if any training to their staff. Over half rarely if ever “offer special support for staff dealing with work-related stress and trauma” (Q32). With such human resource management basics as job descriptions, performance reviews and current human resource manuals outside of the norm, it may seem evident where capacity building could begin.

Safety and Security: “Safety and security” is near the top of the priorities identified in question 46. 45% of the respondents said that they work in “complex humanitarian emergencies (man-made conflict - emergencies where there is a challenging security environment)” while just over half said that they rarely or never do (Q9). Follow up will be needed to determine if this is related to security of aid workers in conflict zones, or if it is related to managing staff safety in the face of technological threats such as nuclear radiation. 24% report having a “safety and security manual that is routinely updated and is made widely available to staff” with another 29% having a policy that is not current or is not widely circulated (Q43). Conversely, nearly half report having no security policy at all or having one that is quite weak. Over 70% always or usually provide a safety and security briefing to staff being deployed (Q39). Just 23% report having “staff who have been thoroughly trained in safety and security at HQ and at each field office” with another 33% reporting that they have some trained people, but not enough (Q40). Over a third of the employees of the respondents have had formal first aid training (Q41). 68% of responding NGOs require staff going overseas to be vaccinated (Q42).

International Standards: Nearly two-thirds of the respondents (63%) are signatories to the IFRC Code of Conduct - a ten-point code of humanitarian ethics established in 1994 which now has over 500 signatories, world-wide (Q19).

Established in the late 1997s, the Sphere Humanitarian Charter and Minimum Standards for Humanitarian Response were developed by and for the humanitarian community and is one of the most broadly recognized standards. Respondents reported that on average nearly a quarter (22%) of their program staff have had three hours or more of training. The chart below suggests that there is broad recognition of Sphere (70%) with over 20% of the NGOs routinely using Sphere.

"My organization uses Sphere standards"		
Response	%	#
Strongly agree: We embrace Sphere in policy and practice. Our staff are familiar with the current manual and are encouraged to use it in planning programs and measuring impact.	20%	8
Somewhat agree: We support Sphere in principle, but do not routinely apply it.	53%	21
Somewhat disagree: Not all field staff are familiar with Sphere and we rarely use it.	15%	6
Strongly disagree: We have not made a practice of using Sphere.	13%	5

The concept of accountability to beneficiaries (Q22) is also broadly recognized, with over half of the respondents saying that they “routinely” set up reporting systems in the field, with another 36% embracing the principle only “sometimes” applying it in the field. 87% of the respondents embrace the principle of engaging “beneficiaries in the design, implementation, monitoring and evaluation of programs” (Q23) and are making efforts to realize the concept in programming in the field.

Of the 27 organizations that are involved in distribution of relief goods (Q28), only a third report having good tools to “assess the optimal location for procuring relief items in a way that supports local market recovery”.

My organization uses specific written guidelines and/or templates to assess the optimal source of procurement for relief distributions in a way supports local market recovery:		
Response	%	#
Strongly agree: Yes, we have and use good tools to assess the most appropriate location for procuring relief items be it locally, remotely, internationally or gifts in kind.	33%	9
Somewhat agree: We have related tools, but they are not very good or we do not consistently use them.	41%	11
Somewhat disagree: We do not have tools related to this and/or often have no choice about where we procure relief items due to donor restrictions or gifts donated in kind.	26%	7

Financial Management: While 61% of the respondents conduct and post organization-wide external audits on an annual basis (Q30) and generate financial reporting routinely, only 34% report having a “useful financial manual” and 29% report having no financial manual at all (Q31). 93% publish an annual financial statement (Q11).

My organization has a detailed financial policy and manual which is made available to all management staff.		
Response	%	#
Strongly agree: We have a useful finance manual that is routinely updated and is made widely available to staff.	34%	14
Somewhat agree: We have a finance manual that may not be current or comprehensive and/or is not widely circulated within the organization.	24%	10
Somewhat disagree: We have a finance manual that is only accessible to finance staff.	12%	5
Strongly disagree: We do not have a viable finance manual.	29%	12

The data results appended to this report provide additional detail on the other questions raised in the survey.

For additional information on the survey, please contact:

Saori Suzuki
NGO Capacity Building Programme Coordinator
Japan Platform
saori.suzuki@japanplatform.org

Randolph Martin
Director for Partnership Development
Mercy Corps
rmartin@hq.mercycorps.org

Japan Platform NGO Baseline Survey

Consolidated Survey Data

December 30, 2013

Basic Data on Respondent / 回答者の基本情報

1. Name of your organization

団体名

Answered question	50	回答数
Skipped question	0	スキップ数

* We are committed to preserving the confidentiality of respondents, so they will not be listed in the report.

* 50団体より回答を得たが、組織情報保護のため団体名の開示は控える

2. Your job title

職位（役職名）

Job Title 職位	Chairperson/Comittee Member/ CEO/Secretary General 理事/委員/代表/事務局長	Senioir Manager/ Group Leader 管理職	Senior Officer シニアオフィサー	Operational Staff 事業担当者
No./人数	24	14	2	10
	Answered question		50	回答数
	Skipped question		0	スキップ数

3. Contact email

E-Mail

Answered question	50	回答数
Skipped question	0	スキップ数

* We are committed to preserving the confidentiality of respondents, so they will not be listed in the report.

* 50団体より回答を得たが、組織情報保護のため回答内容の開示は控える

Basic Data on Organization / 所属団体の基本情報

4. When was your organization founded?

設立年月日（mm/year）

Year/年代	# NGO
1960/70s	6
1960/70s	12
1990s	12
2000s	14
2010s	1
Total Responses:	45

Average age per category 各カテゴリーの平均設立年数	
Overall Average: 全体:	20
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	25
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	19
JPF Members: JPF加盟団体:	20
JANIC Members: JANIC加盟団体:	21
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	22

5. Approximately how many full-time staff in your organization?
有給専従職員数（フルタイム）

Response Total 合計人数	Response Average 平均人数
1077	23.41
Answered question 46	回答数
Skipped question 4	スキップ数

Average staff per category 各カテゴリーの平均有給専従職員数	
Overall Average: 全体:	23
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	30
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	21
JPF Members: JPF加盟団体:	24
JANIC Members: JANIC加盟団体:	26
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	27

6. Approximately how many part-time staff in your organization?
有給非専従職員数（パートタイム、アルバイトなど）

Response Total 合計人数	Response Average 平均人数
178	3.86
Answered question 46	回答数
Skipped question 4	スキップ数

Average part time staff per category 各カテゴリーの平均有給非専従職員数	
Overall Average: 全体:	4
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	4
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	4
JPF Members: JPF加盟団体:	6
JANIC Members: JANIC加盟団体:	4
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	6

7. Approximately how many non-paid staff including volunteers and internwork with your organization?
無給スタッフ数（ボランティア、インターンなど）

Response Total 合計人数	Response Average 平均人数	
3402	75.60	
Answered question	45	回答数
Skipped question	5	スキップ数

Average volunteers per category 各カテゴリーの平均無給スタッフ数	
Overall Average: 全体:	77
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	174
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	49
JPF Members: JPF加盟団体:	97
JANIC Members: JANIC加盟団体:	98
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	141

8. My organization is a formal member of:

所属団体は、下記のいずれかのNGOネットワークの正規会員ですか。
(該当欄に印を付けてください - 複数回答可能)

Answer Options	%	#	選 択 肢
Japan Platform	51%	23	ジャパン・プラットフォーム
JANIC	78%	35	国際協力NGOセンター
A formal international alliance	22%	10	アライアンスNGO
Other NGO group	16%	7	その他（上記以外のNGOネットワークグループ）
Specify		18	その他
Answered question		45	回答数

9. My organization works in complex humanitarian emergencies (man-made conflict - emergencies where there is a challenging security environment).

所属団体は、複合的人道危機に対して支援活動を行っていますか（例：紛争中の地域やセキュリティに問題がある地域での支援活動など）。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Whenever there are needs and resources available	36%	16	ニーズがあり、リソースが確保できる場合は常に出動する。
2) Sometimes, but we tend to avoid complex emergencies	7%	3	時々。ただし、複合的要素を含む緊急を避ける傾向がある。
3) Rarely	32%	14	稀に出動する。
4) Never - it is against our policy	25%	11	まったく出動しない。
Answered question		44	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「出動する」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	2.45
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.80
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	2.65
JPF Members: JPF加盟団体:	2.09
JANIC Members: JANIC加盟団体:	2.56
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	2.00

Governance/Organizational Capacity / ガバナンス、組織力

10. How often do you have meetings at HQ including all staff at manager level or above?

団体本部において、管理職以上のスタッフ全員が集まるミーティングが行われる頻度に印をつけてください。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) At least every month;	60%	27	少なくとも月1回
2) Every one to three months;	11%	5	1～3か月に1回
3) Every three to six months;	11%	5	3～6か月に1回
4) Every six to 12 months;	13%	6	6か月～1年に1回
5) Rarely or never	5%	2	非常に稀、または全く行われない
Answered question		45	回答数

Average number of responses to questions 1 – 5 数値が低いほどミーティングの頻度が「高い」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	1.91
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.60
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	2.00
JPF Members: JPF加盟団体:	1.83
JANIC Members: JANIC加盟団体:	1.69
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	1.44

11. My organization publicizes an annual financial statement which is published on our website and available in our office.

所属団体は、年次財務諸表を作成し団体のウェブサイトで公開している。また、その年次財務諸表は、必要に応じて事務所で閲覧が可能である。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Yes	93%	40	は い
2) No	7%	3	いいえ
Answered question		43	回答数

Average number of responses to questions 1 (yes) and 2 (no) 数値が低いほど「公開している」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	1.07
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.10
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	1.06
JPF Members: JPF加盟団体:	1.05
JANIC Members: JANIC加盟団体:	1.03
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	1.00

Strategic Planning / 戦略的計画

12. My organization has a clear and well-communicated mission statement.

所属団体には、明確かつスタッフ全員に周知されているミッション・ステートメントがある。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Strongly agree: Our mission statement is clearly posted and all employees and volunteers are aware of our mission, which guides our planning and program.	44%	20	強く思う ：所属団体のミッション・ステートメントは明確に提示され、全従業員及びボランティアスタッフはそれを理解し、所属団体の事業計画やプログラムに反映させている。
2) Somewhat agree: We have a mission statement and most staff have a good understanding of our mission. Our planning and programs generally follow the mission.	44%	20	ある程度思う ：所属団体にはミッション・ステートメントがあり、スタッフの多くはそれをよく理解している。また、団体の事業計画やプログラムは、一般的にミッション・ステートメントに基づいている。
3) Somewhat disagree: Our mission is vague and we sometimes take on activities which seem unrelated to our purpose.	11%	5	あまりそう思わない ：所属団体のミッションは曖昧で、時に所属団体の目的とは無関係に思える活動を実施している。
4) Strongly disagree: There is not a strong sense of mission in our organization - we respond to opportunities as possible.	0%	0	まったくそう思わない ：所属団体はミッションをあまり意識していない。ミッションよりも、機会があれば可能な限り活動を行う。
Answered question		45	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「明確に提示されている」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	1.67
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.40
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	1.74
JPF Members: JPF加盟団体:	1.65
JANIC Members: JANIC加盟団体:	1.66
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	1.63

13. My organization has a current strategic or annual plan.

所属団体には、最新の戦略または年間計画がある。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Strongly agree: Our plan gives us direction, includes measurable indicators and is updated and current.	58%	26	強く思う ：組織が目指す方向性が反映されている戦略／年間計画があり、かつ測定可能な指標を含んだ最新のものである。
2) Somewhat agree: We have a plan but it is either outdated, too vague or lacks indicators to check progress.	31%	14	ある程度思う ：戦略／年間計画はあるが、更新されておらず、また不明確である。あるいは進捗を確認するための指標がない。
3) Somewhat disagree: We don't have a formal strategic plan, although we do discuss strategic decisions and we have some sense of direction through the agency.	11%	5	あまりそう思わない ：正式な戦略／年間計画はないが、戦略的な決定について議論をし、団体全体に何らかの方向性のようなものはある。
4) Strongly disagree: We have no plan. Decisions are made on an ad hoc basis as circumstances change.	0%	0	まったくそう思わない ：戦略／年間計画はない。その時々状況の変化に応じて意思決定がなされる。
Answered question		45	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「戦略や年間計画がある」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	1.53
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.60
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	1.51
JPF Members: JPF加盟団体:	1.48
JANIC Members: JANIC加盟団体:	1.51
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	1.44

Needs Assessment / ニーズ・アセスメント

14. My organization views assessment reports as proprietary information which is generally not circulated externally.

所属団体は、ニーズ・アセスメント報告書を、通常外部には閲覧されない機密情報と考えている。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Strongly agree: We do not share assessment data.	2%	1	強くそう思う： ニーズ・アセスメントで得られたデータを誰とも共有しない。
2) Somewhat agree: We may share with direct partners if necessary.	50%	22	ある程度そう思う： 必要に応じて、ドナーやカウンターパートなど直接的に事業と関係している組織と共有することがある。
3) Somewhat disagree: We share most data on request.	43%	19	あまりそう思わない： リクエストがあれば、ニーズ・アセスメントで得られたデータのほとんどを共有する。
4) Strongly disagree: We make all of our data freely available.	5%	2	まったくそう思わない： 所属団体が所有するニーズ・アセスメントデータは、誰でも入手可能である。
Answered question		44	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「機密情報と考えている」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	2.50
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	2.60
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	2.47
JPF Members: JPF加盟団体:	2.57
JANIC Members: JANIC加盟団体:	2.47
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	2.56

15. My organization has good guidelines and templates for the following:

所属団体には、次の分野について有益なガイドライン及びテンプレートがある。

- Strongly agree:** We have and use good tools to guide our assessment and planning.
- Somewhat agree:** We have some tools, but they are not very good and/or we do not consistently use them.
- Somewhat disagree:** We do not have tools related to this, though we work or would like to work in this sector.
- Not Applicable:** We do not work in this sector and therefore do not need tools.

- **強く同意する**：アセスメント・計画策定に関する適切なガイドライン等を定め、実際に活用している。
- **ある程度同意する**：ある程度のガイドライン等はある。ただし、あまり効果的なものではない、もしくは毎回活用しているわけではない。
- **あまりそう同意しない**：この分野での活動に従事している、または従事したいと考えているが、ガイドライン等はない。
- **該当しない**：当該分野での活動は行っていないため、ガイドライン等は必要ない。

Answer Options 選 択 肢	Strongly agree 強く そう思う	Somewhat agree ある程度 そう思う	Somewhat disagree あまりそう 思うわない	Not Applicable 該当しない	Response Count
Safety and Security Assessment and Planning 安全・セキュリティに関するアセスメントと 計画立案	13	16	11	5	45
Emergency Needs Assessment 緊急時のニーズ・アセスメント	9	15	12	9	45
Protection issues related to children, women, the elderly, disable and minority groups 子ども・女性・高齢者・障がい者・少数民族の 保護に関する問題（プロテクション）	8	17	14	5	44
Gender Issues Assessment and Planning ジェンダーに関するアセスメントと計画立案	4	21	12	8	45
Impact of Aid on Conflict ("Do No Harm") 援助によって生じる悪影響	4	13	20	7	44
Economic Impact Assessment and Planning 経済的なインパクトを測るアセスメントと計画 立案	2	14	20	9	45
Environmental Impact Assessment and Planning 環境への影響を測るアセスメントと計画立案	3	11	20	11	45
Disaster Risk Reduction/Resilience Assessment and Planning 減災や災害回復力（レジリエンス）に関する アセスメントと計画立案	2	10	18	15	45
People with Disabilities Assessment and Planning 障がい者に関するアセスメントと計画立案	2	9	17	17	45
Answered question	45		回答数		
Skipped question	5		スキップ数		

Program Design, Monitoring and Evaluation, Learning and Documentation プログラム・デザイン、モニタリング評価

16. My organization consistently uses measurable and time-bound objectives in planning programs.
所属団体は、計画立案時に、測定可能かつ期限を定めた目標を常に使用している。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Strongly agree	42%	18	強くそう思う
2) Somewhat agree	44%	19	ある程度そう思う
3) Somewhat disagree	14%	6	あまりそう思わない
4) Strongly disagree	0%	0	まったくそう思わない
Answered question		43	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「使用している」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	1.72
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.50
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	1.79
JPF Members: JPF加盟団体:	1.57
JANIC Members: JANIC加盟団体:	1.67
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	1.50

17. My organization routinely conducts structured evaluations of our emergency programs.
所属団体は、緊急プログラムにおいて、体系的な評価を定期的に行っている。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Strongly agree : Evaluation of programs is an organizational policy that is routinely carried out and the results are made publicly available.	19%	8	強くそう思う ：事業評価実施は、団体の方針であり、定期的に行われている。そして、その結果は公開されている。
2) Somewhat agree #1 : We sometimes conduct evaluations which are sometimes made publicly available.	30%	13	ある程度そう思う #1 ：事業評価を時々、あるいは結構実施しており、すべてではないがその結果を公開している。
3) Somewhat agree #2 : We sometimes conduct evaluations which are not made publicly available.	30%	13	どちらとも言えない #2 ：事業評価を時々、あるいは結構実施しているが、ほとんど公開していない。
4) Somewhat disagree : We rarely conduct evaluations - and when we do, they are usually not circulated very broadly.	7%	3	あまりそう思わない ：事業評価を実施することはほとんどなく、実施されたとしてもその結果が広く公開されることはあまりない。
5) Strongly disagree : We do not conduct evaluations.	14%	6	まったくそう思わない ：事業評価を行っていない。
Answered question		43	回答数

Average number of responses to questions 1 – 5 数値が低いほど「行っている」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	2.67
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.90
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	2.91
JPF Members: JPF加盟団体:	2.30
JANIC Members: JANIC加盟団体:	2.82
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	2.31

18. My organization has trained staff which are assigned responsibility for monitoring and / or evaluation in field programs.
 所属団体には、事業地で実施中のプログラムに、モニタリング・評価の研修を受けたモニタリング・評価担当のスタッフを派遣している。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Strongly agree	17%	7	強くそう思う
2) Somewhat agree	43%	18	ある程度そう思う
3) Somewhat disagree	24%	10	あまりそう思わない
4) Strongly disagree	17%	7	まったくそう思わない
Answered question		42	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「派遣している」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	2.40
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	2.50
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	2.38
JPF Members: JPF加盟団体:	2.61
JANIC Members: JANIC加盟団体:	2.44
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	2.69

Humanitarian Principles/Code of Conduct/Humanitarian Charter 人道原則・行動規範・人道憲章

19. My organization endorses the IFRC Code of Conduct:

所属団体は、国際赤十字・赤新月社連盟 (IFRC) 行動規範 (Code of Conduct) を遵守している。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Strongly agree: We are formal signatories to the code of conduct and make a concerted effort to make sure that all staff are familiar with it and practice it.	24%	10	強くそう思う ：IFRC行動規範に正式に署名しており、全スタッフが必ず当該行動規範に精通し、かつ実践するように組織的な努力をしている。
2) Somewhat agree: We are signatories, but not everyone in the organization is familiar with it.	39%	16	ある程度そう思う ：IFRC行動規範に署名しているが、全スタッフが当該行動規範に精通しているわけではない。
3) Somewhat disagree: We are not signatories but generally agree with it in principle.	17%	7	あまりそう思わない ：IFRC行動規範に署名していないが、基本的には当該行動規範に賛同している。
4) Strongly disagree: We are not aware of the code of conduct or do not agree with parts of the code of conduct.	20%	8	まったくそう思わない ：IFRC行動規範を認識していない。または、当該行動規範の一部について賛同していない。
Answered question		41	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「遵守している」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	2.32
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.60
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	2.55
JPF Members: JPF加盟団体:	1.70
JANIC Members: JANIC加盟団体:	2.45
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	1.69

Sphere Knowledge / スフィア・スタンダードに関する知識

20. Approximately what percent of your organization's program staff have had at least three hours of training in Sphere minimum standards using the 2010 manual?

所属団体において、スフィア・プロジェクトの人道憲章と人道対応に関する最低基準（2010年度版）の研修を、少なくとも3時間は受けたという事業スタッフの割合を%でご記入ください。

Answer Options	%	#	選 択 肢
Enter percent	22%	39	%でご記入ください
Answered question		39	回答数

Average percent per category 「少なくとも3時間は受けたという事業スタッフの割合」の平均値	
Overall Average: 全体:	22%
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	34%
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	18%
JPF Members: JPF加盟団体:	29%
JANIC Members: JANIC加盟団体:	15%
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	23%

21. My organization uses Sphere standards.

所属団体は、スフィア・スタンダードを遵守している。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Strongly agree: We embrace Sphere in policy and practice. Our staff are familiar with the current manual and are encouraged to use it in planning programs and measuring impact.	20%	8	強くそう思う： 団体の方針や通常業務において、スフィア・スタンダードを遵守している。また、スタッフは、最新のマニュアルに精通しており、事業を計画する際にインパクトを測定する際にスフィア・スタンダードを適用することが推奨されており、かつそれに向けて努力している。
2) Somewhat agree: We support Sphere in principle, but do not routinely apply it.	53%	21	ある程度そう思う： 基本的にはスフィア・スタンダードを支持しているが、日常的にそれを適用しているわけではない。
3) Somewhat disagree: Not all field staff are familiar with Sphere and we rarely use it.	15%	6	あまりそう思わない： 事業地にいるスタッフの全員がスフィア・スタンダードに精通しているわけではなく、滅多に適用しない。
4) Strongly disagree: We have not made a practice of using Sphere.	13%	5	まったくそう思わない： スフィア・スタンダードを適用しないことにしている。
Answered question		40	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「遵守している」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	2.20
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.60
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	2.40
JPF Members: JPF加盟団体:	1.74
JANIC Members: JANIC加盟団体:	2.33
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	1.75

Accountability to Beneficiaries / 受益者に対するアカウンタビリティ（説明責任）

22. Most of my organization's field programs set up systems for reporting to beneficiaries and gathering and analyzing their feedback:

団体が実施する多くの事業において、受益者への説明や報告を行うシステムが確立されており、受益者からのフィードバックを収集し、分析している。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Strongly agree: Yes - as a policy and practice, we routinely set up a system in the field through which we report to our beneficiaries, gain their feedback and analyze what we are hearing from them.	52%	22	強く思う ：団体の方針として、日々実践している。受益者に対して説明や報告を行い、彼らからのフィードバックを収集し、その内容を分析している。
2) Somewhat agree: We agree with this in principle and sometimes our field programs will establish a mechanism to communicate accordingly with our beneficiaries.	36%	15	ある程度思う ：必ずではないが、団体の実施する事業において、受益者とコミュニケーションを図るための仕組みを構築することがある。
3) Somewhat disagree: We agree with this in principle, but have not set up systems to implement it.	12%	5	あまりそう思わない ：基本的に同意するが、実施するためのシステムは構築していない。
4) Strongly disagree: We do not normally do this.	0%	0	まったくそう思わない ：受益者への説明・報告は通常行っていない。
Answered question		42	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「受益者への説明や報告を行うシステムが確立されている」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	1.60
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.60
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	1.59
JPF Members: JPF加盟団体:	1.43
JANIC Members: JANIC加盟団体:	1.66
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	1.50

Beneficiary Participation / 受益者の参加

23. My organization actively engages beneficiaries in the design, implementation, monitoring and evaluation of programs:

所属団体は、事業計画、実施、モニタリング・評価のすべての段階で、受益者を積極的に参加させている。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Strongly agree: As a policy and practice, my organization routinely involves our beneficiaries in all steps in the project cycle.	41%	17	強く思う ：団体の方針として事業のあらゆる段階において、受益者を日常的に参加させている。
2) Somewhat agree: We agree with this in principle and sometimes our field programs establish a mechanism to accomplish at least parts of this.	46%	19	ある程度思う ：必ずではないが、団体が実施する事業において部分的にでも、受益者に参加してもらうための仕組みを構築している。
3) Somewhat disagree: We agree with this in principle, but have not set up systems to implement it.	12%	5	あまりそう思わない ：受益者参加の原則には賛同するが、実施するためのシステムは構築していない。
4) Strongly disagree: We do not normally do this.	0%	0	まったくそう思わない ：受益者の参加は通常行っていない。
Answered question		41	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「参加させている」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	1.71
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.80
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	1.68
JPF Members: JPF加盟団体:	1.65
JANIC Members: JANIC加盟団体:	1.77
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	1.69

Humanitarian Coordination & External Relations / 人道支援の調整・対外関係

24. My organization insists that our field team regularly attends inter-agency coordination meetings during emergency response:

所属団体の現地駐在員は、緊急対応時に、関係機関との調整ミーティングに定期的に参加している。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Strongly agree: Even though this is time consuming, as a practice we routinely assign appropriate field staff to attend inter-agency coordinating meetings.	33%	13	強くそう思う： ミーティングに時間が割かれることになるが、関係機関との調整ミーティングに参加させるための適切なスタッフを現地に日常的に配置している。
2) Somewhat agree: We think coordination is important - but often do not have enough staff resources to regularly participate in coordination meetings.	55%	22	ある程度そう思う： 関係機関との調整の重要性は認識しているが、十分なスタッフがいない場合などは必ずしも調整ミーティングに毎回参加させられない。
3) Somewhat disagree: Inter-agency coordination is important in principle, but in reality we cannot prioritize staff time for coordination meetings.	10%	4	あまりそう思わない： 基本的に、関係機関との調整の重要性は認識しているが、実際にスタッフが調整ミーティングに時間を割くことを優先させることはできない。
4) Strongly disagree: Coordination meetings can be a waste of time with little benefit - so we do not normally attend.	3%	1	まったくそう思わない： 調整ミーティングは時間がかかるだけで、ほとんど利点がないため、通常参加しない。
Answered question		40	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「参加している」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	1.83
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.67
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	1.87
JPF Members: JPF加盟団体:	1.74
JANIC Members: JANIC加盟団体:	1.74
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	1.56

25. Our field managers are encouraged to 'make the rounds' to visit other NGOs, UN and government offices.

フィールド・マネージャーは、他のNGO、国連機関及び政府関係事務所を「巡回」することが推奨されている。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Strongly agree: As a matter of routine practice, our field leadership are expected to meet with government, UN and other NGO leaders.	38%	15	強くそう思う: フィールド・マネージャーには、通常業務として、政府、国連機関及び他のNGOのリーダーを訪問することが期待されている。
2) Somewhat agree: We agree that this is important in principle, but leave it up to the field leaders to pursue this if they see value in it.	53%	21	ある程度そう思う: 基本的には巡回が重要であることには同意するが、この巡回に価値を見出して実践するか否かは、フィールド・マネージャーの判断に委ねている。
3) Somewhat disagree: We do not push our field leaders to do this as we think it is rarely productive and their time is limited.	5%	2	あまりそう思わない: 巡回にはほとんど生産性がなく、フィールド・マネージャーの時間も限られているため、強要することはない。
4) Strongly disagree: Our field leadership generally keeps to themselves.	5%	2	まったくそう思わない: フィールド・マネージャーは他の機関と接点を持つことはない。
Answered question		40	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「推奨されている」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	1.78
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.70
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	1.80
JPF Members: JPF加盟団体:	1.65
JANIC Members: JANIC加盟団体:	1.83
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	1.69

Logistics & Distributions / ロジスティックス・物資配布

26. My organization has trained staff who are assigned responsibility for field logistics (including procurement, fleet management, distributions, and warehouse management).

所属団体には、現地のロジスティックス（調達、輸送、物資配布、及び倉庫管理を含む）の責任を担うために訓練されたスタッフを派遣している。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Almost always	10%	4	ほぼ毎回派遣している
2) Usually	20%	8	大抵派遣している
3) Sometimes	18%	7	時々派遣している
4) Almost never	18%	7	ほとんど派遣していない
5) Not applicable	35%	14	該当しないー所属団体は、物資配布を行っていない。
Answered question		40	回答数

Average number of responses to questions 1 – 5 数値が低いほど「派遣している」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	3.48
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	3.22
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	3.55
JPF Members: JPF加盟団体:	3.30
JANIC Members: JANIC加盟団体:	3.52
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	3.06

27. My organization uses specific written guidelines and/or templates organize relief distributions in a way that is safe and fair:

所属団体は、安全かつ公平に支援物資を配布するため、特定のガイドライン/テンプレートを
使用している。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Strongly agree: Yes, we have and use good tools to guide our relief distributions.	17%	7	強くそう思う ：支援物資配布の指針となる有益なツールが存在し、使用している。
2) Somewhat agree: We have related tools, but they are not very good or we do not consistently use them.	29%	12	ある程度そう思う ：関連ツールはあるが、それらはあまり有益とはいえない。あるいは、必ずしも毎回使用しているわけではない。
3) Disagree: We do not have tools related to this, though we work or would like to work in this sector.	20%	8	あまりそう思わない ：関連するツールはないが、この分野において取り組んでいる、あるいは取り組みたい。
4) We do not do relief distributions, and do not need tools.	34%	14	該当しない ：団体は、支援物資配布を実施していないため、ツールは必要ない。
Answered question		41	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「使用している」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	2.71
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	2.30
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	2.84
JPF Members: JPF加盟団体:	2.43
JANIC Members: JANIC加盟団体:	2.77
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	2.25

28. My organization uses specific written guidelines and/or templates to assess the optimal source of procurement for relief distributions in a way supports local market recovery:

所属団体は、事業地経済の回復に寄与するような支援物資の最適な調達先を査定するため、特定のガイドライン/テンプレートを使用している。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Strongly agree: Yes, we have and use good tools to assess the most appropriate location for procuring relief items be it locally, remotely, internationally or gifts in kind.	22%	9	強くそう思う： 支援物資の調達先を、事業地近隣、遠方、海外にするか、あるいは現物支給による支援にするかを決める際に、最適な調達先を査定する有効なツールがある。あるいは、既に使用している。
2) Somewhat agree: We have related tools, but they are not very good or we do not consistently use them.	27%	11	ある程度そう思う： 関連ツールはあるが、あまり有効ではない。あるいは、常にそれらを使用しているわけではない。
3) Somewhat disagree: We do not have tools related to this and/or often have no choice about where we procure relief items due to donor restrictions or gifts donated in kind.	17%	7	あまりそう思わない： 関連ツールはない。あるいは、ドナーからの制限や現物支給による支援を行っているという制約のため、大抵の場合、支援物資の調達先に関する選択肢はない。
4) Not applicable: We do not do relief distributions, and do not need tools.	34%	14	該当しない： 支援物資配布を行っていないため、ツールは必要ない。
Answered question		41	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「使用している」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	2.63
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	2.30
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	2.74
JPF Members: JPF加盟団体:	2.39
JANIC Members: JANIC加盟団体:	2.68
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	2.19

Finance / 財務管理

29. How often does your organization produce budget vs. actuals reports for program managers in the field?

どのくらいの頻度で、事業地のフィールド・マネージャーのために、予算実績対比表を作成していますか。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Monthly	28%	11	月に1回
2) Quarterly	13%	5	3か月に1回
3) At stated intervals during projects (half, final, etc)	38%	15	プロジェクト期間において、決められたタイミングで作成する（中間報告、最終報告など）
4) Ad hoc	5%	2	アドホック (ad hoc) に作成する
5) Never	18%	7	作成しない
Answered question		40	回答数

Average number of responses to questions 1 – 5 数値が低いほど「作成している」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	2.73
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	2.22
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	2.87
JPF Members: JPF加盟団体:	2.22
JANIC Members: JANIC加盟団体:	2.61
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	1.94

30. My organization conducts routine organization-wide external audits:

組織全体の外部監査を定期的に行っている。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Strongly agree: We conduct an external audit every year and circulate the results broadly.	61%	25	強く思う ：毎年外部監査を行い、その結果を広く公開している。
2) Somewhat agree: We conduct an external audit at least every two years and make the results available to key personnel.	15%	6	ある程度思う ：少なくとも2年に1回は外部監査を行い、その結果は主要関係者が入手できるようにしている。
3) Somewhat disagree: We conduct internal or external audits when necessary and may not circulate the results beyond key personnel.	17%	7	あまりそう思わない ：必要に応じて内部または外部監査を行うが、主要関係者以外に結果を公開することはしない。
4) Strongly disagree: We rarely conduct audits.	7%	3	まったくそう思わない ：監査はほとんど行わない。
Answered question		41	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「行っている」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	1.71
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.20
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	1.87
JPF Members: JPF加盟団体:	1.35
JANIC Members: JANIC加盟団体:	1.65
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	1.25

31. My organization has a detailed financial policy and manual which is made available to all management staff.

管理職全員が利用できる、詳細な財務方針ならびにマニュアルがある。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Strongly agree: We have a useful finance manual that is routinely updated and is made widely available to staff.	34%	14	強くそう思う ：有用な財務マニュアルを備え、定期的に改訂を行ってスタッフに広く配布している。
2) Somewhat agree: We have a finance manual that may not be current or comprehensive and/or is not widely circulated within the organization.	24%	10	ある程度そう思う ：財務マニュアルはあるが、最新の内容ではないか網羅的ではない可能性がある、もしくは団体内で広く配布されていない。またはこれらの両方が当てはまる。
3) Somewhat disagree: We have a finance manual that is only accessible to finance staff.	12%	5	あまりそう思わない ：財務マニュアルはあるが、財務担当者しか閲覧できない。
4) Strongly disagree: We do not have a viable finance manual.	29%	12	まったくそう思わない ：財務マニュアルとして機能するものはない。
Answered question		41	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「マニュアルがある」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	2.37
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	2.10
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	2.45
JPF Members: JPF加盟団体:	2.17
JANIC Members: JANIC加盟団体:	2.42
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	2.06

Human Resource Management / 人材マネジメント

32. My organization offers special support for staff dealing with work-related stress and trauma.

所属団体は、業務に関するストレスやトラウマの対処法について、スタッフに特別なサポートを提供している。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Strongly agree	9%	4	強くそう思う
2) Somewhat agree	38%	16	ある程度そう思う
3) Somewhat disagree	24%	10	あまりそう思わない
4) Strongly disagree	29%	11	まったくそう思わない
Answered question		41	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「提供している」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	2.68
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	2.40
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	2.77
JPF Members: JPF加盟団体:	2.61
JANIC Members: JANIC加盟団体:	2.61
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	2.38

33. My organization requires routine performance reviews for all staff.

所属団体は、全スタッフに対する定期的な勤務評価を義務として行っている。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Strongly agree: Yes - almost all staff receive formal performance reviews at least once annually.	34%	14	強く思う ：スタッフのほぼ全員が、少なくとも年に1回は正式な勤務評価を受けている。
2) Somewhat agree: Most staff receive some kind of formal performance review, though it is irregular and not uniformly enforced.	22%	9	ある程度思う ：スタッフの多くが何らかの形で正式な勤務評価を受けているが、不定期で、なおかつ一律に実施されているわけではない。
3) Somewhat disagree: Performance reviews are informal and not uniformly provided.	20%	8	あまりそう思わない ：勤務評価は、非公式であり、一律に実施されているわけではない。
4) Strongly disagree: Staff do not receive performance reviews.	24%	10	まったくそう思わない ：スタッフは勤務評価を受けていない。
Answered question		41	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「行っている」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	2.34
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.80
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	2.52
JPF Members: JPF加盟団体:	2.04
JANIC Members: JANIC加盟団体:	2.35
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	1.94

34. Roughly, what percentage of staff in your organization have clear written job descriptions?

所属団体において、スタッフの何割が、明文化された職務記述書を持っていますか。

Answer Options	%	#	選 択 肢
Enter percent	59%	41	%でご記入ください
Answered question		41	回答数

Average percent 各カテゴリーの平均値	
Overall Average: 全体:	59%
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	92%
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	49%
JPF Members: JPF加盟団体:	70%
JANIC Members: JANIC加盟団体:	55%
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	63%

35. My organization has a detailed personnel policy and a human resource manual distributed to all employees.

所属団体には、詳細な人事方針と、全スタッフに配布されている人事関連マニュアルがある。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Strongly agree: We have a human resource manual that is routinely updated and is made widely available to staff.	25%	10	強く思う ：人事関連マニュアルは、定期的に更新され、スタッフが広く運用している。
2) Somewhat agree: We have a human resource manual that may not be current or comprehensive and/or is not widely circulated within the organization.	18%	7	ある程度思う ：人事関連マニュアルはあるが、必ずしも最新ではなく、包括的なものでもない。
3) Somewhat disagree: We have limited human resource guidelines.	33%	13	あまりそう思わない ：人事関連のガイドラインは包括的ではなく、限定的である。
4) Strongly disagree: We do not have a viable human resource manual.	25%	10	まったくそう思わない ：実際の運用に適した人事関連マニュアルがない。
Answered question		40	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「マニュアルがある」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	2.58
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	2.10
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	2.73
JPF Members: JPF加盟団体:	2.43
JANIC Members: JANIC加盟団体:	2.53
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	2.13

36. My organization has an employee code of conduct and ethics.

所属団体には、スタッフの行動規範及び道德規範がある。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Yes	68%	28	あ る
2) No	32%	13	な い
Answered question		41	回答数

Average number of responses to questions 1 (yes) and 2 (no) 数値が低いほど「行動規範及び道德規範がある」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	1.32
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.20
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	1.35
JPF Members: JPF加盟団体:	1.26
JANIC Members: JANIC加盟団体:	1.26
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	1.19

37. My organization has a written policy on sexual harassment.

所属団体には、セクシュアル・ハラスメントに関して明文化された指針がある。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Yes	40%	16	あ る
2) No	60%	24	な い
Answered question		40	回答数

Average number of responses to questions 1 (yes) and 2 (no) 数値が低いほど「指針がある」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	1.60
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.50
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	1.63
JPF Members: JPF加盟団体:	1.52
JANIC Members: JANIC加盟団体:	1.53
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	1.44

38. My organization provides a formal orientation to all new employees and volunteers.

所属団体は、すべての新人スタッフ及びボランティアに対して、正式なオリエンテーションを行っている。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Almost always	61%	25	ほぼ必ず行っている
2) Usually	24%	10	通常は行っている
3) Sometimes	5%	2	時々行っている
4) Never	10%	4	全く行っていない
Answered question		41	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「行っている」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	1.63
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.20
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	1.77
JPF Members: JPF加盟団体:	1.48
JANIC Members: JANIC加盟団体:	1.58
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	1.44

Staff Safety & Security / スタッフの安全・セキュリティー

39. My organization provides a thorough safety and security briefing to all employees being deployed to the field.

所属団体は、事業地に派遣される全スタッフに対して、徹底的な安全・セキュリティーに関するブリーフィングを行っている。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Almost always	44%	18	ほぼ必ず行っている
2) Usually	29%	12	通常は行っている
3) Sometimes	17%	7	時々行っている
4) Never	10%	4	全く行っていない
Answered question		41	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「行っている」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	1.93
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.90
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	1.94
JPF Members: JPF加盟団体:	1.65
JANIC Members: JANIC加盟団体:	2.00
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	1.63

40. My organization has trained staff responsible for safety and security at our global office and at field offices.

所属団体には、本部及び現地事務所に、訓練された安全・セキュリティー責任者がいる。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Strongly agree: We have key staff who have been thoroughly trained in safety and security at HQ and at each field office.	23%	9	強く思う ：本部及び各現地事務所に、安全・セキュリティーについて徹底的に訓練を受けた主要スタッフがいる。
2) Somewhat agree: We have some staff who have been trained in safety and security, though we don't have enough for all field offices.	33%	13	ある程度思う ：安全・セキュリティーについて十分な数の訓練を受けたスタッフは何人かいるが、全ての現地事務所に配置するほどのスタッフはいない。
3) Somewhat disagree: We may have some staff with experience, though they are may not have safety and security responsibilities.	28%	11	あまり思わない ：経験のあるスタッフが何人かはいるかもしれないが、彼らは安全・セキュリティーについて責任を負うわけではない。
4) Strongly disagree: We don't have staff trained in safety and security.	18%	7	まったく思わない ：安全・セキュリティーについて訓練を受けたスタッフはいない。
Answered question		40	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「責任者がいる」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	2.40
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	2.44
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	2.39
JPF Members: JPF加盟団体:	2.30
JANIC Members: JANIC加盟団体:	2.42
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	2.19

41. Approximately what percentage of your program staff have formal first aid training?
 所属団体において、何割の事業スタッフが、正式な応急処置訓練を受けていますか。

Answer Options	%	#	選 択 肢
Enter percent	35%	40	%でご記入ください
Answered question		40	回答数

Average percent 各カテゴリーの平均値	
Overall Average: 全体:	35%
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	37%
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	35%
JPF Members: JPF加盟団体:	36%
JANIC Members: JANIC加盟団体:	33%
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	34%

42. In my organization, staff are required to get appropriate vaccinations before travelling internationally.
 所属団体では、スタッフは外国へ渡航するにあたり、適切な予防接種を受けられるシステムがある（副作用などを勘案して、実際に接種するか否かは本人の判断に委ねる）。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Yes	68%	28	あ る
2) No	32%	13	な い
Answered question		41	回答数

Average number of responses to questions 1 (yes) or 2 (no) 数値が低いほど「システムがある」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	1.32
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.20
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	1.35
JPF Members: JPF加盟団体:	1.22
JANIC Members: JANIC加盟団体:	1.29
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	1.13

43. My organization has a clear formal safety and security policy and operational guidelines which is presented to all employees.

所属団体には、全スタッフに共有されている明確で正式な安全・セキュリティ方針、及び運用ガイドラインがある。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Strongly agree: We have a safety and security manual that is routinely updated and is made widely available to staff.	24%	10	強く思う ：安全・セキュリティ関連マニュアルは定期的に更新され、スタッフに広く利用されている。
2) Somewhat agree: We have a safety and security manual that may not be current or comprehensive and/or is not widely circulated within the organization.	29%	12	ある程度思う ：安全・セキュリティ関連マニュアルはあるが、必ずしも最新ではなく、また包括的なものでもない。あるいは、必ずしも組織内で広く共有されていない。
3) Somewhat disagree: We have limited safety and security guidelines.	24%	10	あまりそう思わない ：安全・セキュリティ関連マニュアルはあるが、包括的なものではなく限定的なものである。
4) Strongly disagree: We do not have a viable safety and security manual.	22%	9	まったくそう思わない ：実際の運用に適した安全・セキュリティ関連マニュアルがない。
Answered question		41	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「ガイドラインがある」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	2.44
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	2.20
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	2.52
JPF Members: JPF加盟団体:	2.17
JANIC Members: JANIC加盟団体:	2.42
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	2.06

Staff Capacity Building / スタッフのキャパシティ・ビルディング

44. How often does your organization provide some form of internal staff training workshops of a half day or more (for any type of staff -admin, finance, program, etc)?

所属団体は、どのくらいの頻度で、半日以上の内研修／トレーニングを実施していますか (対象や形式は問わない)。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Several times a year	34%	14	1年に数回
2) At least one time a year	24%	10	1年に少なくとも1回
3) Rarely	29%	12	ほとんど実施しない
4) Never	12%	5	全く実施しない
Answered question		41	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「実施している」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	2.20
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.80
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	2.32
JPF Members: JPF加盟団体:	2.00
JANIC Members: JANIC加盟団体:	2.23
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	1.94

45. How often does your organization enroll staff in external training programs?

所属団体は、どのくらいの頻度で、社外で行われる研修／トレーニングにスタッフを参加させていますか。

Answer Options	%	#	選 択 肢
1) Several times a year	51%	21	1年に数回
2) At least one time a year	29%	12	1年に少なくとも1回
3) Rarely	15%	6	ほとんど参加させていない
4) Never	5%	2	全く参加しない
Answered question		41	回答数

Average number of responses to questions 1 – 4 数値が低いほど「参加させている」傾向にあることを表す	
Overall Average: 全体:	1.73
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	1.40
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	1.84
JPF Members: JPF加盟団体:	1.48
JANIC Members: JANIC加盟団体:	1.81
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	1.50

46. My organization would prioritize capacity building as follows:

能力強化を行いたい分野の優先順位

- Highest Priority:** We would commit staff time and pay modest costs for capacity building workshops on this topic.
- Second Priority:** We would send staff to attend 2 to 4 hour trainings on this subject.
- Third Priority:** We would be interested in that as a part of a larger training workshop.
- No Priority:** We are not interested in training on this topic.

■ **優先順位 1** : このテーマに関する研修が開かれれば、積極的にスタッフを参加させるとともに、それなりの時間と費用をかける意思がある。

■ **優先順位 2** : このテーマに関する2~4時間の研修が開かれれば、スタッフを参加させる意思がある。

■ **優先順位 3** : このテーマのみに特化したものではなく、より広いテーマの研修の一環としてなら関心がある。

■ **非優先事項** : このテーマに関する研修には関心がない。

Topic 選 択 肢	Highest Priority 優先順位1	Second Priority 優先順位2	Third Priority 優先順位3	No Priority 非優先	First + Second 優先順位1+2
Fund Raising ファンド・レイジング	22	10	4	4	32
Safety and Security 安全・セキュリティー管理	18	13	7	3	31
Design Monitoring and Evaluation モニタリング・評価の設計 (計画/デザイン)	16	16	8	2	32
Program Management 事業マネージメント	16	13	9	3	29
Emergency Preparedness and Response 緊急事態への備えと対応	15	14	9	3	29
Program Quality and Accountability 事業の質と説明責任	15	11	10	4	26
Proposal Writing and Reporting 申請書の書き方と報告の実施 (報告書作成)	10	20	6	4	30
Sphere Standard スフィア・スタンダード	7	19	9	6	26
Human Resource Management 人材マネージメント	7	18	9	6	25
Aid Coordination 他機関・他団体との支援調整	7	16	15	2	23
Protection 弱者保護 (プロテクション)	7	12	14	8	19
Field Financial Management 事業地での財務管理 (会計全般を含む)	6	18	12	3	24
Gender Programming ジェンダーの視点を取り入れた計画立案	6	14	16	5	20
Disaster Risk Reduction & Resilience 減災、及び災害回復力 (レジリエンス)	5	17	11	7	22
Water, Sanitation and Hygiene Promotion 水、衛生分野	4	13	18	5	17
Logistics and Relief Distributions 支援物資の配布とそのロジスティックス	2	18	11	10	20
Programing for People with Disabilities 障がい者に配慮した計画立案	2	11	19	7	13
Answered question	42		回答数		
Skipped question	8		スキップ数		

Fund Raising / ファンド・レイジング

47. What is your approximate annual budget (in JPY) for the year ending March, 2013?

If you are not sure, please check before answering.

2012年度の年間予算

Data	JPY	USD @ 85:1	回答データ
Mean Average	¥629,907,015	\$7,410,671	平均値
Median Average	¥2,246,769,552	\$26,432,583	中央値
Answered question		34	回答数

Average totals per category 各カテゴリーの平均予算額		
Overall Average: 全体:	¥629,907,015	\$7,410,671
International alliance NGOs: アライアンスNGO:	¥1,545,613,530	\$18,183,689
Non-alliance NGOs: 非アライアンスNGO:	¥348,151,164	\$4,095,896
JPF Members: JPF加盟団体:	¥910,540,392	\$10,712,240
JANIC Members: JANIC加盟団体:	¥644,439,477	\$7,581,641
JPF & JANIC Members: JPF & JANIC 加盟団体:	¥1,035,032,807	\$12,176,857

48. Approximately what percentage of your budget is spent on each of the following:

各項目における年間の予算配分 (%でご記入ください)

Answer Options	JPF Members 加盟団体 %	All 全体 %	選 択 肢
International programs	62%	50%	海外事業
Domestic programs - non-Tohoku	4%	9%	国内事業 (東日本大震災被災者支援事業を除く)
Domestic programs - Tohoku disaster	18%	25%	国内事業 (東日本大震災被災者支援事業)
HQ administration	9%	11%	本部運営費
Fund raising	1%	2%	ファンド・レイジングに関する経費
Other (automatically calculated balance of 100%)	6%	3%	その他 (100%から上記項目を差し引いたもの)
Answered question		19	31 回答数

49. Roughly estimate the percentage of funding that comes from the following donors:

各ドナーからの資金提供の割合 (%でご記入ください)

Answer Options	JPF Members 加盟団体 %	All 全体 %	選 択 肢
Membership/sponsorship	2%	6%	会費/賛助会費
Private contributions (unrestricted)	7%	28%	寄付金 (個人)
Japan Platform	30%	18%	ジャパン・プラットフォーム
Japan Government (MoFA, etc.)	9%	8%	日本政府 (外務省含む)
JICA	20%	7%	国際協力機構 (JICA)
Japanese corporations	6%	9%	寄付金 (企業)
Foreign donors	21%	15%	海外のドナー
United Nations	0%	1%	国連機関
Other (specify)	5%	5%	その他 (具体的にお書きください)
Answered question		19	31 回答数

50. What kinds of help would your organization need most to improve fundraising:
 ファンド・レイジングを強化するために、最も必要としている支援分野は何ですか。
 団体が最も重要だと考える課題の優先順位をつけてください。

- Highest Priority:** We would commit staff time and pay modest costs for capacity building workshops on this topic.
- Second Priority:** We would send staff to attend 2 to 4 hour trainings on this subject.
- Third Priority:** We would be interested in that as a part of a larger training workshop.
- No Priority:** We are not interested in training on this topic.

- **優先順位 1** : このテーマに関する研修が開かれれば、積極的にスタッフを参加させるとともに、それなりの時間と費用をかける意思がある。
- **優先順位 2** : このテーマに関する2~4時間の研修が開かれれば、スタッフを参加させる意思がある。
- **優先順位 3** : このテーマのみに特化したものではなく、より広いテーマの研修の一環としてなら関心がある。
- **非優先事項** : このテーマに関する研修には関心がない。

Answer Options 選 択 肢	Highest Priority 優先順位1	Second Priority 優先順位2	Third Priority 優先順位3	No Priority 非優先	Response Count 回答数
Appeals to the public for general contributions 一般寄付を募る呼びかけ	23	6	5	0	34
Developing fund raising strategies ファンド・レイジング戦略の策定	20	8	5	1	34
Fund raising through social media (internet, Facebook, twitter, etc) ソーシャルメディアを通じたファンド・レイジング (インターネット、フェイスブック、ツイッター等)	17	12	5	1	35
Mass media fundraising appeals (TV, radio, print media) マスメディアを通じたファンド・レイジング (テレビ、ラジオ、新聞・雑誌等印刷メディア)	15	11	6	2	34
Appeals to the public for donations at the time of emergencies 緊急人道支援における寄付の呼びかけ	12	9	8	5	34
Organizing successful fund raising events 効果的なファンド・レイジングのためのイベント の開催	11	15	7	1	34
Fundraising through public-private partnership 官民連携を通じたファンド・レイジング	10	12	8	4	34
Grant writing for corporate or foundation grants 企業または財団／基金からの助成金を得るための 申請書の書き方	8	14	10	3	35
Grant writing for government grants 政府助成金を得るための申請書の書き方	8	9	12	5	34
Grant writing for UN Grants 国連機関から助成金を得るための申請書の書き方	8	7	12	7	34
Fundraising through income generating activities 収益事業によるファンド・レイジング	7	12	8	7	34
Collaborative fund-raising efforts 他団体と共同で行うファンド・レイジング活動	6	14	12	2	34
Other: (Specify) その他 (具体的に書いてください)					2
Answered question	35	回答数			
Skipped question	15	スキップ数			

51. What are the three biggest challenges to the development of your organization?

所属団体が発展するために、現在直面している最も大きな課題を3つ挙げてください。

Challenge 1	課 題 1
Human resources development	人材育成
Decreasing of donors	スポンサーの減少
Human resources development	人材育成
Fundraising (especially individual donor)	ファンド・レイジング、特に個人からの寄付
Human resources development	人材
Reinforcement of finance	財務基盤強化
Fundraising	ファンド・レイジング
Shortfall in human resources	人材不足
Fundraising	資金獲得
Shortfall in human resources	経験のあるスタッフ不足
Fundraising (donation)	資金 (寄附金)
Fundraising	ファンド・レイジング
Fundraising	ファンド・レイジング
Fundraising (from private sector)	民間セクターからのファンド・レイジング
Lack of one's own resources	寄付金等の自己資金の欠如
Governance	ガバナンスの改善
Reinforcement of finance	財政基盤の強化
Fundraising (from both domestically and Internationally)	国内外からの活動資金の獲得
Re-form staff consciousness on budgeting and budget managing	予算立案・予算管理に対するスタッフの意識改革
Ensure high-level human resources in Laos	ラオス国でのスタッフの確保
Fundraising (private contributions and Japanese contributions)	ファンド・レイジング (民間資金の拡大)
Quality improvement of activities	活動の質の向上
Fundraising	ファンド・レイジング
Finance management	財務管理
Team building capacity	チームビルディング能力
Lack of strong strategy	明確な戦略の欠如
Securing of new supporter	新規会員の獲得
Lack of financial capacity	資金難
PR, fundraising	広報、ファンド・レイジング
Human resources development	人材育成 (人事考課を含む)
Lack of financial capacity	資金不足
Fundraising	ファンド・レイジング
Human resources	人材
Getting proposal pass for government fund	政府助成金申請書が通らない
Answered question	35 回答数
Skipped question	15 スキップ数

Challenge 2	課 題 2
Development of fair trade programs	フェアトレード事業の発展
Upper-limited on Japan government's funds	政府助成金申請に上限
Lack of financial capacity	財源不足
Proper dispatch of information	適切な情報発信
External audit	外部監査
Reinforcement of operating capacity	組織運営力強化
Human resources development	人材育成
Capacity building of local partners	現地パートナーのスキルアップ
Governance	ガバナンス
Fundraising	ファンド・レイジング
Fundraising (public funds)	資金 (公的補助)
Shortfall in human resources	適切な人材の確保
Finance management	財務管理
Lack of strategic planning	Strategic Planning の欠如
Shortfall in human resources	人材不足
Strategic planning and practice in fundraising	ファンド・レイジングに関する戦略形成と実践
Human resources development	人材育成 (人事制度改革)
Realization of social innovation and program development	ソーシャルイノベーションの実現による新機軸の事業展開
Analysis on donors and follow-up	ドナー分析・フォロー
Selecting proper target schools	対象校地域の選択
Human resources development	人材育成
Shortfall in human resources	人材の確保
Human resources development	人材育成
Strengthening capacity of midterm planning	中期計画立案能力
Practice of international standard	国際スタンダードの実践
Fundraising	寄付金の調達
Shortfall in human resources	人材不足
Getting supporters and donors	会員・支援者拡大
Elevated labor cost	人件費割合の高騰
Shortfall in human resources	人材不足
Staff capacity building	スタッフの能力強化
Fundraising	資金 (民間、公的資金ともに)
Slim margin of profit due to weak yen	円安によるマージンの悪化
Answered question	34 回答数
Skipped question	16 スキップ数

Challenge 3	課 題 3
PR	事業内容に関する広報
Capacity building on activities on site	現場での活動能力強化
Labor difficulties	労務運営
Information collection	適切な情報収集
Internal control	内部統制
PR	広報力強化
Advocacy	アドボカシー
Personnel system	人事制度
PR	広報強化
Security	安全管理
Personnel system	人事
Security	支援実施における安全管理
Knowledge Management	個人・組織知のマネージメント
Shortfall in human resources & capacity building	活動を支える人的リソースの確保と団体組織の能力強化
PR	広報
Fundraising	ファンド・レイジング
Re-examination of aid programs	支援事業の見直し
Fundraising in advocacy	アドボカシー分野のファンド・レイジング
Fundraising	日本におけるファンド・レイジング
Collection of annual membership fee	年会費の確実な集金
Human resources development	人材確保・育成
Fundraising	新たなファンド・レイズ体制
Human resources development	教育不足
Coordination with other sectors	他セクターとの連携強化
Drawing up rule, regulation and operation system	組織規定や運用システム
Getting new support members	個人会員数の伸び悩み
Answered question	27 回答数
Skipped question	23 スキップ数

52. What kind of assistance with training or capacity development would be most helpful to your organization?

Please be specific:

所属団体にとって、どのような研修やキャパシティ・ビルディングに関する支援が最も有益だと思われますか。具体的にお書きください。

Theme テ ー マ	Response 回 答
Capacity building and training	各組織内の目標に沿った個別研修
Capacity building on question no. 51 (team building, midterm program planning, and fundraising in advocacy)	質問番号51で挙げた3つの課題に関するキャパシティ・ビルディング (チームビルディング、中期計画立案、アドボカシー分野のファンド・レイジング)
Fundraising	ファンド・レイジング
Fundraising, analysis of donors, and PR	ファンド・レイジング、ドナーサービス・分析、広報
Labor planning, information dispatch, facilitating activities on-site	労務・組織運営、情報発信、現地の活動でのファシリテートのノウハウなど
PCM, fundraising, staff management	PCM・ファンド・レイジング・スタッフ (現地スタッフ含む) マネージメント
Planning, monitoring and evaluation, Fundraising, PR	援助の実務 (計画、モニタリング、評価など) ファンド・レイジング、広報
Training on management of organization	組織マネジメント研修
Capacity building of managers	中間管理職の能力強化
Capacity building on internal control	内部統制のためのキャパシティ・ビルディング
Fundraising and PR	より効果的なファンド・レイジング、広報活動
Fundraising and reviewing financial management	団体に適したファンド・レイジングのやり方や財務管理の見直しを相談に乗ってくれ、成果を出せる支援
Governance, building of personnel evaluation system, fundraising, project designing, management, report making, evaluation and monitoring, risk management	団体運営の根幹に関わるガバナンスの改善につながる諸研修 (理事、マネージャ以上のスタッフ対象)、人事評価制度の構築、ファンド・レイジング、プロジェクトのデザイン・管理、報告書作成、支援活動のモニタリング・評価、事業地におけるセキュリティー・対応
Human resource development especially for NGO staff, fundraising	NGO職員向けの総合的な人材育成研修 ファンド・レイズ体制の確立
Human resource development in PR	広報人材の育成
Program management and fundraising	プログラム運営を的確に行っているNGOのベテランからの指導 自団体での育成プログラムへの助成金の提供 現代の日本社会に合致した普遍的で最新のファンド・レイジング手法の研修
Sales and marketing	マーケティングと営業
Simulation training in aligned with actual setting of operation Sphere, HAP, training on management	実際の活動に則したシミュレーションを取り入れた研修 国際的なスタンダードに関する研修 (スフィア・HAP)、マネージメント研修
Support for exchanging human resource with other sectors	他セクター間との相互人材派遣 (出向) プログラムの実施支援
Training of management level staff on capacity building of organization	当団体を「学習し続ける組織」としていかに機能を高めていくか、に関する管理職レベル対象の研修
Training on project management, fundraising, and social business/finance	プロジェクトマネジメント、ファンド・レイジング、ソーシャルビジネス・ファイナンスなどの研修
Training or professional assistance regarding Q.51 (finance, human resource, knowledge management)	質問番号51に関する研修もしくは専門家派遣 (財政基盤の強化、人材育成、人事制度改革、ノウレッジマネジメント)
Training on humanitarian emergency response which requires different aspects from development program	(JPFの強みは緊急支援であることから) 緊急人道支援に関連したワークショップや研修。また団体規模によってニーズはかなり異なると思うが、(例えば) 緊急援助を実施する際の総括責任者を対象とした、通常の開発事業などとの相違点等を含む「全体を見る目」みたいな研修があるとよい。

NGOベースライン調査報告書 2013

発行日：2014年5月30日

発行：特定非営利活動法人 ジャパン・プラットフォーム

翻訳：(株)サイマル・インターナショナル

翻訳・編集：特定非営利活動法人 ジャパン・プラットフォーム

印刷・製本

表紙デザイン：三恵印刷興業株式会社

●本書は、ジャパン・プラットフォームがMercy Corps（マーシー・コー）と共同で出版・発表したものです。転載する際には、出典として「NGOベースライン調査報告書 2013、ジャパン・プラットフォーム」と明記してください。



J.P.Morgan



TOMO
DACHI

特定非営利活動法人（認定NPO法人）

ジャパン・プラットフォーム

〒102-0083 東京都千代田区麹町3-6-5 GN安田ビル4階
☎03-6261-4750 Fax: 03-6261-4753 E-mail: info@japanplatform.org

【東北事務所】 〒980-0803 宮城県仙台市青葉区国分町2-14-24 仙台松井ビル6階

 Japan Platform (ジャパン・プラットフォーム)  @japanplatform

ジャパン・プラットフォーム 

www.japanplatform.org

©2014 Japan Platform All rights reserved (2014年5月発行)