

# 調査分析

### 第3章 団体要因・労働条件・継続意思—有給職員の賃金分析を中心に—

#### 第1節 問題意識

企業などの営利団体では、労働力の対価を支払うことは自明であり、労働条件が極端に変化し、それが持続することは通常ありえない。一方 NPO では、ミッションの達成を第一義とする多様な活動形態（とそれに伴う労働条件）が認められており、それを望んで選択している場合もあれば、選択せざるを得ない場合もある。たとえ労働条件が何らかの理由で悪化したとしても、その事態を容認して活動を継続する余地も存在する。

言い尽くされた事実であるが、NPO セクターの持続的な発展を実現するためには、より優秀な人材が、安定的に活動に参加することが必要不可欠である。NPO 労働者の労働条件が企業などに比して相当格差があることは既に共通認識であり、であるからこそ、その格差を埋めるものが「志」や「利他心」だけでは心許ないという議論につながる<sup>1</sup>。「NPO での活動＝有利な転職に向けての自己投資」という側面も指摘されているが、さりとて有利な転職が実現できていなければインセンティブになりようがない<sup>2</sup>。日本の現状では、NPO に関してまだ確たる評価は定まっておらず、環境の厳しさを想像することはたやすいだろう<sup>3</sup>。

労働条件の悪さが、精神的充足さえあればよいといった NPO 活動の特殊性から、何ら隘路となっていないのであれば問題はない<sup>4</sup>。しかし、それが優秀な人材の参入や活動継続の障壁となっている可能性は否定できないだろう<sup>5</sup>。もし何らかの要因により労働条件が変化し、参入や活動継続の意思決定に影響を及ぼすのであれば、改善への寄与が期待できる要因に対

<sup>1</sup> 特に、賃金における格差は、未だ大きい。独立行政法人産業経済研究所[2005]の最新の NPO 法人に対する活動実態調査（2004 年 11 月実施）によると、常勤スタッフの平均年収約 131 万 7 千円、非常勤スタッフの平均時給約 508 円であった。これらの金額には無給スタッフも含まれるが、有給スタッフに限定しても年収 200～300 万円程度、時給では 750～1000 円程度にとどまっている（小野[2004]）。企業などの営利団体に就業する労働者との比較は、宮本[2003b]が独自の調査データを用いて手がけている。また、国際的に見ても低水準の労働条件であることが、石川[2004]あるいは独立行政法人労働政策研究・研修機構[2004]の一連の特集記事によって明らかにされている。

<sup>2</sup> 小野・浦坂[2001]が分析の前提とした Menchik and Weisbrod[1987]では、ボランティア活動への参加について、活動自体が効用を高めるとする消費動機と、将来の所得上昇を期待する投資動機があることが指摘されており、アメリカなどでは後者の動機に基づく事例が一般的であることが、石川[2004]で紹介されている。

<sup>3</sup> 藤本[2004]は、NPO で経験のある程度積んで、他の NPO や一般企業へ転職するなど、NPO での活動が次のキャリアへのステップとなる可能性を調査データから示唆している。しかし、経験を生かした転職は、現状では若年層が中心であり、転職先も他の NPO や団体が最も多いなどの限界もうかがえる。

<sup>4</sup> 実際に NPO 活動に携わっている立場からは、そのような指摘が出やすいように思われる。たとえば、早瀬・山崎・山内[2004]では、「NGO/NPO セクターの待遇は企業、行政に比べて悪いですね。開発関係の NGO 調査では、平均年収 250 万円。社会保険等の完備されたところも決して多くない。しかし、みんなそのへんは承知で飛び込んできます（山崎）。」「NPO の経済的な待遇は企業や行政セクターより低い。でも、NPO は自分のアイデアが組織の事業に反映されたり、意思決定に参加できるという点での労働条件は良い。そういうフェアネスがないと、NPO は維持できない。将来的にはこのフェアネスも労働条件のひとつの基準になると思います（早瀬）。」「最近、大企業の若いエリート社員が NPO に転職したり、高級官僚がその地位を捨てて NPO を立ち上げたりというケースが増えています。やはり、金銭的な満足感を上回るような自己実現の喜びを求めていると考えるのが自然でしょう（山内）。」などの発言が目についた。

<sup>5</sup> 浦坂[2003]では、たとえ経済状態に余裕があると思われる高齢者であっても、給料が十分でないことが NPO 活動における満足度を大幅に引き下げている可能性を示唆する結果を得ている。

して、集中的に政策的対応を行うという道も開ける。

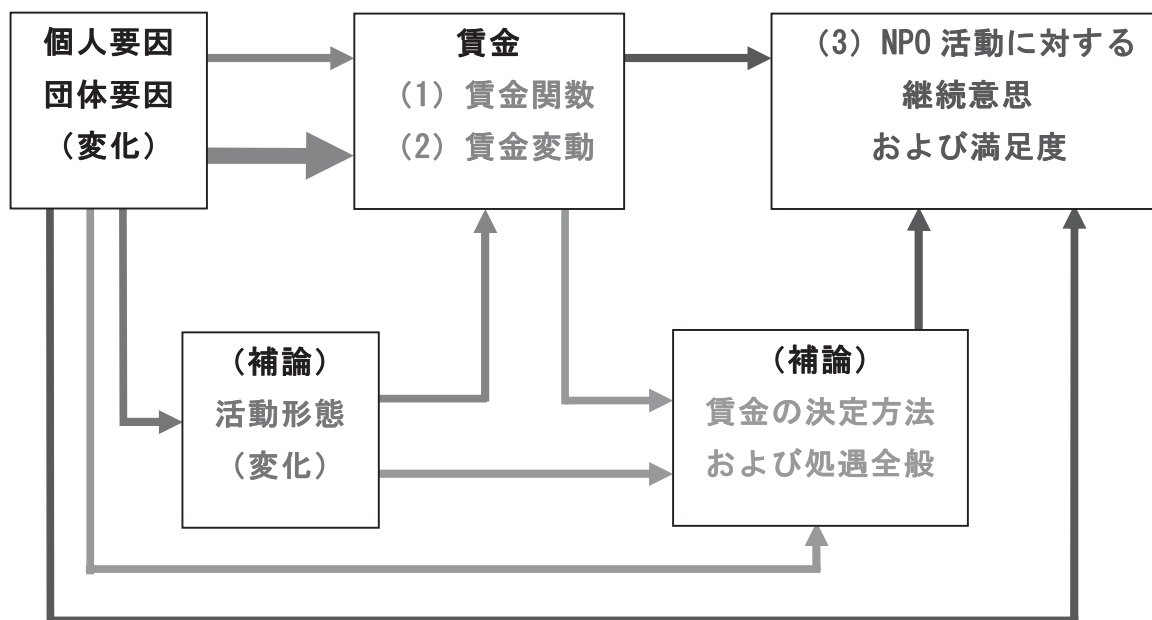
本報告書における分析の土台となっている NPO 法人における各種活動者に対する調査票調査（NPO 活動と就業に関する実態調査）のデータを利用する場合、労働条件の悪さにより活動に二の足を踏んでいる人材の分析は困難であるが、実際に活動している者を対象に労働条件の「変化」を識別し、表題として挙げたように団体要因の変化から労働条件（特に賃金）の変化、さらに活動の継続意思や満足度に至るまでの関係を多面的に分析し、次節で述べる検定仮説の是非を明らかにしたい。

本章の構成は、以下の通りである。第 2 節で分析のフレームワークを詳説し、第 3 節で推定に使用する全変数を紹介する。続く第 4 節では、第 2 節のフレームワークにしたがい、二つの補論を含めた 5 通りの推定を実施し、結果を分析する。第 5 節では、全体の考察から検定仮説を検証し、政策的含意および今後の課題について触れる。

## 第 2 節 分析のフレームワーク：検定仮説

第 3-2-1 図は、本章における分析のフレームワークを図式化したものである。

第 3-2-1 図 分析のフレームワーク



主に有給職員の (1) 賃金関数、(2) 賃金変動にどのような要因が影響を及ぼすのかを明らかにし、さらに (3) NPO 活動に対する継続意思および満足度を左右する要因を探っていくたい。

(1) 賃金関数および (2) 賃金変動には、大別して 2 要因が想定できる。

一つは団体要因であり、NPO が新たな事業や行政からの委託事業を手がけるようになったり、大口の寄付が得られたりすること（あるいは事業の取り止め、寄付の減少など逆の事態もあり得る）によって活動内容や財政状況に変化が生じ、そのことが NPO 労働者の賃金を左右するという考え方である。もう一つは個人要因であり、NPO 労働者の経験やスキルアップなどによる人的資本の蓄積、あるいは家庭や自身の NPO 以外での就業状況における変化（たとえば NPO 活動以外の職を新たに得たり、逆に失業したりというようなこと）が賃金に影響を及ぼすという考え方である。

いずれの要因が dominant（有力・優勢）なのだろうか。ここでは、個人要因よりも団体要因のほうが dominant であるとの仮説を立てている<sup>6</sup>。実証分析の結果、もしこの仮説が支持されれば、取り扱った団体要因は有用な政策変数として検討に値するだろうし、個人要因が dominant であっても、興味深い知見となるはずである。基本となる賃金関数を推定し、実態を把握した上で、引き続き賃金変動を被説明変数とする推定も行なう。ここで、賃金変動は、その変動傾向とレンジの 2 通りの側面から捉える。その際、活動形態の転換を外生的に説明変数として取り上げる<sup>7</sup>。

NPO 労働者にとって、賃金が時系列的に上昇傾向にあればそれにこしたことはないが、逆に下降傾向にあったり、不安定に変動したり、変動幅が大きかったりすると、その他からの収入がよほど安定していない限り、生活の維持に支障をきたすことは自明である。その要因が、やはり団体側に見出されることを予想しており、だからこそ団体のありようによっては、次に分析する活動の継続意思や満足度といった側面からも、人材定着における隘路の解消が期待できると考える。個人調査に先駆けて実施された団体調査（NPO 法人における能力開発と雇用創出に関する実態調査<sup>8</sup>）からは、2002 年度とその 3 年前の 2000 年度の団体基本属性および財政状況に関するデータが得られるため、その変化との関係を丁寧に見る必要があるだろう<sup>9</sup>。

一方、(3) NPO 活動に対する継続意思や満足度についても、これらの個人要因および団体要因は関与すると思われるが、あくまでもコントロール要因として取り扱う。ここでの分析の要諦は、NPO 活動に対する継続意思や満足度が、これまで考えられていたように「精神的充足」に依存するのではなく、むしろ賃金水準や賃金決定方法も含めた処遇全般に満足しているかに影響されるという仮説を検証することにある<sup>10</sup>。つまり、NPO 活動の特殊性から

<sup>6</sup> 後で詳述するが、上村[2002]は、一連の分析から個人属性よりも団体属性の要因のほうが賃金関数に与える効果が大きいことを示唆している。

<sup>7</sup> 補論で活動形態の転換要因を分析しているため、その内生性は課題として残されているが、分析の端緒でもあり、ここでは外生変数として取り扱う。

<sup>8</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構により、NPO 法人 14003 団体に対して 2004 年 1 月に実施された。詳細は、独立行政法人労働政策研究・研修機構[2004a]に取りまとめられているが、独立行政法人労働政策研究・研修機構[2004b]あるいはその特集内に掲載されている小野[2004]、藤本[2004]からも、その概略を把握することができる。

<sup>9</sup> 個人調査の回答者が所属する NPO に関するデータを、団体調査からマッチングさせて用いる。

<sup>10</sup> 賃金決定方法も含めた処遇全般についても、補論で決定要因を分析しているため、その内生性は課題として残

声高に主張されてこなかった賃金面での労働条件が、活動の継続意思や満足度を規定していないかどうかを確認するということであり、賃金に関しては、その水準と変動傾向、レンジをすべて説明変数とし、活動形態の状況も考慮する。

補論として、以下の2点を考慮する。これらは、現時点では(1)～(3)と完全に分断しているが、統合して分析する可能性を残していることはいうまでもない。

(4) NPO労働者の活動形態はどのような要因で転換するのかという論点では、正規職員、非正規職員、有償ボランティア、無償(事務局・その他)ボランティアなどの活動形態の転換に着目する。どのような要因が活動形態の転換を引き起こしているのか。ただし、活動形態の転換を経験したことがあるのは、2200名中264名と多くはない。また、その回数も、1回が135名、2回が25名と合わせて6割を占める。データを精査し、特に所属するNPOの財政状況が絡んでくるだろう、より有利な労働条件を持つ活動形態への転換、あるいは無給職員から有給職員への転換を中心に、転換経験者に対象を絞って分析したい。この転換に関しても、個人要因より団体要因のほうがdominantであることを予想しており、活動形態の違いは賃金に直結することから、賃金に対する説明変数としても機能させている。

(5) NPO労働者の賃金の決定方法および処遇全般に対する評価はどのような要因で変化するのかという論点では、有給職員に限定されるが、(3)の前段階としてNPOでの自身の扱われ方に納得しているかどうかを明らかにすることを目指しており、各種個人要因および団体要因はコントロールしながら、得ている賃金の状況と希望通りの活動形態が達成されているかに影響されると考えている。

以上の分析から、どのような政策的含意を導き出すことが期待できるだろうか。もしすべての仮説が支持されれば、賃金や活動形態などの労働条件を充実させなければ、有益な人材の参入や活動継続への隘路となる可能性は十分にあり、これらの労働条件が団体要因に大きく左右されるのであれば、団体の安定した組織基盤整備が急務となる<sup>11</sup>。また、NPO労働者が「ボランティア精神」や「利他心」に満ち溢れた、ある種特別な人々ではなく、企業などの営利団体に就業する労働者との同質性が担保され、同じ枠組みで考察できるという論拠を示すことになるのではないかと<sup>12</sup>。

### 第3節 変数の設定

第3-3-1表(章末に掲載)は、本章で使用する変数リストであり、第3-3-2表(章末に掲

---

されているが、ここではやはり外生変数として取り扱う。

<sup>11</sup> 若干古いデータであるが、日本経済新聞社が1999年6月にNPO法人287団体を対象に実施した調査結果を概説した加藤[1999]は、回答したNPO法人の8割が資金不足を訴えるなど、財政や組織面の基盤強化が課題になっていることを明らかにしている。

<sup>12</sup> 石川[2004]は、NPO先進国であるアメリカの労働条件を紹介するにあたって、「アメリカでは、NPOで働くことは企業や行政に就職することと大きな違いはないといえる。」と断言している。その要因の一つとして、政府による補助の拡大(NPOの収入に占める政府系資金の増加)を挙げている。

載)は、それらの記述統計量である。変数は、個人調査(NPO活動と就業に関する実態調査)から得られた変数と団体調査(NPO法人における能力開発と雇用創出に関する実態調査)から得られた変数に大別され、本章の問題意識から、前者はさらに「基本属性」「現在のNPOにおける活動全般」「賃金」「活動形態転換」「活動継続意思と満足度」の5通りに、後者は「基本属性」「財政状況」の2通りに区分して設定している。ここでは、その区分にしたがって設定方法を紹介する。なお、設問番号は、それぞれの調査票と対応しているので参照されたい。

## 1. 個人調査から得られた変数

### (1) 基本属性

ここでは、性別や年齢、学歴などに関わるNPO労働者の基本属性を変数化している。

「性別ダミー」(F1)は、男性を1とするダミー変数であり、「満年齢」は2005年7月1日現在の満年齢をそのまま変数とした。また、その二乗した値も「満年齢二乗」として設定している。「婚姻状態ダミー」(F2)、「子供ダミー」(F3)は、ともに配偶者、義務教育年齢である15歳以下の子供がいる場合を1とするダミー変数である。「末子満年齢」は、やはりF3から、2005年7月1日現在の末子の満年齢をそのまま変数とした。「高学歴ダミー」は、F5で最終学歴が「大学」「大学院」と回答した場合を1とするダミー変数である。フェイス項目を利用した変数は、以上の7変数となる。

加えて、「正規社員・職員・経営者・自営業主としての勤続年数」は、問36の回答をそのまま変数としている。「就業状況ダミー」は、現在のNPO以外での主な職業を尋ねた問35に対して、「企業や団体などの正規社員、職員」「経営者、自営業主」「企業や団体などの非正規社員、職員」と回答した場合を1とするダミー変数である。最後に、「他のNPOでの有給職員としての就業経験年数」は、問38の回答をそのまま変数とした。

### (2) 現在のNPOにおける活動全般

ここでは、現在のNPOにおける活動全般に関わる基本的な情報を変数化している。

問1の活動開始年月から、調査時点までの期間を「活動年数」とした。その二乗した値も「活動年数二乗」として設定している。有給職員についてのみであるが、「1週間当り活動時間」は、問9の回答をそのまま変数とした。

活動形態については、まず事務局長でない一般職員を1とするダミー変数を「一般職員ダミー」として設定し、さらに問8の回答から正規職員、非正規職員、有償ボランティア、無償(事務局・その他)ボランティアをそれぞれ1とするダミー変数を「正規職員ダミー」「非正規職員ダミー」「有償ボランティアダミー」「無償ボランティアダミー」として設定した。

これらの現在の活動形態と、問26で尋ねた最も理想的だと思う現在のNPOでの活動形態が一致しているかどうかに着目し、一致している場合を1とするダミー変数を「活動形態一

致ダミー」として設定している。また、ここでは便宜上、正規職員を労働条件に関して最上位の活動形態とし、以下非正規職員、有償ボランティア、無償ボランティアの順に劣っていくと見なすことにする。この順位づけにしたがって、現在の活動形態が理想的な活動形態よりも労働条件に関して劣っている場合を1とするダミー変数を設定し、これを「活動形態下方不一致ダミー」とした。

### (3) 賃金

ここでは、主として有給職員の賃金および適用されている賃金制度に関わる情報を変数化している。

調査対象となった NPO 労働者本人に関わる収入としては、F6 で尋ねた昨年（2004 年）1 年間の①世帯全体の収入、②現在の NPO からのあなたの収入、③②以外の仕事によるあなたの収入をそのまま変数とし、それぞれ「世帯全体の収入」「現在の NPO からの本人収入」「現在の NPO 以外の仕事による本人収入」とした。ただし、推定には対数変換した値を利用している。

以下は、有給職員についてのみである。「現在の NPO から支給された最高賃金」「現在の NPO から支給された最低賃金」は、問 15 の回答をそのまま対数変換しており、その差を対数変換した値を「賃金レンジ」とした。また、有給職員になった時点から現在までの賃金変化を尋ねた問 14 に対して、「上昇傾向」と回答した場合を1とするダミー変数を「賃金上昇傾向ダミー」、「ほとんど変化はない」と回答した場合を1とするダミー変数を「賃金一定傾向ダミー」として設定している。

さらに、個人調査から得られた情報ではあるが、団体に関わる変数として「賃金制度ダミー」と「査定ダミー」がある。前者は、適用されている賃金制度（賃金表など）を尋ねた問 11 に対して、「資格や能力を重視した制度」「職務や職種を重視した制度」「ミッションや事業などの成果を重視した制度」と回答した場合を1とするダミー変数であり、後者は、評価制度（人事考課・査定）の結果による賃金変化を尋ねた問 13 に対して、「変わる」と回答した場合を1とするダミー変数である。

### (4) 活動形態転換

ここでは、労働条件の変化に直結すると想定される活動形態の転換に関わる情報を変数化している。

まず、問 21 の回答から、現在の NPO 内でこれまでに活動形態が変わったことがある場合を1とするダミー変数を「活動形態転換ダミー」とし、その回数を「活動形態転換回数」とした。ただし、後者には、活動形態が変わっていない場合も0回として含まれている。

以下は、活動形態が変わったことがある場合についてのみである。その内容に関しては、ここでも前述の正規職員を最上位の労働条件とする活動形態の順位づけを適用し、より上位

の活動形態に変わっている場合を 1 とするダミー変数と、無給から有給へ変わっている場合を 1 とするダミー変数を設定し、それぞれ「上方転換ダミー」「有給転換ダミー」としている。

活動形態が変わるきっかけや理由は様々に考えられるが、「NPO 主導転換ダミー」は、問 24 で現在の活動形態に変わったきっかけを「NPO や出向元から要望があり受け入れた」と回答した場合を 1 とするダミー変数である。また、現在の活動形態に変わった主な理由として、問 25 で「現在の NPO の置かれている状況が変化したから」と回答した場合を 1 とするダミー変数を「NPO 状況変化要因ダミー」とし、「知識、能力などが向上したから（資格取得、教育訓練、留学など）」「経験を積んだから」と回答した場合を 1 とするダミー変数を「人的資本蓄積要因ダミー」とした。「資格取得ダミー」は、問 28 で明らかにされている現在の NPO 活動に直結する資格を取得した年が、問 23 の現在の活動形態に変わった時期（年）と同じか、早い場合を 1 とするダミー変数である。

#### (5) 活動継続意思と満足度

ここでは、NPO 労働者の全般的な将来展望を含めた活動継続意思と、それに密接に関係すると想定される各種満足度に関わる情報を変数化している。

活動継続意思に関しては、2 変数を設定した。「活動変化見通しダミー」は、今後の NPO 活動についての見通しを尋ねた問 33 に対して、可能な限り現在の NPO で活動を続けたいというのではなく、「ある一定期間だけ現在の NPO で活動を続けたい」「他の NPO に活動拠点を移したい」「NPO 活動をやめたい」という変化を求める回答をした場合を 1 とするダミー変数である。逆に「現状肯定ダミー」は、今後の進路希望を尋ねた問 34 に対して、「現状のままでよい」と回答した場合を 1 とするダミー変数である。

満足度に関しては、2 種類、4 変数を設定した。問 16 を利用した「現在の NPO における処遇全般に対する評価」と問 42 を利用した「現在の NPO 活動に対する評価」である。前者は、「不満である=1」から「満足している=5」までの 5 ランクデータであり、そのうち「まあ満足している」「満足している」と回答した場合を 1 とするダミー変数を、別途「処遇全般満足度ダミー」とした。後者は、「不満である=1」から「満足している=4」までの 4 ランクデータであり、こちらは「満足している」と回答した場合を 1 とするダミー変数を、別途「NPO 活動満足度ダミー」とした。

さらに、有給職員についてのみであるが、問 12 を利用した「現在の NPO における賃金の決定方法に対する評価」も変数とする。これは、「分からない」という回答を除き、「抜本的に改善すべき問題あり=1」「若干改善すべき問題あり=2」「現状のままでよい=3」とする 3 ランクデータであり、そのうち「現状のままでよい」と回答した場合を 1 とするダミー変数を、別途「賃金決定方法満足度ダミー」とした。



## 2. 団体調査から得られた変数

### (1) 基本属性

ここでは、個人調査の回答者が所属する NPO の活動分野や規模、活動年数、所在地などに関わる基本属性を変数化している。

「活動分野ダミー」は、問 34 で最も回答が多かった「保健・医療・福祉」を 1 とするダミー変数である。規模については、問 1 から有給役員、正規職員、非正規職員を合算して「有給職員数」とした。「有給職員増加ダミー」は、同様に問 1 を利用し、3 年前（2000 年度）に比べて有給役員、正規職員、非正規職員のうち 2 項目以上を「増えた」と回答し、残りが「変わらない」と回答した場合を 1 とするダミー変数である。

「活動年数」は、問 35 の任意団体設立年から、調査時点までの期間を計算している。「所在地ダミー」は、問 36 を利用し、所在地（複数の場合は中心となる事務所）が「政令指定都市」「県庁所在地またはそれに準ずる都市」と回答した場合を 1 としてダミー変数を設定した。

### (2) 財政状況

ここでは、NPO 労働者の労働条件変化の主要な決定要因になると想定される NPO の財政状況に関する情報を変数化している。

問 39 において、2002 年度および 2000 年度の年間収入、うち行政からの委託事業収入、資産（財産）が得られるため、年間収入と資産（財産）に関しては、2002 年度の額を有給職員数で除して対数変換し、それぞれ「有給職員 1 人当り年間収入」「有給職員 1 人当り資産（財産）」とした。また、それぞれを 2000 年度の額で除した「年間収入比率」「資産（財産）比率」も同時に設定している。

行政からの委託事業収入に関しては、2002 年度の額を同年度の年間収入額で除し、「行政からの委託事業収入比率」とした。2000 年度についても同様の比率を計算し、2000 年度から 2002 年度にかけて比率が上昇した場合を 1 とするダミー変数も設定し、「委託事業収入比率上昇ダミー」としている。

## 第 4 節 推定モデルおよび結果

### 1. NPO 労働者の賃金関数

最初に、有給職員のみを対象として賃金関数を検討する。被説明変数には、【個人：賃金】より「現在の NPO からの本人収入」を用い、最小二乗法で推定する。

説明変数は、【個人：基本属性】から「性別ダミー」「満年齢」「満年齢二乗」「婚姻状態ダミー」「高学歴ダミー」「正規社員・職員・経営者・自営業主としての勤続年数」「就業状況ダミー」「他の NPO での有給職員としての就業経験年数」を採用する。通常の賃金関数の推定

にしたがって、性別や年齢、学歴などの基本属性をコントロールするのは当然のことであるが、NPO 労働者の賃金関数を推定する際、NPO 活動以外に平行してなされているであろう一般的な「就業」と、その結果としての蓄積を無視するわけにはいかない。また、他の NPO でも活動している場合も、有給職員としての活動であれば、企業などの営利団体における「就業」と同等であると見なして、それぞれの要因を取り入れている。

【個人：現在の NPO における活動全般】からは、「活動年数」「活動年数二乗」「1 週間当り活動時間」「一般職員ダミー」「正規職員ダミー」を採用する。「活動年数」と「1 週間当り活動時間」は、それぞれ通常の賃金関数における「勤続年数」と「労働時間」に対応させて考えている。対象を有給職員に限定しているため、活動形態に関しては、非正規職員を基準とする「正規職員ダミー」のみを導入し、さらに事務局長と一般職員の違いも識別できるよう、事務局長を基準とする「一般職員ダミー」を導入した。

【個人：賃金】からは、「世帯全体の収入」「現在の NPO 以外の仕事による本人収入」「賃金制度ダミー」「査定ダミー」を採用する。前述したように、NPO 活動はあくまでも副次的な位置づけであり、他の就業による収入や世帯収入が十分であれば、あえて NPO から収入を得ようとしていない可能性があるため、その点を考慮している。団体に関わる要因であるが、賃金制度がどの程度成熟しているか（企業などの営利団体に近いか）によっても賃金に影響を見られることが考えられよう。ここでは、時給などで一律に決定したり、年齢や勤続年数などの個人の基本属性を重視したりするのではなく、より個人の能力や働きぶり、成果などを評価し、重視する賃金制度であることが、賃金にどのような影響を与えるのかを、評価制度（人事考課・査定）による賃金変化の有無まで含めて考慮する。

【団体：基本属性】からは、「活動分野ダミー」「活動年数」「所在地ダミー」を採用する。「活動分野ダミー」で識別している保健・医療・福祉は、サービス提供による対価を得やすい分野であるため、そのことが団体の財政状況を通じて賃金に与える影響は十分に考えられよう。「活動年数」は、組織としての継続性や安定性を評価するための指標であり、「所在地ダミー」は、地域性のコントロール要因である。

【団体：財政状況】からは、「有給職員 1 人当り年間収入」「有給職員 1 人当り資産（財産）」「行政からの委託事業収入比率」を採用する。いずれも団体の財政基盤を評価するための指標であり、フロー面である「有給職員 1 人当り年間収入」だけでなく、「有給職員 1 人当り資産（財産）」でストック面も視野に入れている。「行政からの委託事業収入比率」については、行政への依存体質が賃金面にどのように反映されるか興味深い。

推定結果は、第 3-4-1 表（章末に掲載）の通りである。分析対象者 2200 名のうち、有給職員は 1084 名と約半数を占めているが、上記の説明変数を全て導入して推定を行うと、調査データ特有の制約から、推定に用いられるサンプルサイズが 189 まで縮小する。そこで、自由度を確保することを最優先に考え、制約の厳しい（欠損値の多い）変数を順にモデルから落とすことによって 4 通りの推定を試みた（推定 1~4）。

4通りの推定で、かなり安定的に有意な正の結果が得られたのは、「1週間当り活動時間」「正規職員ダミー」「賃金制度ダミー」「活動分野ダミー」であった。すなわち、保健・医療・福祉分野であり、企業などの営利団体に近い成熟した賃金制度を持つNPOで働く正規職員で、活動時間が長い人ほど高賃金であるということになる。ホームヘルパーなどによるサービス提供で、対価をきちんと得ている状況を容易に想像することができ、実感と見合った結果であるといえる。

一方、通常の賃金関数において主要な決定要因である「性別ダミー」や「満年齢」は、ほぼ有意な結果が得られていない。「高学歴ダミー」にいたっては、むしろ負で有意な結果を得ている。NPO活動以外に平行してなされているだろう一般的な「就業」やその勤続年数、「他のNPOでの有給職員としての就業経験年数」なども、「現在のNPOからの本人収入」には影響を与えていない。ただし、一種の勤続年数であるとも見なせる現在のNPOでの「活動年数」は、ひとまず正の影響を与えており、他にも「世帯全体の収入」や団体の「活動年数」などが同様の結果を得ている。

ここで、主な先行研究における知見とこれらの結果を比較してみよう。

第3-4-2表に挙げた上村[2002]および宮本[2003b]、中田・宮本[2004]を比較対象としたのは、問題意識から調査の手続きに至るまで共通する部分が多く、その研究プロセスには筆者も直接、間接的に関わった経緯があり、多種多様な先行研究の中でも同じ組上で比較できるだけの条件を満たしていると思われるからである。

第3-4-2表 先行研究との比較

	使用データの特徴	主な知見
上村[2002]	2001年7月調査実施 NPO法人100% 事業型(保健・医療・福祉中心) 3割以上の団体が活動年数10年以上 平均有給職員数約10名 平均年齢約44歳 男女比3:7 大卒以上約39%	性別・学歴・世帯所得・規模・管理職が有意 年齢・勤続年数が非有意  賃金関数に与える効果は個人より団体属性の ほうが大きい
宮本[2003b] 中田・宮本[2004]	1999～00年調査実施 NPO法人5%・法人格なし29% 非事業型(国際・環境中心) 平均団体活動年数約20年 平均有給職員数約14名 平均年齢約43歳 男女比5:5 大卒以上約75%	年齢・性別・労働時間・規模・財政・管理職が有意 学歴・勤続年数が非有意  外部労働市場的性質 男女間賃金格差は営利団体より小さい
本稿	2004～05年調査実施 NPO法人100% 事業型(保健・医療・福祉中心) 平均団体活動年数約8年 平均有給職員数約12名 平均年齢約47歳 男女比2:8 大卒以上約26%	

上村[2002]および宮本[2003b]、中田・宮本[2004]の結果に、共に相反する結果が得られて

いるのは、「性別（非有意）」と「活動年数（有意）」である。NPOにおける男女間賃金格差の存在は、山内[2001]でも先んじて指摘されていることだが、ここでそれが確認されなかった要因としては、活動分野が保健・医療・福祉中心となり、他と比べて女性比率が圧倒的に高いことがまず考えられよう。宮本[2003b]、中田・宮本[2004]の使用データが、非事業型NPO中心で男女比が半々であるのと対照的である。

またNPOでの勤続年数である「活動年数」については、宮本[2003b]、中田・宮本[2004]の使用データにおける平均勤続年数が約7年であるのに対して、上村[2002]と本章が約3年であり、その点を含んだとしても、ここでの推定のみ有意な結果が得られたことの解釈が難しい。ただし、本章の場合は、調査実施の時期に他とは5年程度のラグがあり、この5年間の影響は簡単に無視できるものではないと考える。中田・宮本[2004]は、勤続給を考慮する賃金制度があるにもかかわらず、実際に賃金支払いには勤続年数がまったく反映されていないことを一因として挙げつつ、日本のNPO労働市場の外部労働市場的な性質を強調したが、そこから経年的に内部化が進行しつつあるのかどうか、今後興味深い論点となる余地が残されている。

以上を概観すると、組織としての基盤が堅牢であり、賃金制度なども整った保健・医療・福祉分野のNPOで、正規職員として介護などに従事しながら長く活動し続けている人が賃金面では恵まれているということになる。NPO労働者の賃金関数は、通常の賃金関数とは若干性質を異にしており、性別や学歴、就業経験などで示される個人属性よりも、むしろ「どのようなNPOで活動しているか」「どういう形態でどれだけ活動しているか」のほうが、賃金の決定要因の比重としては大きいように思われる<sup>13</sup>。

## 2. NPO労働者の賃金はどのような要因で変動するのか ー団体要因か個人要因かー

クロスセクションで推定した賃金関数に対して、ここではやはり有給職員のみを対象に、賃金の変動はどのような要因でもたらされるのかを、団体要因の変化と個人要因の変化の両面から分析し、いずれが **dominant** であるのかを明らかにしたい。

被説明変数には、【個人：賃金】から、いずれも賃金変動の指標である①「賃金レンジ」②「賃金上昇傾向ダミー」③「賃金一定傾向ダミー」の3通りの変数を用い、①に関しては最小二乗法で、②③に関してはプロビットで推定する。

説明変数は、【個人：基本属性】から「性別ダミー」「満年齢」「婚姻状態ダミー」「高学歴ダミー」「正規社員・職員・経営者・自営業主としての勤続年数」「就業状況ダミー」「他のNPOでの有給職員としての就業経験年数」を採用する。これらは調査時点のデータしか入手できず、変化するものでも、変化が識別できるものでもないので、コントロール要因として

---

<sup>13</sup> もちろん企業などの営利団体であっても、その規模や近年著しい動きが見られる人事制度改革などによって、計測される賃金関数がそれぞれ特徴づけられるのはいうまでもない。賃金関数において何が「NPO労働者に特有」であるのかは、さらに追究しなければならないだろう。

の導入である。【個人：現在の NPO における活動全般】から採用している「活動年数」「1 週間当り活動時間」「一般職員ダミー」「正規職員ダミー」、【個人：賃金】から採用している「世帯全体の収入」「現在の NPO からの本人収入」「現在の NPO 以外の仕事による本人収入」「賃金制度ダミー」「査定ダミー」についても同様のとらえ方になるろう。

個人調査に基づく変数で、唯一変化を表す指標として扱えそうなのが活動形態の転換である。【個人：活動形態転換】からは、「活動形態転換ダミー」または「活動形態転換回数」を採用する。活動形態の転換には、有給から無給、無給から有給への例もあり、本来であればその内容やタイミングと賃金変動との関係を丁寧におさえるべきであるが、実例が少なく、そのような詳細な分析に耐え得るだけの情報量が、ここで利用している調査からは確保できない。したがって、次善の策としてこのような扱いにした。

【団体：基本属性】からは、「活動分野ダミー」「有給職員数増加ダミー」「活動年数」「所在地ダミー」を採用する。「活動分野ダミー」「活動年数」「所在地ダミー」については、やはり変化するものでも、変化が識別できるものでもないので、コントロール要因としての導入である。「有給職員数増加ダミー」は、粗いとらえ方ではあるが、団体としての規模が拡大傾向にあるという変化を表すと考える。

【団体：財政状況】からは、「有給職員 1 人当り年間収入」「有給職員 1 人当り資産（財産）」「行政からの委託事業収入比率」に加えて、「年間収入比率」「資産（財産）比率」「委託事業収入比率上昇ダミー」を採用する。いうまでもなく「有給職員 1 人当り年間収入」「有給職員 1 人当り資産（財産）」「行政からの委託事業収入比率」は、調査時点における現状を示すコントロール要因であるが、「年間収入比率」「資産（財産）比率」「委託事業収入比率上昇ダミー」は、いずれも 3 年前の 2000 年度から調査時点の 2002 年度にかけて、年間収入や資産（財産）、委託事業収入比率が拡大しているかどうかを示しており、これらの団体要因の変化が賃金変動に結びつくかどうか注目したい。

推定結果は、第 3-4-3A 表、第 3-4-3B 表、第 3-4-3C 表（章末に掲載）の通りである。順に、「賃金レンジ」「賃金上昇傾向ダミー」「賃金一定傾向ダミー」を被説明変数とする推定結果であり、賃金関数の推定と同様、自由度を確保するべく制約の厳しい（欠損値の多い）変数を順にモデルから落とすことによって 4 通りの推定を試みた（推定 1~4）。それぞれ「活動形態転換ダミー」と「活動形態転換回数」を入れ替えて、一つの被説明変数につき合計 8 通りの推定を行っている。

「賃金レンジ」に対して安定的に有意な影響を与えていたのは、「年齢」「現在の NPO からの本人収入」「賃金制度ダミー」「活動形態転換回数」であった。いずれも「賃金レンジ」を拡大する方向へ影響を与えている。「賃金上昇傾向ダミー」に対して安定的に有意な影響を与えていたのは「現在の NPO からの本人収入」のみで、正の効果であった。「賃金一定傾向ダミー」に対して安定的に有意な影響を与えていたのは、「現在の NPO からの本人収入」「査定ダミー」で、いずれも負の影響を与えている。

まず注目すべきは、共通して有意な結果が得られた「現在の NPO からの本人収入」である。現在、NPO から高賃金を得ているということは、有給職員になった時点から賃金は上昇傾向にあり、したがって最も高かったときと最も低かったときの賃金格差は必然的に大きくなるということを反映した結果だろう。「活動形態転換回数」が多ければ「賃金レンジ」は拡大するが、「賃金上昇傾向ダミー」に対してはむしろ負の影響を与えており、活動形態が変わることで賃金が低下傾向になることが示唆されている<sup>14</sup>。企業などの営利団体に近い成熟した賃金制度を持つ NPO で「賃金レンジ」が拡大したり、評価制度（人事考課・査定）が賃金に反映すれば、賃金に変化が出やすくなったりするのも自明といえるかもしれない。

残念ながら、変化を表す指標として導入した変数が、その欠損値の多さが災いしたこともあり、有意な結果が得られなかった。あえて挙げるならば、前述したように、活動形態の転換が賃金の変動をもたらす、それは単純に改善方向への効果一辺倒であるとは認められないということである。

### 3. NPO 労働者にとって賃金は活動の継続意思や満足度を左右する要因か

#### ー精神的充足だけでは生きていけない？ー

最後に、政策的含意を提示する上では最も重要である NPO 労働者の活動の継続意思や満足度の決定要因について、対象を全職員に広げて分析の俎上にあげたい。

被説明変数には、【個人：活動継続意思と満足度】から①「活動変化見通しダミー」②「現状肯定ダミー」、さらに③「現在の NPO 活動に対する評価」と④「NPO 活動満足度ダミー」の 4 通りの変数を用い、ランクデータである③に関しては順序プロビットで、それ以外はプロビットで推定する。③と④は、同じ設問から得られた現在の NPO 活動に対する満足度について、データの形式を変更しただけである。①と②についても、別設問ではあるが、情報量に大差はないと思われる。しいていえば、①は NPO 活動に特化し、活動拠点の選択や活動自体の継続に関する見通しを示しているのに対して、②は NPO 活動以外の就業や進学などとの選択を視野に入れている点が異なっている。

説明変数は、基本的に①～④で共通させており、まず【個人：基本属性】からは、「性別ダミー」「満年齢」「婚姻状態ダミー」「子供ダミー」「高学歴ダミー」「就業状況ダミー」を採用している。「子供ダミー」を採用したのは、子育て負担が NPO 活動をも阻害する要因であるかどうかを確認するためである。また、【個人：現在の NPO における活動全般】からは、「活動年数」「一般職員ダミー」「正規職員ダミー」「非正規職員ダミー」「有償ボランティアダミー」「活動形態一致ダミー」「活動形態下方不一致ダミー」を採用した。全職員を対象を

---

<sup>14</sup> 活動形態の転換を経験したことのある 264 名中、転換前後の活動形態が分かっている者は 157 名、そのうち 70 名が有償ボランティア、無償ボランティアから有給職員（正規職員・非正規職員）に転換している。活動形態の転換を経験したことのある者が相対的に少ないこともあり、本章でこれ以上分析するのは困難であるが、たとえば有償ボランティアから非正規職員に変わったとしても収入が減ることは考えられるため、その辺りの可能性も含めた慎重な検討が求められる。

広げているので、無償ボランティアを基準に、新たに「非正規職員ダミー」「有償ボランティアダミー」まで加えている。また、「活動形態一致ダミー」「活動形態下方不一致ダミー」については、理想的な形態で活動することが、活動の継続意思や満足度を高めることを想定している。【個人：賃金】からは「現在の NPO からの本人収入」、【個人：活動形態転換】からは「活動形態転換ダミー」のみを採用しており、【団体：基本属性】からは「活動分野ダミー」「活動年数」「所在地ダミー」を採用した。

以上が全職員を対象とした場合の説明変数であるが、有給職員に限定した推定も同時に行っており、若干変数を入れ替えている<sup>15</sup>。まず、【個人：現在の NPO における活動全般】から「非正規職員ダミー」「有償ボランティアダミー」を外し、「1 週間当り活動時間」を加えた。さらに、【個人：賃金】から「賃金レンジ」と「賃金上昇傾向ダミー」を、【個人：活動継続意思と満足度】から「処遇全般満足度ダミー」と「賃金決定方法満足度ダミー」を加えている。最後の 4 変数については、NPO 労働者の活動の継続意思や満足度が、賃金水準だけでなく、その変動傾向、レンジ、決定方法も含めた処遇全般に満足しているかどうかに影響されるという仮説を検証するための導入である。

推定結果は、第 3-4-4A 表、第 3-4-4B 表（章末に掲載）の通りである。説明変数による欠損値数の格差が小さかったため、上記の説明変数を全てモデルに投入し、4 通りの被説明変数についてそれぞれ推定した。

全職員を対象にした 4 通りの推定で、ほぼ共通して有意な結果が得られたのが「婚姻状態ダミー」「活動形態一致ダミー」「活動分野ダミー」「所在地ダミー」であった。配偶者がいること、理想的な活動形態であること、政令指定都市などの大都市にある保健・医療・福祉分野の NPO で活動していることが、現状を肯定し、可能な限り現在の NPO で活動を続けたいという見通しを持ち、NPO 活動に満足している確率を高めるといえる。また、「現在の NPO 活動に対する評価」と「NPO 活動満足度ダミー」に関する推定では、「活動年数」や「現在の NPO からの本人収入」が有意に満足度を高める反面、「正規職員ダミー」「非正規職員ダミー」「有償ボランティアダミー」が有意に満足度を低めている点に注意したい。つまり、賃金面で恵まれていれば満足につながるものの、恐らくはその点が不十分なだけに、賃金を全く期待していない無償ボランティアの満足度が最も高くなっているという解釈ができそうである<sup>16</sup>。

一方、有給職員に限定した推定でも、「活動形態一致ダミー」はほぼ共通して有意な正の結果が得られている。この推定では、新たに導入した「処遇全般満足度ダミー」「賃金決定方法満足度ダミー」も有意な正の結果を得ており、NPO 活動を繰り返し広げる中で、自身が NPO からどのように扱われて、その扱われ方に納得しているかどうかによって、活動の継続意思や

<sup>15</sup> 有給職員のみが回答する設問を利用したためである。

<sup>16</sup> なお平均活動年数に関しては、有給職員 3.5 年、無給職員 2.8 年、有償ボランティア 3.5 年、無償ボランティア 4.0 年と、僅差ではあるが無償ボランティアが最も長くなっている。

満足度が左右されるということになる。逆にこの推定では、「現在の NPO からの本人収入」をはじめ、賃金に関わる「賃金レンジ」や「賃金上昇傾向ダミー」はほぼ有意な結果を得られていないが、補論で後述するように、「処遇」に対する満足度に賃金が強く関わっていることから、先に触れた「処遇全般満足度ダミー」「賃金決定方法満足度ダミー」を通じて活動の継続意思や満足度に影響を与えていると考えてよいのではないか。

#### 4. 補論：NPO 労働者の活動形態はどのような要因で転換するのか

第一の補論として、どのような要因が NPO 労働者の活動形態の転換を引き起こしているのかを、転換経験者に対象を絞って議論したい。活動形態の転換も労働条件の変化の一つであり、NPO 労働者の場合は、それが賃金と連動する程度が相対的に大きいと考えられるため、重要な論点であるといえよう。逆に賃金の状況が、活動形態を変えるかどうかに影響を与えることも十分に考えられるが、ここではあくまでも活動形態→賃金という前述した分析のフレームワークに則った検討にとどめる。

被説明変数には、【個人：活動形態転換】から①「上方転換ダミー」②「有給転換ダミー」の2通りの変数を用い、いずれもプロビットで推定する。これらの転換が、中でも個人および団体の状況変化と密接に関連すると考えられるからである。

説明変数は、やはり①②で共通させることを企図したが、転換経験者が 264 名とそもそも少ない上に、転換の方向が明らかな者は 150 名あまりに過ぎないため、設定できる説明変数の数が相当制限される。そこで、活動形態の「変化」に注目していることから、基本的に団体要因と個人要因の変化を表す変数のみを採用した。したがって、推定結果も現時点では参考程度であることは否めない。

採用したのは、まず【個人：基本属性】から「満年齢」、【個人：現在の NPO における活動全般】から「活動年数」、【個人：活動形態転換】から「NPO 主導転換ダミー」「NPO 状況変化要因ダミー」「人的資本蓄積要因ダミー」「資格取得ダミー」であり、「満年齢」「活動年数」のみコントロール要因である。被説明変数が、活動形態の改善方向への転換を評価しているため、そのような転換を引き起こすきっかけや理由が団体側にあるのか個人側にあるのかを、「NPO 主導転換ダミー」「NPO 状況変化要因ダミー」「人的資本蓄積要因ダミー」を通じて検証する。また、「資格取得ダミー」は、現在の NPO での活動に直結する資格を取得することで個人の知識や能力が向上したととらえ、その後活動形態が変わった場合を評価することで、個人要因の活動形態転換への効果を吟味する<sup>17</sup>。

さらに【団体：基本属性】から「有給職員数増加ダミー」、【団体：財政状況】から「年間収入比率」「資産（財産）比率」「委託事業収入比率上昇ダミー」を採用し、これらの団体要因の変化が活動形態の転換に結びつくかどうかも同時に検証する。

<sup>17</sup> ただし、資格取得が本当に活動形態転換に寄与しているかどうかは分からないのが実情である。資格取得から活動形態転換までの年数は、平均で 2.2 年であった。



推定結果は、第 3-4-5 表（章末に掲載）の通りである。2 通りの被説明変数に共通して「委託事業収入比率上昇ダミー」が負の有意な結果を得ている。「NPO 状況変化要因ダミー」も、ほぼ全ての推定で正の影響を与えていると判断してよい。「有給転換ダミー」に対しては、それらに加えて「人的資本蓄積要因ダミー」も正の影響を与えており、「NPO 主導転換ダミー」が負の影響を与える傾向にある。すなわち、活動形態の改善方向への転換には NPO の状況変化が不可欠であるが、無給職員から有給職員への転換には、さらに個人の知識や能力の向上、経験の蓄積が求められ、その場合は、NPO や出向元から転換の要望があり受け入れたというよりは、むしろ自分から転換を要望して受け入れられた可能性が高い。ただし、委託事業収入比率の上昇が活動形態の改善方向への転換に負の影響を与えている点は、通常委託事業収入が増えれば財政的には潤うととらえるのが自然であり、今後の研究を通じて慎重に解釈しなければならないだろう。

## 5. 補論：NPO 労働者の賃金の決定方法および処遇全般に対する評価はどのような要因で変化するか

第二の補論として、やはり有給職員のみを対象に、NPO 労働者の賃金の決定方法および処遇全般に対する評価の決定要因を探りたい。注目しているのは、得ている賃金の状況と希望通りの活動形態が達成されているかという点がそれらに与える影響である。

被説明変数には、【個人：活動継続意思と満足度】から①「現在の NPO における処遇全般に対する評価」②「処遇全般満足度ダミー」、さらに③「現在の NPO における賃金の決定方法に関する評価」と④「賃金決定方法満足度ダミー」の 4 通りの変数を用い、ランクデータである①と③に関しては順序プロビットで、それ以外はプロビットで推定する。①と②および③と④は、それぞれ同じ設問から得られた評価について、データの形式を変更しただけである。

説明変数は、やはり基本的に①～④で共通させており、まず【個人：基本属性】からは、「性別ダミー」「満年齢」「婚姻状態ダミー」「子供ダミー」「高学歴ダミー」「就業状況ダミー」を採用している。【個人：現在の NPO における活動全般】からは、「活動年数」「1 週間当り活動時間」「一般職員ダミー」「正規職員ダミー」「活動形態一致ダミー」「活動形態下方不一致ダミー」を採用した。【個人：賃金】からは、ここでの問題意識に基づいて最も手厚く変数を取り入れており、「世帯全体の収入」「現在の NPO からの本人収入」「現在の NPO 以外の仕事による本人収入」「賃金レンジ」「賃金上昇傾向ダミー」「賃金制度ダミー」「査定ダミー」を採用している。【個人：活動形態転換】からは、「活動形態転換ダミー」のみを採用した。加えて、【団体：基本属性】からは、「活動分野ダミー」「活動年数」「所在地ダミー」、【団体：財政状況】からは、「有給職員 1 人当り年間収入」「有給職員 1 人当り資産（財産）」「行政からの委託事業収入比率」を採用している。

推定結果は、第 3-4-6A 表、第 3-4-6B 表、第 3-4-6C 表、第 3-4-6D 表（章末に掲載）の通

りである。順に、「現在の NPO における処遇全般に対する評価」「処遇全般満足度ダミー」「現在の NPO における賃金の決定方法に関する評価」「賃金決定方法満足度ダミー」を被説明変数とする推定結果であり、やはりこれまでと同様、自由度を確保するべく制約の厳しい（欠損値の多い）変数を順にモデルから落とすことによって 4 通りの推定を試みた（推定 1～4）。

ここでの推定は、比較的結果が明確であるように見受けられる。「現在の NPO における処遇全般に対する評価」およびその形をダミーに変更した「処遇全般満足度ダミー」に対しては、「1 週間当り活動時間」「正規職員ダミー」「活動形態下方不一致ダミー」が負の影響を、「賃金上昇傾向ダミー」「賃金制度ダミー」が正の影響を全ての推定で与えている。また、コントロール要因以外で、場合によっては「現在の NPO からの本人収入」「活動形態転換ダミー」も有意な結果を得ており、正規職員で活動時間が長かったり、活動形態が変わったり、理想よりも労働条件に関して劣る活動形態であったりする場合は、処遇全般に対する満足度は低下し、しっかりした賃金制度の下で賃金が上昇傾向にあり、実際に賃金が高ければ、処遇全般に対する満足度は向上することになる。「現在の NPO における賃金の決定方法に関する評価」およびその形をダミーに変更した「賃金決定方法満足度ダミー」に対しても、似たような結果が得られている。ただし、前者に対しては、「世帯全体の収入」が正の影響を、「査定ダミー」が負の影響を与えており、世帯収入が多ければ自身の NPO における賃金決定にはこだわらなくなる可能性や、企業などの営利団体においてもよく指摘される事実であるが、評価制度（人事考課・査定）が賃金に反映される場合、その公平性や透明性、納得性を担保することの困難さなどが示されているように思われる。

## 第 5 節 考察

以上の推定結果を総括してみよう。

まず、賃金関数に関しては、組織としての基盤が堅牢であり、賃金制度なども整った保健・医療・福祉分野の NPO で、正規職員として介護などに従事しながら長く活動し続けている人が賃金面では恵まれているという結果を得たことから、性別や学歴、就業経験などの個人属性よりも、「どのような NPO で活動しているか」「どういう形態でどれだけ活動しているか」のほうが重要であることが分かった。その変動を決定する要因に関しても、活動形態が変わることで賃金が低下傾向になり、賃金レンジが拡大することに加えて、企業などの営利団体に近い成熟した賃金制度を持つ NPO で賃金レンジが拡大していたり、評価制度（人事考課・査定）が賃金に反映することで、賃金に変化が出やすくなっていたりしている。

そこで、よりよい活動形態への転換を目指すことを考えた場合、あくまでも暫定的な結果ではあるが、その達成には NPO の状況変化が背景にあり、無給職員から有給職員への転換には、さらに個人の知識や能力の向上、経験の蓄積が求められ、その場合は、NPO や出向元から転換の要望があり受け入れたというよりは、むしろ自分から転換を要望して受け入れら

れた可能性が高いことが示唆された。また、その効果の方向性に関しては議論の余地が残されているが、委託事業収入比率の変化も有意な結果を得ている。

これらの賃金や活動形態などの状況をも含むだろう労働条件に関して、「処遇」というくくりで納得性や満足度を決定する要因を探ったところ、正規職員で活動時間が長かったり、活動形態が変わったり、理想よりも労働条件に関して劣る活動形態であったりする場合は低下し、確立した賃金制度の下で賃金が上昇傾向にあり、実際に賃金が高ければ向上することが分かった。また、世帯収入が多ければ自身の NPO における賃金決定にはこだわらなくなる NPO 特有の現象や、評価制度（人事考課・査定）が賃金に反映される場合、その公平性や透明性、納得性を担保することの困難さなども示されている。

最後に、どのような状況であれば現在の NPO 活動に満足し、今後も前向きな展望が描けるかということ考えた場合、全職員については、配偶者がいること、理想的な活動形態であること、政令指定都市などの大都市にある保健・医療・福祉分野の NPO で活動していることが有効であり、賃金面で恵まれていれば満足につながるものの、恐らくはその点が不十分だけに、賃金を全く期待していない無償ボランティアの満足度が最も高くなっていた。有給職員については、理想的な活動形態であることに加えて、自身が NPO からどのように扱われて、その扱われ方に納得しているかどうか左右されている。賃金に関わる要因は、これらの「処遇」に対する満足度を通じて影響を与えていると判断できそうである。

これらの推定結果から、どのような政策的含意が導き出せるだろうか。NPO 労働者と NPO、そして行政に分けて考察したい。

まず NPO 労働者にとって、NPO 活動における労働条件、特に賃金は、たとえば古くからある、賃金制度や評価制度がしっかり構築された、対価の得やすい事業を手がける福祉系の NPO などで、正規職員として働き続けることこそが重要であり、そのような NPO で、そのような活動の仕方をしなければ、たとえ男性だろうが、学歴が高かろうが、就業経験が充実していようが、労働条件には恵まれようがないという状況にある。したがって、NPO 側の要因が揃っていなければ、正規職員で長時間、長期間活動することがむしろ劣悪な労働状況を生み出す恐れさえあり、処遇の納得性や満足度、将来展望にも悪影響を及ぼす側面は否めない。

ただし、活動形態を改善することで状況を好転させるという経路は、依然として NPO 側の状況変化が前提となるものの、個人の努力による知識や能力の向上に基づいて、自らの働きかけにより見出すことができそうである。そうすることによって、理想的な活動形態を達成し、それが賃金の上昇につながれば、処遇にも納得でき、活動自体の満足度も高まり、ひいては活動の継続意思を涵養することになる。NPO 労働者にとっては、この部分に個人としての対応の余地があるのではないか。さらに付け加えるならば、個人の活動そのものへの尽力や、自分のことだけで終わらせるのではない、全体的な処遇改善に向けての粘り強い働きかけが、結果的に人々の意識を変え、NPO 側の状況変化をもたらす近道になると思われる。

これらのことから、NPO 労働者の活動への動機づけはさほど特殊なものではなく、「ボランティア精神」や「利他心」のみで支えられ続けるものでは決してないことは明らかである。ゆえに NPO にとっては、特に対価が得られにくい事業を手がけている場合、いかに財政的基盤を固めて賃金面へしわ寄せしないようにするか、いかに公平性や透明性、納得性を担保しながら賃金を支給するか、そしていかに本人が望む形態での活動を保障するかといった点を配慮することによって、有益な人材の参入や活動継続への隘路形成を回避することが、さらなる発展のためには必要不可欠となるだろう。

行政は、以上の実態を把握し、適切な支援体制を整えることが求められる。社会的意義や需要があっても対価が得られにくい事業を手がける NPO は、前述したことから、人材確保の側面で活動継続に行き詰ることもあり得るだろう。ここでの分析内容からは論点提示でとどまっているが、委託事業などを通じた働きかけが功を奏する可能性も示唆されており、その方向性は模索に値すると思われる。

しかしながら、課題はいまだ数多く残されている。特に活動形態が転換した事例が乏しく、詳細な分析に耐えられなかったことに象徴されるように、調査時点のクロスセクションデータだけでなく、変数間の時系列的な変化とその関連性を追うことが、この種の分析には何よりも重要である。追加調査の計画も含めて今後の展開を熟考したい。もう一つは、やはり個別に取り扱った図 3-2-1 における (1) ~ (3) および補論を、いかに統合して分析するかという点である。最初に触れたように、本章の目的は、分析の端緒として、団体要因の変化から労働条件（特に賃金）の変化、さらに活動の継続意思や満足度に至るまでの関係を多面的に議論することにあつた。統合に当たっては、論点を今一度整理して、絞り込む作業が求められるだろう。

## <参考文献>

石川結加[2004]、「アメリカの NPO の労働条件—自己実現と社会改革のゴールが達成できる魅力ある仕事—」、『NPO ジャーナル(特定非営利活動法人関西国際交流団体協議会)』、Vol.4、pp.12-13。

浦坂純子[2003]、「NPO は雇用の受け皿となり得るか？—高齢者労働市場としての可能性—」、『都市問題研究 (都市問題研究会)』、Vol.55、No.10、pp.53-67。

小野晶子・浦坂純子[2001]、「参加モチベーションに見る NPO 労働市場の二重構造—「非営利組織 (NPO) の労働市場に関する実態調査」に基づく実証分析—」、日本 NPO 学会第 3 回年次大会報告論文。

小野晶子[2004]、「NPO の就業実態と雇用創出に向けての課題」、『ビジネス・レーバー・トレンド (独立行政法人労働政策研究・研修機構)』、No.354、pp.12-15。

- 加藤嘉明[1999]、「調査・離陸する NPO 法人－悩みは資金・人材不足、「雇用の受け皿」には 8 割が賛成－」、『日経地域情報（日本経済新聞社・日経産業消費研究所）』、No.327、pp.17-21。
- 上村希世子[2002]、「NPO 労働市場における就業形態と賃金」、山内直人編『NPO の研究・教育ネットワーク形成事業 2001 年度報告書（笹川平和財団助成）日本の NPO 労働市場』、日本 NPO 学会 NPO 労働市場研究会、第 3 章、pp.33-46。
- 独立行政法人経済産業研究所[2005]、『2004 年 NPO 法人活動実態調査報告』。
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構[2004a]、『就業形態の多様化と社会労働政策－個人業務委託と NPO 就業を中心として－』、労働政策研究報告書、No.12。
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構[2004b]、「NPO で働くということ－その将来性と課題－」、『ビジネス・レーバー・トレンド（独立行政法人労働政策研究・研修機構）』、No.354、pp.2-31。
- 中田喜文・宮本大[2004]、「日本における NPO と雇用－現状と課題－」、『季刊家計経済研究』、No.61、pp.38-49。
- 早瀬昇・山崎唯司・山内直人[2004]、「（座談会）働く場としての NPO どのような魅力、不安があるのか。」、『NPO ジャーナル（特定非営利活動法人関西国際交流団体協議会）』、Vol.4、pp.2-9。
- 藤本隆史[2004]、「NPO におけるキャリア展開－JILPT の調査結果から－」、『ビジネス・レーバー・トレンド（独立行政法人労働政策研究・研修機構）』、No.354、pp.16-17。
- 宮本大[2003a]、「NPO の労働需要－国際および環境団体の雇用に関する実証分析－」、『日本労働研究雑誌』、No.515、pp.32-41。
- 宮本大[2003b]、「非営利団体（NPO）の賃金は低いのか－営利企業（PO）との比較を通して－」、『日本労働研究雑誌』、No.517、pp.40-50。
- 山内直人[2001]、「ジェンダーからみた非営利労働市場－主婦はなぜ NPO を目指すか？－」、『日本労働研究雑誌』、No.493、pp.20-29。
- Menchik, P. L. and Weisbrod, B. A. [1987], Volunteer labor supply, *Journal of Public Economics*, Vol.32, No.2: pp.159-183.

第3-3-1表 変数リスト

<p><b>【個人：基本属性】</b>            性別ダミー            満年齢            満年齢二乗            婚姻状態ダミー            子供ダミー            末子満年齢            高学歴ダミー            正規社員・職員・経営者・自営業主としての勤続年数            就業状況ダミー            他のNPOでの有給職員としての就業経験年数</p>	<p>男性=1            2005/7/1現在            2005/7/1現在            配偶者あり=1            末子満年齢が15歳以下=1            2005/7/1現在            最終学歴が「大学」「大学院」=1            現在企業や団体などで就業・経営者・自営業主=1</p>
<p><b>【個人：現在のNPOにおける活動全般】</b>            活動年数            活動年数二乗            1週間当り活動時間            一般職員ダミー            正規職員ダミー            非正規職員ダミー            有償ボランティアダミー            無償ボランティアダミー            活動形態一致ダミー            活動形態下方不一致ダミー</p>	<p>2005/7/1現在            2005/7/1現在            平均的な残業時間を含む            事務局長を除く一般職員=1            正規職員=1            非正規職員=1            有償ボランティア=1            無償ボランティア=1            現在の活動形態が理想的な活動形態である=1            現在の活動形態が理想的な活動形態より劣る=1</p>
<p><b>【個人：賃金】</b>            世帯全体の収入            現在のNPOからの本人収入            現在のNPO以外の仕事による本人収入            現在のNPOから支給された最高賃金            現在のNPOから支給された最低賃金            賃金レンジ            賃金上昇傾向ダミー            賃金一定傾向ダミー            賃金制度ダミー            査定ダミー</p>	<p>2004年1年間:1を足して対数変換(万円)            2004年1年間:1を足して対数変換(万円)            2004年1年間:1を足して対数変換(万円)            1を足して対数変換(万円/年)            1を足して対数変換(万円/年)            最高賃金-最低賃金:1を足して対数変換(万円/年)            有給職員になってから賃金が増加傾向=1            有給職員になってから賃金に変化なし=1            「資格や能力」「職務や職種」「ミッションや事業などの成果」を重視した制度=1            評価制度(人事考課・査定)の結果によって賃金が変わる=1</p>
<p><b>【個人：活動形態転換】</b>            活動形態転換ダミー            活動形態転換回数            上方転換ダミー            有給転換ダミー            NPO主導転換ダミー            NPO状況変化要因ダミー            人的資本蓄積要因ダミー            資格取得ダミー</p>	<p>活動形態が変わったことがある=1            無ボラ→有ボラ→非正規→正規のいずれかの転換=1            無給→有給=1            転換のきっかけが「NPOや出向元から要望があり受け入れた」=1            転換の理由が「現在のNPOの置かれている状況が変化したから」=1            転換の理由が「知識・能力などが向上したから」「経験をつんだから」=1            現在のNPO活動に直結する資格を取得後に活動形態が変わっている=1</p>
<p><b>【個人：活動継続意思と満足度】</b>            活動変化見通しダミー            現状肯定ダミー            現在のNPOにおける処遇全般に対する評価            処遇全般満足度ダミー            現在のNPO活動に対する評価            NPO活動満足度ダミー            現在のNPOにおける賃金の決定方法に対する評価            賃金決定方法満足度ダミー</p>	<p>可能な限り現在のNPOで活動を続けたい「以外」=1            今後の進路希望が「現状のまままでよい」=1            1 不満 2 やや不満 3 どちらともいえない 4 まあ満足 5 満足            「まあ満足している」「満足している」=1            1 不満 2 やや不満 3 まあ満足 4 満足            「満足している」=1            1 基本的に改善すべき問題あり 2 若干改善すべき問題あり 3現状のまままでよい            「現状のまままでよい」=1</p>
<p><b>【団体：基本属性】</b>            活動分野ダミー            有給職員数            有給職員数増加ダミー            活動年数            所在地ダミー</p>	<p>保健・医療・福祉=1            有給役員数+正規職員数+非正規職員数            3年前より有給役員・正規・非正規のうち2項目以上が増加して他が変わらない=1            政令指定都市・県庁所在地またはそれに準ずる都市=1</p>
<p><b>【団体：財政状況】</b>            有給職員1人当り年間収入            有給職員1人当り資産(財産)            行政からの委託事業収入比率            年間収入比率            資産(財産)比率            委託事業収入比率上昇ダミー</p>	<p>2002年度:1を足して対数変換(万円)            2002年度:1を足して対数変換(万円)            2002年度:行政からの委託事業収入/年間収入            2002年度/2000年度            2002年度/2000年度            3年前より行政からの委託事業収入比率が上昇=1</p>

第3-3-2表 記述統計量

	標本数	平均	標準偏差	最小値	最大値
<b>【個人：基本属性】</b>					
男性	2179	0.426	0.495	0	1
年齢	2144	52.837	13.342	16	85
年齢二乗	2144	2969.688	1338.870	256	7225
既婚	2183	0.762	0.426	0	1
子供	2160	0.163	0.369	0	1
未子年齢	1694	24.675	10.369	0	55
大卒	2181	0.365	0.481	0	1
勤続年数	1687	17.936	15.498	0	56
現在就業中	1978	0.371	0.483	0	1
有給就業年数	1792	0.475	2.612	0	50
<b>【個人：現在のNPOにおける活動全般】</b>					
活動年数	2130	3.512	3.197	0	43.08
活動年数二乗	2130	22.549	73.101	0	1855.887
活動時間	1057	31.083	18.190	1	168
一般職員	2200	0.780	0.414	0	1
正規職員	2152	0.265	0.441	0	1
非正規職員	2152	0.239	0.426	0	1
有償ボラ	2152	0.156	0.363	0	1
無償ボラ	2152	0.340	0.474	0	1
形態一致	2007	0.615	0.487	0	1
形態下方不一致	2007	0.297	0.457	0	1
<b>【個人：賃金】</b>					
世帯収入	1584	6.149	1.020	0	9.210441
NPO収入	1748	2.814	2.261	0	7.576097
NPO外収入	1413	1.875	2.381	0	7.78364
NPO最高賃金	734	4.805	0.966	0.6931472	6.867974
NPO最低賃金	660	4.324	1.120	0.6931472	6.496775
賃金レンジ	655	2.893	1.781	0	6.175867
賃金上昇傾向	1044	0.287	0.453	0	1
賃金一定傾向	1044	0.573	0.495	0	1
賃金制度	1059	0.343	0.475	0	1
査定	1030	0.197	0.398	0	1
<b>【個人：活動形態転換】</b>					
形態転換	2026	0.130	0.337	0	1
形態転換回数	1936	0.121	0.453	0	6
上方転換	157	0.828	0.379	0	1
有給転換	157	0.446	0.499	0	1
NPO主導転換	223	0.709	0.455	0	1
NPO状況変化	230	0.583	0.494	0	1
人の資本蓄積	230	0.230	0.422	0	1
資格取得	235	0.532	0.500	0	1
<b>【個人：活動継続意思と満足度】</b>					
活動変化見通し	2089	0.234	0.423	0	1
現状肯定	2043	0.675	0.468	0	1
処遇全般評価	1056	3.438	1.177	1	5
処遇全般満足度	1056	0.533	0.499	0	1
活動評価	2117	2.981	0.716	1	4
活動満足度	2117	0.214	0.410	0	1
賃金決定評価	890	2.226	0.697	1	3
賃金決定満足度	1057	0.321	0.467	0	1
<b>【団体基本属性】</b>					
活動分野	1965	0.600	0.490	0	1
有給職員数	2177	11.667	18.348	0	127
有給職員増加	1262	0.254	0.435	0	1
団体活動年数	2159	8.195	8.356	2	78
所在地	2152	0.401	0.490	0	1
<b>【団体財政状況】</b>					
団体年間収入	1151	4.839	1.573	0	9.070963
団体資産	1067	2.813	1.984	-0.0540672	8.779712
委託比率	1356	0.231	0.331	0	1
年間収入比率	1114	7.847	31.717	0	275
資産比率	758	2.175	11.584	-147	65
委託比率上昇	994	0.363	0.481	0	1

第3-4-1表 NPO労働者の賃金関数

	推定1(OLS)			推定2(OLS)			推定3(OLS)			推定4(OLS)		
	Coef.	Std.Err.	t	Coef.	Std.Err.	t	Coef.	Std.Err.	t	Coef.	Std.Err.	t
	【個人:基本属性】											
男性	0.131	0.200	0.660	0.340	0.155	2.190 **	0.141	0.114	1.230	0.044	0.091	0.480
年齢	-0.065	0.051	-1.260	-0.061	0.041	-1.490	0.020	0.029	0.690	0.010	0.022	0.460
年齢二乗	0.000	0.001	0.780	0.000	0.000	0.990	0.000	0.000	-0.850	0.000	0.000	-0.750
既婚	-0.084	0.227	-0.370	-0.058	0.174	-0.330	0.026	0.120	0.210	0.087	0.098	0.880
大卒	-0.088	0.187	-0.470	-0.113	0.145	-0.780	-0.185	0.106	-1.750 *	-0.165	0.088	-1.880 *
勤続年数	0.019	0.008	2.450 **	0.009	0.006	1.380	0.003	0.005	0.630			
現在就業中	-0.046	0.193	-0.240	-0.032	0.143	-0.220	-0.037	0.107	-0.350			
有給就業年数	0.036	0.042	0.840	-0.014	0.017	-0.820	-0.006	0.013	-0.480			
	【個人:現在のNPOにおける活動全般】											
活動年数	0.057	0.074	0.770	0.068	0.059	1.150	0.099	0.044	2.230 **	0.137	0.033	4.160 ***
活動年数二乗	-0.001	0.005	-0.180	-0.002	0.004	-0.500	-0.004	0.003	-1.280	-0.006	0.002	-2.880 ***
活動時間	0.020	0.007	3.100 ***	0.017	0.005	3.550 ***	0.020	0.004	5.550 ***	0.018	0.003	6.610 ***
一般職員	0.089	0.208	0.430	0.071	0.164	0.430	0.016	0.122	0.130	-0.030	0.104	-0.290
正規職員	0.616	0.201	3.070 ***	0.562	0.163	3.440 ***	0.582	0.121	4.800 ***	0.630	0.100	6.330 ***
	【個人:賃金】											
世帯収入	0.362	0.101	3.600 ***	0.344	0.088	3.930 ***						
NPO外収入	0.016	0.039	0.410									
賃金制度	0.346	0.166	2.080 **	0.408	0.132	3.100 ***	0.377	0.104	3.620 ***	0.334	0.086	3.900 ***
査定	-0.233	0.200	-1.160	-0.161	0.159	-1.010	0.087	0.118	0.730	-0.006	0.100	-0.060
	【団体基本属性】											
活動分野	0.503	0.190	2.650 ***	0.395	0.152	2.590 ***	0.194	0.107	1.810 *			
団体活動年数	0.014	0.008	1.700 *	0.012	0.007	1.770 *	0.005	0.005	0.900	-0.002	0.005	-0.420
所在地	0.189	0.168	1.120	0.175	0.134	1.310	0.120	0.098	1.220	0.067	0.081	0.820
	【団体財政状況】											
団体年間収入	0.055	0.069	0.800	0.073	0.048	1.500						
団体資産	-0.031	0.043	-0.720	-0.039	0.035	-1.090						
委託比率	0.367	0.234	1.570									
F値		4.820			7.410			13.730			24.660	
修正決定係数		0.318			0.334			0.313			0.301	
サンプルサイズ		189			269			503			771	



第3-4-3A表 賃金変動要因(被説明変数:賃金レンジ)

	推定1(OLS)			推定2(OLS)			推定3(OLS)			推定4(OLS)		
	Coef.	Std.Err.	t	Coef.	Std.Err.	t	Coef.	Std.Err.	t	Coef.	Std.Err.	t
	【個人:基本属性】											
男性	-0.167	0.563	-0.300	-0.526	0.476	-1.100	-0.281	0.302	-0.930	-0.120	0.220	-0.550
年齢	0.023	0.023	1.000	0.042	0.022	1.930 *	0.027	0.015	1.870 *	0.023	0.011	2.070 **
既婚	-0.167	0.583	-0.290	-0.193	0.516	-0.370	-0.579	0.330	-1.760 *	0.055	0.241	0.230
大卒	0.324	0.515	0.630	0.060	0.444	0.140	0.209	0.283	0.740	0.041	0.221	0.190
勤続年数	-0.019	0.020	-0.940	-0.024	0.018	-1.330	-0.012	0.012	-1.030	-0.016	0.009	-1.810 *
現在就業中	0.087	0.517	0.170	0.263	0.432	0.610	0.019	0.267	0.070	-0.388	0.210	-1.850 *
有給就業年数	-0.011	0.117	-0.090	0.015	0.116	0.130	-0.040	0.029	-1.370	-0.024	0.026	-0.910
	【個人:現在のNPOにおける活動全般】											
活動年数	0.075	0.075	1.000	0.091	0.070	1.290	0.098	0.045	2.170 **	0.111	0.037	3.040 ***
活動時間	0.015	0.018	0.820	0.015	0.014	1.020	0.010	0.010	0.990	0.009	0.008	1.050
一般職員	-0.136	0.499	-0.270	0.038	0.455	0.080	-0.023	0.308	-0.080	-0.030	0.238	-0.130
正規職員	-0.430	0.540	-0.800	0.048	0.459	0.100	-0.363	0.334	-1.090	-0.256	0.256	-1.000
	【個人:賃金】											
世帯収入	-0.294	0.224	-1.310	-0.065	0.210	-0.310	-0.024	0.161	-0.150			
NPO収入	0.303	0.179	1.690 *	0.178	0.160	1.120	0.325	0.117	2.790 ***	0.230	0.097	2.380 **
NPO外収入	0.082	0.111	0.730	0.053	0.086	0.620						
賃金制度	0.780	0.431	1.810 *	0.577	0.383	1.510	0.634	0.252	2.520 **	0.391	0.209	1.870 *
査定	0.207	0.485	0.430	0.133	0.432	0.310	0.310	0.291	1.060	0.048	0.232	0.210
	【個人:活動形態転換】											
形態転換	0.290	0.439	0.660	0.061	0.433	0.140	0.350	0.284	1.230	0.553	0.233	2.370 **
	【団体基本属性】											
活動分野	0.865	0.474	1.830 *	0.406	0.411	0.990	0.429	0.283	1.510	0.389	0.213	1.830 *
有給職員増加	-0.332	0.452	-0.740	0.107	0.364	0.290						
団体活動年数	0.019	0.028	0.680	0.002	0.021	0.110	0.013	0.014	0.920	0.023	0.011	2.010 **
所在地	-0.421	0.451	-0.930	-0.378	0.383	-0.990	-0.362	0.261	-1.390	0.074	0.197	0.380
	【団体財政状況】											
団体年間収入	-0.069	0.227	-0.300	-0.040	0.170	-0.240	-0.092	0.093	-1.000			
団体資産	-0.159	0.176	-0.900	-0.059	0.097	-0.610	0.019	0.070	0.270			
委託比率	-0.078	0.582	-0.130	-0.057	0.517	-0.110						
年間収入比率	0.006	0.008	0.700	-0.003	0.007	-0.410						
資産比率	-0.037	0.038	-0.970									
委託比率上昇	0.653	0.442	1.480									
F値		1.360			1.130			3.020			4.260	
修正済決定係数		0.093			0.025			0.165			0.139	
サンプルサイズ		95			125			216			365	

第3-4-3A表 賃金変動要因(被説明変数:賃金レンジ)(続き)

	推定5(OLS)			推定6(OLS)			推定7(OLS)			推定8(OLS)		
	Coef.	Std.Err.	t	Coef.	Std.Err.	t	Coef.	Std.Err.	t	Coef.	Std.Err.	t
	【個人:基本属性】											
男性	0.131	0.565	0.230	-0.362	0.478	-0.760	-0.233	0.301	-0.770	-0.150	0.2210796	-0.680
年齢	0.013	0.023	0.590	0.037	0.022	1.680 *	0.021	0.015	1.450	0.018	0.011951	1.610
既婚	-0.252	0.606	-0.420	-0.291	0.535	-0.540	-0.573	0.337	-1.700 *	0.074	0.2467267	0.300
大卒	0.075	0.522	0.140	-0.088	0.450	-0.200	0.155	0.284	0.540	0.040	0.2210889	0.180
勤続年数	-0.020	0.020	-1.020	-0.024	0.018	-1.350	-0.012	0.012	-1.000	-0.013	0.0090804	-1.480
現在就業中	-0.104	0.541	-0.190	0.172	0.454	0.380	-0.005	0.269	-0.020	-0.371	0.2129046	-1.740 *
有給就業年数	-0.023	0.114	-0.200	0.002	0.115	0.020	-0.039	0.029	-1.350	-0.023	0.0258721	-0.880
	【個人:現在のNPOにおける活動全般】											
活動年数	0.073	0.073	0.990	0.092	0.069	1.320	0.102	0.045	2.260 **	0.115	0.036886	3.120 ***
活動時間	-0.006	0.019	-0.300	0.003	0.015	0.200	0.001	0.011	0.080	0.004	0.0087456	0.500
一般職員	-0.409	0.508	-0.800	-0.154	0.473	-0.320	-0.154	0.313	-0.490	-0.072	0.2421102	-0.300
正規職員	-0.080	0.556	-0.140	0.239	0.468	0.510	-0.155	0.343	-0.450	-0.164	0.2669077	-0.610
	【個人:賃金】											
世帯収入	-0.272	0.222	-1.230	-0.027	0.210	-0.130	-0.005	0.161	-0.030			
NPO収入	0.311	0.198	1.580	0.167	0.176	0.950	0.354	0.128	2.770 ***	0.261	0.1033669	2.530 **
NPO外収入	0.043	0.110	0.390	0.028	0.087	0.330						
賃金制度	0.754	0.434	1.740 *	0.553	0.388	1.420	0.539	0.257	2.100 **	0.309	0.2128514	1.450
査定	0.190	0.515	0.370	0.215	0.454	0.470	0.320	0.298	1.070	0.054	0.2369314	0.230
	【個人:活動形態転換】											
形態転換回数	0.461	0.267	1.720 *	0.274	0.265	1.030	0.312	0.179	1.750 *	0.470	0.161184	2.920 ***
	【団体基本属性】											
活動分野	0.795	0.472	1.680 *	0.357	0.418	0.850	0.367	0.287	1.280	0.383	0.2151685	1.780 *
有給職員増加	-0.398	0.448	-0.890	0.097	0.364	0.270						
団体活動年数	0.010	0.028	0.360	0.001	0.021	0.040	0.011	0.014	0.760	0.023	0.0112862	2.010 **
所在地	-0.203	0.460	-0.440	-0.240	0.389	-0.620	-0.324	0.265	-1.230	0.070	0.1997206	0.350
	【団体財政状況】											
団体年間収入	-0.046	0.222	-0.210	-0.024	0.170	-0.140	-0.079	0.092	-0.850			
団体資産	-0.141	0.173	-0.820	-0.052	0.096	-0.540	0.025	0.070	0.350			
委託比率	-0.148	0.578	-0.260	-0.086	0.518	-0.170						
年間収入比率	0.008	0.009	1.000	-0.002	0.007	-0.330						
資産比率	-0.046	0.038	-1.210									
委託比率上昇	0.641	0.431	1.490									
F値		1.350			1.070			2.960			4.160	
修正済決定係数		0.094			0.014			0.164			0.139	
サンプルサイズ		92			122			211			354	

第3-4-3B表 賃金変動要因(被説明変数:賃金上昇傾向ダミー)

	推定1(Probit)			推定2(Probit)			推定3(Probit)			推定4(Probit)		
	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z
	【個人:基本属性】											
男性	0.038	0.511	0.080	0.389	0.422	0.920	0.018	0.245	0.070	-0.016	0.162	-0.100
年齢	0.021	0.022	0.960	0.024	0.019	1.230	0.024	0.012	2.090 **	0.013	0.007	1.740 *
既婚	-0.071	0.518	-0.140	0.107	0.442	0.240	-0.451	0.265	-1.700 *	-0.177	0.166	-1.070
大卒	-0.177	0.446	-0.400	-0.024	0.377	-0.060	-0.066	0.221	-0.300	0.001	0.152	0.000
勤続年数	-0.034	0.018	-1.860 *	-0.019	0.016	-1.240	-0.012	0.009	-1.280	-0.009	0.006	-1.470
現在就業中	-0.062	0.440	-0.140	-0.304	0.377	-0.810	-0.167	0.222	-0.750	-0.237	0.157	-1.510
有給就業年数	-0.053	0.110	-0.480	-0.089	0.096	-0.920	0.044	0.028	1.550	0.033	0.018	1.820 *
	【個人:現在のNPOにおける活動全般】											
活動年数	0.058	0.077	0.750	0.065	0.064	1.010	0.010	0.038	0.270	0.063	0.026	2.440 **
活動時間	-0.008	0.016	-0.510	-0.012	0.013	-0.940	-0.003	0.007	-0.400	0.003	0.006	0.590
一般職員	0.034	0.481	0.070	0.125	0.397	0.320	-0.188	0.240	-0.780	0.048	0.170	0.280
正規職員	0.447	0.499	0.900	0.472	0.403	1.170	0.029	0.257	0.110	-0.113	0.184	-0.610
	【個人:賃金】											
世帯収入	0.081	0.297	0.270	0.119	0.262	0.450	0.111	0.175	0.640			
NPO収入	0.676	0.274	2.470 **	0.480	0.218	2.200 **	0.274	0.125	2.200 **	0.355	0.104	3.420 ***
NPO外収入	0.136	0.095	1.430	0.061	0.074	0.820						
賃金制度	0.192	0.399	0.480	0.303	0.317	0.960	0.274	0.201	1.370	0.021	0.148	0.140
査定	0.501	0.438	1.140	0.373	0.367	1.020	0.315	0.236	1.330	0.189	0.162	1.170
	【個人:活動形態転換】											
形態転換	-0.742	0.429	-1.730 *	-0.596	0.382	-1.560	0.063	0.228	0.280	0.035	0.172	0.200
	【団体基本属性】											
活動分野	0.686	0.508	1.350	0.253	0.383	0.660	0.323	0.245	1.320	0.497	0.160	3.100
有給職員増加	-0.353	0.416	-0.850	-0.356	0.331	-1.070						
団体活動年数	-0.038	0.030	-1.290	-0.050	0.027	-1.830 *	-0.014	0.013	-1.050	-0.007	0.008	-0.860
所在地	0.357	0.392	0.910	0.464	0.330	1.400	-0.073	0.206	-0.360	-0.094	0.140	-0.670
	【団体財政状況】											
団体年間収入	-0.042	0.232	-0.180	-0.081	0.171	-0.480	0.034	0.077	0.440			
団体資産	0.142	0.157	0.900	0.239	0.097	2.460 **	0.084	0.057	1.470			
委託比率	-0.221	0.555	-0.400	-0.721	0.482	-1.500						
年間収入比率	0.011	0.013	0.830	0.007	0.008	0.830						
資産比率	-0.032	0.038	-0.830									
委託比率上昇	-0.054	0.370	-0.150									
対数尤度		-48.824			-61.323			-134.442				-256.040
カイ二乗値		41.440			48.170			42.360				66.000
擬似決定係数		0.298			0.282			0.136				0.114
サンプルサイズ		110			145			261				486

第3-4-3B表 賃金変動要因(被説明変数:賃金上昇傾向ダミー)(続き)

	推定5(Probit)			推定6(Probit)			推定7(Probit)			推定8(Probit)		
	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z
	【個人:基本属性】											
男性	0.031	0.541	0.060	0.403	0.436	0.920	0.078	0.248	0.320	0.038	0.165	0.230
年齢	0.025	0.022	1.110	0.027	0.020	1.380	0.021	0.012	1.790 *	0.013	0.008	1.680 *
既婚	-0.096	0.563	-0.170	0.075	0.471	0.160	-0.359	0.277	-1.300	-0.154	0.172	-0.900
大卒	-0.257	0.467	-0.550	-0.109	0.389	-0.280	-0.123	0.224	-0.550	-0.051	0.155	-0.330
勤続年数	-0.040	0.019	-2.120 **	-0.022	0.016	-1.370	-0.013	0.009	-1.380	-0.011	0.006	-1.640
現在就業中	0.215	0.509	0.420	-0.188	0.414	-0.450	-0.121	0.226	-0.540	-0.206	0.160	-1.290
有給就業年数	-0.055	0.110	-0.500	-0.090	0.095	-0.940	0.045	0.028	1.590	0.044	0.022	2.010 **
	【個人:現在のNPOにおける活動全般】											
活動年数	0.066	0.078	0.840	0.064	0.064	0.990	0.016	0.037	0.420	0.069	0.026	2.640 ***
活動時間	-0.017	0.018	-0.910	-0.019	0.014	-1.330	-0.005	0.007	-0.680	0.002	0.006	0.350
一般職員	0.094	0.511	0.180	0.129	0.419	0.310	-0.186	0.246	-0.760	0.082	0.174	0.470
正規職員	0.694	0.534	1.300	0.628	0.418	1.500	0.073	0.265	0.280	-0.125	0.191	-0.660
	【個人:賃金】											
世帯収入	0.081	0.296	0.270	0.115	0.265	0.430	0.070	0.174	0.400			
NPO収入	0.778	0.287	2.720 ***	0.527	0.235	2.240 **	0.270	0.143	1.890 *	0.385	0.113	3.420 ***
NPO外収入	0.118	0.104	1.130	0.042	0.077	0.540						
賃金制度	0.097	0.416	0.230	0.267	0.326	0.820	0.311	0.206	1.510	0.027	0.151	0.180
査定	0.729	0.486	1.500	0.473	0.392	1.210	0.333	0.243	1.370	0.187	0.167	1.120
	【個人:活動形態転換】											
形態転換回数	-0.457	0.263	-1.740 *	-0.269	0.223	-1.210	-0.023	0.132	-0.180	0.033	0.108	0.310
	【団体基本属性】											
活動分野	0.747	0.549	1.360	0.235	0.392	0.600	0.369	0.251	1.470	0.495	0.163	3.040 ***
有給職員増加	-0.521	0.431	-1.210	-0.400	0.332	-1.200						
団体活動年数	-0.043	0.031	-1.390	-0.054	0.028	-1.920 *	-0.013	0.013	-0.960	-0.007	0.008	-0.820
所在地	0.402	0.412	0.980	0.517	0.339	1.520	-0.099	0.210	-0.470	-0.153	0.143	-1.070
	【団体財政状況】											
団体年間収入	-0.058	0.240	-0.240	-0.084	0.173	-0.480	0.038	0.078	0.490			
団体資産	0.135	0.163	0.830	0.246	0.098	2.520 **	0.096	0.058	1.650 *			
委託比率	-0.237	0.585	-0.410	-0.777	0.501	-1.550						
年間収入比率	0.009	0.012	0.740	0.007	0.008	0.830						
資産比率	-0.023	0.042	-0.550									
委託比率上昇	0.059	0.385	0.150									
対数尤度		-45.863			-59.088			-130.258				-247.095
カイ二乗値		44.120			50.010			42.350				68.330
擬似決定係数		0.325			0.294			0.140				0.122
サンプルサイズ		106			141			254				471

第3-4-3C表 賃金変動要因(被説明変数:賃金一定傾向ダミー)

	推定1(Probit)			推定2(Probit)			推定3(Probit)			推定4(Probit)		
	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z
	【個人:基本属性】											
男性	-0.031	0.470	-0.070	-0.266	0.351	-0.760	-0.065	0.229	-0.280	0.003	0.151	0.020
年齢	-0.008	0.020	-0.400	-0.010	0.016	-0.620	-0.019	0.011	-1.710 *	-0.011	0.007	-1.510
既婚	-0.121	0.470	-0.260	-0.366	0.371	-0.990	0.331	0.246	1.350	-0.001	0.157	-0.010
大卒	0.126	0.404	0.310	0.162	0.317	0.510	0.042	0.205	0.210	0.034	0.142	0.240
勤続年数	0.031	0.017	1.810 *	0.018	0.014	1.290	0.008	0.009	0.870	0.012	0.006	2.010 **
現在就業中	0.086	0.389	0.220	0.425	0.314	1.350	0.303	0.207	1.470	0.316	0.145	2.190 **
有給就業年数	0.022	0.096	0.230	0.063	0.084	0.750	-0.027	0.030	-0.900	-0.019	0.018	-1.030
	【個人:現在のNPOにおける活動全般】											
活動年数	-0.046	0.064	-0.720	-0.020	0.053	-0.380	-0.035	0.035	-1.010	-0.095	0.026	-3.680 ***
活動時間	0.009	0.014	0.630	0.011	0.011	1.040	0.006	0.007	0.950	-0.003	0.005	-0.610
一般職員	-0.520	0.428	-1.220	-0.270	0.349	-0.770	0.109	0.230	0.470	0.035	0.159	0.220
正規職員	-0.403	0.444	-0.910	-0.726	0.333	-2.180 **	-0.158	0.237	-0.670	0.037	0.167	0.220
	【個人:賃金】											
世帯収入	0.133	0.233	0.570	0.050	0.187	0.270	-0.069	0.141	-0.490			
NPO収入	-0.430	0.208	-2.060 **	-0.232	0.146	-1.600	-0.176	0.098	-1.790 *	-0.185	0.070	-2.650 ***
NPO外収入	-0.128	0.084	-1.520	-0.101	0.063	-1.610						
賃金制度	-0.169	0.366	-0.460	-0.288	0.277	-1.040	-0.398	0.188	-2.120 **	-0.061	0.137	-0.450
査定	-0.854	0.434	-1.970 **	-0.243	0.327	-0.740	-0.425	0.227	-1.880 *	-0.271	0.155	-1.750 *
	【個人:活動形態転換】											
形態転換	0.185	0.372	0.500	0.058	0.318	0.180	-0.240	0.218	-1.100	-0.126	0.163	-0.770
	【団体基本属性】											
活動分野	-0.291	0.374	-0.780	-0.165	0.298	-0.550	-0.135	0.215	-0.630	-0.231	0.142	-1.620
有給職員増加	0.169	0.365	0.460	0.201	0.269	0.750						
団体活動年数	0.034	0.027	1.300	0.026	0.019	1.370	0.018	0.011	1.560	0.009	0.008	1.240
所在地	-0.133	0.353	-0.380	-0.227	0.275	-0.820	0.210	0.192	1.100	0.060	0.130	0.460
	【団体財政状況】											
団体年間収入	0.072	0.186	0.390	0.043	0.128	0.340	-0.061	0.069	-0.890			
団体資産	0.064	0.133	0.490	-0.022	0.070	-0.310	-0.024	0.051	-0.460			
委託比率	0.841	0.491	1.710 *	0.613	0.401	1.530						
年間収入比率	-0.027	0.061	-0.440	-0.005	0.007	-0.720						
資産比率	0.015	0.036	0.430									
委託比率上昇	-0.044	0.346	-0.130									
対数尤度		-59.563			-83.937			-158.107			-300.175	
カイ二乗値		33.220			31.140			42.810			62.680	
擬似決定係数		0.218			0.157			0.119			0.095	
サンプルサイズ		110			145			261			486	

第3-4-3C表 賃金変動要因(被説明変数:賃金一定傾向ダミー)(続き)

	推定5(Probit)			推定6(Probit)			推定7(Probit)			推定8(Probit)		
	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z
	【個人:基本属性】											
男性	-0.184	0.487	-0.380	-0.356	0.359	-0.990	-0.099	0.233	-0.420	-0.051	0.155	-0.330
年齢	-0.008	0.020	-0.390	-0.009	0.017	-0.540	-0.015	0.011	-1.360	-0.009	0.007	-1.300
既婚	-0.074	0.514	-0.140	-0.308	0.395	-0.780	0.241	0.258	0.930	-0.091	0.162	-0.560
大卒	0.244	0.422	0.580	0.222	0.327	0.680	0.060	0.209	0.280	0.051	0.144	0.360
勤続年数	0.036	0.018	2.050 **	0.019	0.014	1.320	0.009	0.009	1.020	0.014	0.006	2.230 **
現在就業中	-0.056	0.448	-0.130	0.429	0.339	1.260	0.269	0.213	1.260	0.303	0.148	2.040 **
有給就業年数	0.033	0.096	0.340	0.072	0.083	0.860	-0.027	0.029	-0.920	-0.031	0.022	-1.370
	【個人:現在のNPOにおける活動全般】											
活動年数	-0.060	0.064	-0.940	-0.028	0.052	-0.540	-0.042	0.035	-1.220	-0.096	0.026	-3.670 ***
活動時間	0.021	0.016	1.350	0.019	0.012	1.600	0.009	0.007	1.290	-0.001	0.005	-0.260
一般職員	-0.483	0.457	-1.060	-0.206	0.367	-0.560	0.157	0.237	0.660	0.061	0.162	0.380
正規職員	-0.678	0.482	-1.410	-0.907	0.351	-2.590 ***	-0.268	0.245	-1.090	-0.007	0.173	-0.040
	【個人:賃金】											
世帯収入	0.124	0.236	0.520	0.026	0.187	0.140	-0.085	0.145	-0.590			
NPO収入	-0.452	0.231	-1.960 *	-0.210	0.164	-1.280	-0.162	0.112	-1.450	-0.194	0.075	-2.570 ***
NPO外収入	-0.077	0.088	-0.870	-0.075	0.065	-1.160						
賃金制度	-0.167	0.387	-0.430	-0.318	0.292	-1.090	-0.399	0.194	-2.050 **	-0.039	0.141	-0.280
査定	-0.864	0.459	-1.880 *	-0.247	0.350	-0.710	-0.459	0.235	-1.960 *	-0.259	0.158	-1.640
	【個人:活動形態転換】											
形態転換回数	-0.212	0.320	-0.660	-0.299	0.258	-1.160	-0.161	0.145	-1.120	-0.156	0.112	-1.380
	【団体基本属性】											
活動分野	-0.175	0.387	-0.450	-0.115	0.305	-0.380	-0.151	0.221	-0.690	-0.209	0.144	-1.450
有給職員増加	0.339	0.378	0.900	0.234	0.275	0.850						
団体活動年数	0.044	0.027	1.600	0.028	0.019	1.460	0.019	0.012	1.630	0.010	0.008	1.340
所在地	-0.226	0.372	-0.610	-0.274	0.285	-0.960	0.251	0.197	1.280	0.107	0.133	0.800
	【団体財政状況】											
団体年間収入	0.095	0.193	0.490	0.027	0.130	0.210	-0.071	0.069	-1.030			
団体資産	0.058	0.136	0.420	-0.022	0.071	-0.310	-0.034	0.052	-0.650			
委託比率	0.944	0.515	1.830 *	0.681	0.416	1.640						
年間収入比率	-0.015	0.038	-0.400	-0.005	0.007	-0.740						
資産比率	0.022	0.043	0.520									
委託比率上昇	-0.201	0.367	-0.550									
対数尤度		-54.789			-79.197			-151.516			-288.569	
カイ二乗値		37.410			35.870			46.420			65.660	
擬似決定係数		0.255			0.185			0.133			0.102	
サンプルサイズ		106			141			254			471	

第3-4-4A表 活動の継続意思および満足度決定要因(全職員対象)

	活動変化見通し(Probit)			現状肯定(Probit)			活動評価(Oprobit)			活動満足度(Probit)		
	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z
	【個人:基本属性】											
男性	-0.003	0.097	-0.030	-0.131	0.094	-1.400	0.070	0.076	0.920	0.169	0.097	1.750 *
年齢	0.002	0.004	0.380	0.025	0.004	6.080 ***	0.003	0.003	0.950	-0.001	0.004	-0.190
既婚	-0.297	0.114	-2.600 ***	0.213	0.111	1.930 *	0.153	0.092	1.670 *	0.080	0.119	0.670
子供	0.112	0.123	0.910	-0.103	0.117	-0.880	-0.097	0.098	-0.990	-0.052	0.130	-0.410
大卒	0.003	0.093	0.030	0.029	0.089	0.330	-0.039	0.073	-0.540	-0.081	0.092	-0.870
現在就業者	-0.135	0.094	-1.430	0.023	0.090	0.250	-0.044	0.073	-0.600	-0.057	0.094	-0.600
	【個人:現在のNPOにおける活動全般】											
活動年数	0.007	0.015	0.450	0.002	0.015	0.130	0.021	0.012	1.750 *	0.025	0.015	1.680 *
一般職員	0.053	0.107	0.500	0.147	0.101	1.450	-0.087	0.083	-1.050	-0.126	0.103	-1.230
正規職員	0.055	0.232	0.240	0.048	0.227	0.210	-0.475	0.180	-2.640 ***	-0.559	0.234	-2.390 **
非正規職員	0.298	0.189	1.570	0.075	0.185	0.400	-0.299	0.148	-2.020 **	-0.403	0.194	-2.080 **
有償ボラ	0.217	0.158	1.370	0.096	0.161	0.600	-0.417	0.125	-3.340 ***	-0.544	0.168	-3.250 ***
形態一致	-0.075	0.157	-0.480	0.355	0.152	2.340 **	0.275	0.126	2.180 **	0.388	0.174	2.230 **
形態下方不一致	-0.025	0.178	-0.140	-0.069	0.171	-0.400	-0.135	0.143	-0.950	0.006	0.197	0.030
	【個人:資金】											
NPO収入	0.011	0.038	0.300	-0.052	0.037	-1.410	0.049	0.029	1.680 *	0.071	0.039	1.830 *
	【個人:活動形態転換】											
形態転換	0.142	0.126	1.130	-0.320	0.123	-2.610 *	-0.078	0.103	-0.760	0.136	0.129	1.060
	【団体基本属性】											
活動分野	-0.203	0.092	-2.200 **	0.176	0.089	1.970 **	0.148	0.073	2.040 **	0.103	0.094	1.100
活動年数	0.006	0.005	1.230	-0.007	0.005	-1.560	-0.004	0.004	-0.940	-0.005	0.005	-0.920
所在地	-0.167	0.087	-1.910 *	-0.065	0.084	-0.770	0.146	0.069	2.120 **	0.222	0.087	2.560 ***
対数尤度		-602.119			-653.992			-1192.279			-594.340	
カイ二乗値		36.780			141.800			64.880			44.670	
擬似決定係数		0.030			0.098			0.027			0.036	
サンプルサイズ		1173			1147			1178			1178	

第3-4-4B表 活動の継続意思および満足度決定要因(有給職員対象)

	活動変化見通し(Probit)			現状肯定(Probit)			活動評価(Oprobit)			活動満足度(Probit)		
	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z
	【個人:基本属性】											
男性	0.100	0.166	0.600	-0.022	0.160	-0.140	-0.071	0.135	-0.520	-0.004	0.178	-0.020
年齢	-0.001	0.008	-0.110	0.021	0.008	2.720 ***	0.008	0.006	1.270	0.005	0.008	0.660
既婚	-0.321	0.193	-1.660 *	0.381	0.184	2.070 **	-0.107	0.159	-0.670	-0.076	0.204	-0.370
子供	0.057	0.195	0.290	-0.005	0.186	-0.020	0.085	0.156	0.550	0.227	0.206	1.100
大卒	0.126	0.167	0.750	-0.210	0.161	-1.300	-0.138	0.134	-1.030	0.000	0.177	0.000
現在就業者	-0.259	0.167	-1.550	-0.075	0.154	-0.490	0.029	0.130	0.220	-0.052	0.167	-0.310
	【個人:現在のNPOにおける活動全般】											
活動年数	-0.033	0.031	-1.070	0.061	0.032	1.900 *	0.074	0.025	2.960 ***	0.046	0.031	1.510
活動時間	0.003	0.006	0.390	-0.007	0.006	-1.100	-0.005	0.005	-0.900	0.002	0.006	0.240
一般職員	0.102	0.196	0.520	0.352	0.181	1.940 *	-0.190	0.153	-1.240	-0.189	0.190	-1.000
正規職員	-0.432	0.223	-1.940 *	0.368	0.221	1.670 *	0.252	0.179	1.410	0.219	0.236	0.930
形態一致	-0.075	0.216	-0.350	0.418	0.207	2.020 **	0.457	0.173	2.650 ***	0.644	0.252	2.550 **
形態下方不一致	-0.271	0.286	-0.950	0.237	0.281	0.840	0.366	0.233	1.570	0.618	0.344	1.800 *
	【個人:資金】											
NPO収入	0.011	0.072	0.150	-0.095	0.073	-1.290	0.011	0.058	0.190	-0.025	0.078	-0.310
資金レンジ	0.021	0.045	0.470	-0.056	0.044	-1.290	-0.039	0.036	-1.100	-0.066	0.046	-1.430
資金上昇傾向	-0.206	0.175	-1.170	0.194	0.167	1.160	0.262	0.139	1.880 *	0.184	0.175	1.050
	【個人:活動形態転換】											
形態転換	0.192	0.181	1.060	-0.332	0.173	-1.920 *	-0.194	0.147	-1.320	0.171	0.191	0.900
	【個人:活動継続意思と満足度】											
処遇全般満足度	-0.175	0.167	-1.050	0.382	0.158	2.420 **	0.882	0.140	6.300 ***	0.627	0.181	3.460 ***
資金決定満足度	-0.202	0.180	-1.120	0.062	0.165	0.370	0.341	0.139	2.460 **	0.451	0.166	2.720 ***
	【団体基本属性】											
活動分野	-0.375	0.164	-2.280 **	0.155	0.160	0.970	0.067	0.133	0.500	0.073	0.178	0.410
活動年数	0.006	0.009	0.720	-0.010	0.008	-1.210	-0.015	0.007	-2.050 **	-0.016	0.010	-1.560
所在地	-0.274	0.154	-1.790 *	0.057	0.147	0.390	0.146	0.123	1.190	0.232	0.158	1.470
対数尤度		-209.538			-230.215			-381.567			-192.541	
カイ二乗値		37.580			76.500			134.200			61.950	
擬似決定係数		0.082			0.143			0.150			0.139	
サンプルサイズ		412			406			416			416	

第3-4-5表 活動形態の転換決定要因

	上方転換(Probit)			有給転換(Probit)			有給転換(Probit)		
	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z
	【個人:基本属性】								
年齢	0.001	0.028	0.020	-0.028	0.024	-1.150	-0.042	0.018	-2.330 **
	【個人:現在のNPOにおける活動全般】								
活動年数	-0.257	0.122	-2.110 **	-0.062	0.090	-0.690	-0.026	0.066	-0.400
	【個人:活動形態転換】								
NPO主導転換	0.967	0.891	1.090	-0.525	0.708	-0.740	-0.963	0.583	-1.650 *
NPO状況変化	1.477	0.669	2.210 **	0.923	0.577	1.600	0.813	0.449	1.810 *
人的資本蓄積				1.696	0.727	2.330 **	1.274	0.582	2.190 **
資格取得	-0.496	0.616	-0.800	0.274	0.416	0.660	0.393	0.370	1.060
	【団体基本属性】								
有給職員増加	0.420	0.693	0.610	0.086	0.509	0.170	0.196	0.391	0.500
	【団体財政状況】								
年間収入比率				0.000	0.005	0.080			
資産比率				-0.006	0.024	-0.250			
委託比率上昇	-1.284	0.704	-1.820 *	-1.509	0.523	-2.880 ***	-1.461	0.443	-3.300
対数尤度		-14.206			-28.254			-36.380	
カイニ乗値		13.240			16.950			24.050	
擬似決定係数		0.318			0.231			0.248	
サンプルサイズ		54			53			70	

第3-4-6A表 現在のNPOにおける処遇全般に関する評価決定要因

	推定1(Oprobit)			推定2(Oprobit)			推定3(Oprobit)			推定4(Oprobit)		
	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z
	【個人:基本属性】											
男性	-0.088	0.223	-0.390	-0.188	0.157	-1.200	-0.129	0.106	-1.220	-0.012	0.089	-0.140
年齢	-0.002	0.010	-0.230	0.002	0.007	0.310	0.005	0.005	0.950	0.005	0.004	1.300
既婚	-0.455	0.268	-1.700 *	-0.362	0.192	-1.880 *	-0.050	0.125	-0.400	-0.134	0.102	-1.310
子供	-0.307	0.240	-1.280	-0.222	0.166	-1.340	-0.022	0.123	-0.180	0.065	0.103	0.630
大卒	-0.043	0.199	-0.220	-0.009	0.145	-0.060	0.048	0.102	0.470	0.005	0.085	0.060
現在就業中	0.061	0.218	0.280	0.095	0.147	0.650	0.107	0.103	1.040			
	【個人:現在のNPOにおける活動全般】											
活動年数	0.023	0.038	0.600	0.035	0.027	1.300	0.026	0.020	1.310	0.030	0.016	1.860 *
活動時間	-0.023	0.008	-2.950 ***	-0.013	0.004	-2.900 ***	-0.014	0.003	-4.070 ***	-0.012	0.003	-4.370 ***
一般職員	-0.125	0.221	-0.570	-0.108	0.171	-0.630	-0.134	0.122	-1.100	-0.147	0.105	-1.400
正規職員	-0.334	0.267	-1.250	-0.352	0.186	-1.890 *	-0.394	0.134	-2.940 ***	-0.282	0.110	-2.560 **
形態一致	-0.222	0.243	-0.910	0.050	0.185	0.270	0.013	0.132	0.100	0.091	0.108	0.840
形態下方不一致	-0.988	0.361	-2.740 ***	-0.489	0.245	-1.990 **	-0.559	0.178	-3.130 ***	-0.558	0.149	-3.740 ***
	【個人:資金】											
世帯収入	0.196	0.123	1.590	0.163	0.096	1.700 *						
NPO収入	0.047	0.089	0.530	0.092	0.070	1.310	0.138	0.045	3.090 ***			
NPO外収入	-0.030	0.044	-0.690									
賃金レンジ	-0.020	0.054	-0.360									
賃金上昇傾向	0.545	0.204	2.680 ***	0.398	0.142	2.800 ***	0.469	0.104	4.490 ***	0.480	0.087	5.500 ***
賃金制度	0.432	0.189	2.280 **	0.330	0.141	2.340 **	0.141	0.102	1.380	0.237	0.085	2.770 ***
査定	0.078	0.221	0.350	0.030	0.162	0.190	0.132	0.115	1.150	0.075	0.099	0.760
	【個人:活動形態転換】											
形態転換	-0.262	0.220	-1.190	-0.483	0.158	-3.050 ***	-0.269	0.119	-2.270 **	-0.155	0.101	-1.530
	【団体基本属性】											
活動分野	-0.233	0.211	-1.110	0.071	0.160	0.450	0.166	0.104	1.590			
団体活動年数	0.002	0.010	0.230	0.013	0.007	1.810 *	0.003	0.005	0.510	0.005	0.005	1.000
所在地	0.033	0.197	0.170	0.147	0.139	1.060	0.165	0.098	1.680 *	0.163	0.081	2.010 **
	【団体財政状況】											
団体年間収入	-0.081	0.080	-1.010	0.007	0.050	0.140						
団体資産	0.137	0.053	2.600 ***	0.037	0.039	0.950						
委託比率	0.417	0.271	1.540									
対数尤度		-242.057			-427.776			-807.587			-1146.554	
カイニ乗値		52.680			69.950			106.010			113.530	
擬似決定係数		0.098			0.076			0.062			0.047	
サンプルサイズ		179			307			572			803	

第3-4-6B表 処遇全般満足度決定要因

	推定1(Probit)			推定2(Probit)			推定3(Probit)			推定4(Probit)		
	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z
	【個人:基本属性】											
男性	0.090	0.295	0.300	-0.033	0.201	-0.160	-0.134	0.133	-1.010	-0.027	0.110	-0.250
年齢	0.000	0.013	0.010	-0.002	0.009	-0.210	0.004	0.006	0.700	0.005	0.005	1.020
既婚	-0.388	0.348	-1.120	-0.356	0.244	-1.460	-0.034	0.159	-0.220	-0.143	0.127	-1.130
子供	-0.021	0.309	-0.070	-0.065	0.207	-0.310	0.124	0.154	0.810	0.109	0.127	0.860
大卒	-0.041	0.254	-0.160	0.069	0.183	0.380	-0.025	0.128	-0.190	-0.033	0.105	-0.320
現在就業者	0.253	0.288	0.880	0.186	0.189	0.980	0.076	0.131	0.580			
	【個人:現在のNPOにおける活動全般】											
活動年数	0.029	0.050	0.580	0.046	0.034	1.350	0.034	0.026	1.310	0.039	0.021	1.860 *
活動時間	-0.021	0.010	-2.100 **	-0.017	0.006	-2.780 ***	-0.017	0.005	-3.590 ***	-0.014	0.004	-3.790 ***
一般職員	-0.007	0.282	-0.030	0.035	0.214	0.170	-0.016	0.153	-0.100	-0.035	0.129	-0.270
正規職員	-0.647	0.336	-1.930 *	-0.549	0.239	-2.300 **	-0.603	0.174	-3.460 ***	-0.319	0.137	-2.330 **
形態一致	-0.116	0.310	-0.370	0.132	0.232	0.570	0.024	0.168	0.140	0.119	0.134	0.890
形態下方不一致	-1.513	0.483	-3.130 ***	-0.740	0.307	-2.410 **	-0.764	0.224	-3.400 ***	-0.609	0.182	-3.340 ***
	【個人:賃金】											
世帯収入	0.237	0.193	1.230	0.163	0.136	1.200						
NPO収入	0.117	0.119	0.980	0.207	0.098	2.110 **	0.281	0.068	4.150 ***			
NPO外収入	0.017	0.057	0.310									
賃金レンジ	-0.042	0.070	-0.600									
賃金上昇傾向	0.585	0.262	2.240 **	0.395	0.178	2.220 **	0.450	0.130	3.460 ***	0.504	0.108	4.680 ***
賃金制度	0.477	0.240	1.980 **	0.405	0.179	2.270 **	0.263	0.128	2.050 **	0.387	0.106	3.670 ***
査定	0.116	0.279	0.420	-0.007	0.206	-0.040	0.281	0.146	1.920 *	0.174	0.123	1.420
	【個人:活動形態転換】											
形態転換	-0.056	0.284	-0.200	-0.279	0.198	-1.400	-0.190	0.149	-1.270	-0.004	0.126	-0.030
	【団体基本属性】											
活動分野	-0.204	0.275	-0.740	0.038	0.204	0.190	0.069	0.131	0.520			
団体活動年数	0.011	0.013	0.860	0.010	0.009	1.060	0.001	0.007	0.220	0.005	0.006	0.910
所在地	-0.145	0.256	-0.570	0.066	0.173	0.380	0.249	0.124	2.010 **	0.188	0.100	1.890 *
	【団体財政状況】											
団体年間収入	0.023	0.102	0.220	0.054	0.062	0.860						
団体資産	0.068	0.068	1.000	0.002	0.049	0.050						
委託比率	0.455	0.350	1.300									
対数尤度		-102.037			-183.286			-341.602			-502.431	
カイ二乗値		43.400			58.760			106.050			100.550	
擬似決定係数		0.175			0.138			0.134			0.091	
サンプルサイズ		179			307			572			803	

第3-4-6C表 現在のNPOにおける賃金決定方法に関する評価決定要因

	推定1(Oprobit)			推定2(Oprobit)			推定3(Oprobit)			推定4(Oprobit)		
	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z
	【個人:基本属性】											
男性	0.692	0.276	2.510 **	0.197	0.184	1.070	-0.028	0.123	-0.230	-0.020	0.103	-0.190
年齢	0.003	0.013	0.210	0.004	0.009	0.510	0.004	0.006	0.680	-0.004	0.005	-0.910
既婚	-0.581	0.338	-1.720 *	-0.448	0.228	-1.960 **	-0.080	0.150	-0.540	0.123	0.119	1.030
子供	-0.265	0.284	-0.940	-0.142	0.196	-0.720	0.009	0.144	0.060	-0.097	0.120	-0.810
大卒	-0.006	0.238	-0.030	0.021	0.171	0.120	-0.038	0.120	-0.320	-0.084	0.099	-0.850
現在就業者	0.154	0.263	0.590	0.225	0.168	1.340	0.135	0.120	1.120			
	【個人:現在のNPOにおける活動全般】											
活動年数	0.143	0.054	2.650 ***	0.065	0.031	2.140 **	0.010	0.022	0.440	0.002	0.018	0.120
活動時間	-0.028	0.009	-3.040 ***	-0.020	0.005	-3.730 ***	-0.016	0.004	-3.960 ***	-0.016	0.003	-4.790 ***
一般職員	0.252	0.253	1.000	0.090	0.190	0.480	-0.216	0.137	-1.570	-0.256	0.118	-2.170 **
正規職員	0.087	0.332	0.260	-0.314	0.228	-1.370	-0.420	0.165	-2.550 **	-0.338	0.131	-2.570 ***
形態一致	-0.444	0.287	-1.540	0.024	0.215	0.110	-0.099	0.158	-0.630	0.084	0.129	0.650
形態下方不一致	-0.462	0.435	-1.060	-0.338	0.290	-1.160	-0.619	0.214	-2.890 ***	-0.586	0.177	-3.310 ***
	【個人:賃金】											
世帯収入	0.476	0.172	2.770 ***	0.219	0.118	1.860 *						
NPO収入	-0.072	0.117	-0.620	0.022	0.087	0.250	0.109	0.055	1.970 **			
NPO外収入	-0.044	0.055	-0.800									
賃金レンジ	0.004	0.064	0.060									
賃金上昇傾向	0.665	0.244	2.730 ***	0.469	0.165	2.850 ***	0.424	0.120	3.550 ***	0.453	0.100	4.510 ***
賃金制度	0.164	0.225	0.730	0.231	0.162	1.430	0.266	0.118	2.250 **	0.314	0.099	3.160 ***
査定	-0.589	0.261	-2.250 **	-0.395	0.185	-2.140 **	-0.180	0.131	-1.380	-0.148	0.112	-1.310
	【個人:活動形態転換】											
形態転換	-0.324	0.270	-1.200	-0.332	0.186	-1.790 *	-0.366	0.137	-2.670 ***	-0.264	0.116	-2.290 **
	【団体基本属性】											
活動分野	-0.403	0.253	-1.590	0.039	0.185	0.210	0.168	0.120	1.400			
団体活動年数	-0.027	0.012	-2.190 **	0.002	0.008	0.210	-0.004	0.006	-0.640	-0.004	0.005	-0.670
所在地	0.311	0.230	1.350	0.223	0.160	1.400	0.215	0.115	1.870 *	0.180	0.095	1.900 *
	【団体財政状況】											
団体年間収入	0.052	0.096	0.540	-0.007	0.056	-0.120						
団体資産	-0.100	0.065	-1.540	-0.045	0.045	-0.990						
委託比率	-0.087	0.337	-0.260									
対数尤度		-128.730			-242.827			-463.663			-657.385	
カイ二乗値		56.680			70.590			86.660			101.860	
擬似決定係数		0.180			0.127			0.086			0.072	
サンプルサイズ		157			273			499			696	

第3-4-6D表 賃金決定方法満足度決定要因

	推定1(Probit)			推定2(Probit)			推定3(Probit)			推定4(Probit)		
	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z	Coef.	Std.Err.	z
	【個人:基本属性】											
男性	0.851	0.325	2.620 ***	0.180	0.205	0.880	0.024	0.133	0.180	0.012	0.113	0.100
年齢	0.012	0.015	0.820	0.008	0.009	0.880	0.012	0.006	1.950 *	0.001	0.005	0.140
既婚	-0.279	0.395	-0.710	-0.246	0.249	-0.990	-0.088	0.161	-0.550	0.103	0.132	0.780
子供	-0.182	0.357	-0.510	-0.084	0.223	-0.370	0.127	0.156	0.810	-0.012	0.131	-0.090
大卒	0.065	0.285	0.230	0.087	0.187	0.460	0.056	0.130	0.430	-0.029	0.108	-0.270
現在就業者	0.397	0.309	1.290	0.257	0.189	1.360	0.179	0.128	1.400			
	【個人:現在のNPOIにおける活動全般】											
活動年数	0.144	0.063	2.300 **	0.056	0.034	1.650 *	0.006	0.024	0.230	0.012	0.020	0.590
活動時間	-0.034	0.012	-2.850 ***	-0.016	0.007	-2.370 **	-0.013	0.005	-2.820 ***	-0.015	0.004	-3.860 ***
一般職員	0.365	0.307	1.190	0.037	0.220	0.170	-0.219	0.151	-1.450	-0.290	0.130	-2.240 **
正規職員	-0.044	0.368	-0.120	-0.335	0.255	-1.310	-0.273	0.174	-1.570	-0.184	0.142	-1.290
形態一致	0.034	0.362	0.090	0.213	0.249	0.860	-0.013	0.168	-0.080	0.080	0.137	0.580
形態下方不一致	0.234	0.528	0.440	-0.195	0.327	-0.600	-0.388	0.227	-1.710 *	-0.442	0.191	-2.310 **
	【個人:賃金】											
世帯収入	0.139	0.204	0.680	-0.127	0.131	-0.970						
NPO収入	0.209	0.167	1.260	0.109	0.112	0.970	0.111	0.063	1.760 *			
NPO外収入	-0.142	0.068	-2.070 **									
賃金レンジ	-0.041	0.082	-0.500									
賃金上昇傾向	0.715	0.288	2.490 **	0.629	0.184	3.430 ***	0.430	0.128	3.350 ***	0.444	0.107	4.130 ***
賃金制度	0.080	0.279	0.280	0.030	0.188	0.160	0.172	0.129	1.330	0.205	0.108	1.900 *
査定	-0.535	0.345	-1.550	-0.360	0.224	-1.600	-0.052	0.146	-0.350	-0.015	0.125	-0.120
	【個人:活動形態転換】											
形態転換	-0.416	0.345	-1.210	-0.364	0.217	-1.680 *	-0.424	0.156	-2.710 ***	-0.320	0.131	-2.440 **
	【団体基本属性】											
活動分野	-0.386	0.302	-1.280	0.189	0.216	0.880	0.089	0.133	0.670			
団体活動年数	-0.027	0.015	-1.750 *	0.002	0.009	0.180	-0.003	0.007	-0.410	-0.004	0.006	-0.660
所在地	0.193	0.270	0.710	0.298	0.176	1.700 *	0.198	0.122	1.630	0.192	0.101	1.890 *
	【団体財政状況】											
団体年間収入	0.195	0.123	1.590	0.025	0.064	0.390						
団体資産	-0.148	0.078	-1.910 *	-0.085	0.051	-1.660 *						
委託比率	-0.691	0.403	-1.710 *									
対数尤度		-82.049			-165.704			-337.824			-475.230	
カイ二乗値		48.550			52.110			60.880			72.030	
擬似決定係数		0.228			0.136			0.083			0.070	
サンプルサイズ		183			312			575			808	

## 第4章 有償ボランティアの働き方と意識 —謝礼は活動継続につながるか—

### 第1節 問題意識と分析の視点

なぜボランティアなのに「有償」なのか。有償ボランティアは他の活動形態と何が異なり、どのような位置付けにあるのだろうか。また、「有償」は活動継続のインセンティブとなっているのか。本章では有償ボランティアの活動の実態、活動者本人の意識から有償ボランティアの「有償」部分の持つ意味を考えてみたい。

そもそも有償ボランティアは、1980年代、日本が高齢化社会に直面しはじめ、介護を誰が担うかが問題となった時期に出現した。在宅介護が政策方針となる中で、家族をサポートする人材が必要とされ、ボランティアの活用が大いに求められた。しかし、多くのボランティアを集め、活動を継続してもらうには、さまざまな工夫が必要であった。その1つが「有償」であると考えてもいいだろう。「有償」の形としては、ボランティア活動にかかる交通費や昼食代を補填するために謝礼を支払う、というのが最も単純な形態であろう。謝礼は現金ではなく地域通貨で支払われることもある。また、自分が行ったボランティア時間が預託出来、将来自分が必要な時にサービスを受けられるといった時間預託制度も出現している。

「有償」部分はボランティア本人への見返りや、支出への補填としての意味を持つだけでなく、サービスを受ける側の精神的負担を軽減するものだともいわれている。サービスを受ける側の多くは高齢者で要介護状態にある人だが、病気や高齢により体が不自由になることは誰にでも起こり得ることであり、サービスを受ける側の多くは「弱者」という認識を持っていない。しかし、無償でボランティアから世話を受けると、「施し」を受ける者と与える者という上下関係が生まれやすくなる。サービスを受ける側はこのことに少なからず抵抗を持つという。関係を対等に保つためにも、ボランティアに謝礼と交通費を渡し、サービスを受けやすくするという目的も「有償」部分にあるという<sup>1</sup>。とはいえ、このように対価が発生することで、有償ボランティアの立場は曖昧になる<sup>2</sup>。

有償ボランティアはボランティアなのか労働者なのか。有償ボランティアの「労働者」性を考察するために労働政策研究・研修機構では2004年から2度にわたり、NPO法人

---

<sup>1</sup> 日本における有償ボランティアの歴史的背景、有償の持つ意味などについては小野[2005]でまとめている。

<sup>2</sup> 通称「流山裁判」（2004年11月17日東京高裁判決）の争点は、「有償ボランティア」の活動による収益が法人税課税の対象になるかであり、間接的に「有償ボランティア」の働き方が「労働」にあたるのかを判断することであった。判決では「有償ボランティア」で行っている事業は客観的にみて「請負業」と解され法人税課税は妥当とされた。ただし、このケースの争点である「労働者」は税法上での解釈であり、「労働者」は請負を含む広いものと解釈されている。労働法では基本的に請負人は「労働者」とは解釈されない。



への調査を行い<sup>3</sup>、次のような結論を出した。有償ボランティアの「労働者」性の濃さは、NPO 法人で働く非正規職員（いわゆるパート、アルバイト）よりも薄い。そして NPO 法人での有償ボランティアの活用実態は非正規職員と無償ボランティアの中間に位置するが、どちらかといえば無償ボランティアに近い（小野[2004]、[2005]）。これらは NPO 法人調査から得られた分析結果である。しかしこれだけでは、有償ボランティアが「労働者」なのか「ボランティア」なのかを判断することは難しい。外形的には「労働者」的働き方であったとしても、内在的な社会貢献意識に基づいて活動し、「労働者」としての意識を持たないことも考えられる。

そこで、本章では NPO 法人で活動する個人の調査データのクロス集計で実態を観察した上で、有償ボランティアの「ボランティア性」（ボランティアらしさ）がどの位置にあるのか、労働者としての意識を持っているのかについて分析を行う。さらに有償ボランティアの「有償」部分が、活動継続につながっているのかを推定する<sup>4</sup>。

本章の目的は出来るだけ丁寧に有償ボランティアの働き方や意識を浮かび上がらせることにある。なお、本章の分析には、事務局長のデータを除いたサンプルを使用する。データの内訳は第 4-1-1 表のようになっている。

第 4-1-1 表 使用するデータ

活動形態	度数	%
正規職員	408	24.3
非正規職員	453	27.0
有償ボランティア	288	17.2
無償事務局ボランティア	137	8.2
無償その他ボランティア	391	23.3
合計	1677	100.0

## 第 2 節 有償ボランティアの属性

どのような人が有償ボランティアで活動をしているのか。有償ボランティアの個人属性はこれまで調査されてきていない。ここでは、有給職員や無償ボランティアとの対比の中から特徴的な点をみていくことにする。

### 1. 性別、年齢、学歴

NPO には女性が多く活動しているといわれる。しかし第 4-2-1 表をみると、有償ボラ

<sup>3</sup> 第 1 章第 1 節参照。

<sup>4</sup> 有償ボランティアに関する分析の先行研究は極めて少ない。特に有償部分が何に役立っているのか研究した論文は私が知る限り Mesch[1998]と Tschirhart et al.[2001]の 2 本である。両論文とも、スタイペン  
ド・ボランティアの活動継続の要因は将来就職するための職業紹介と能力開発であるとしている。

ンティアを含むボランティアの性別割合の差はほとんどない。有償ボランティアでは女性の割合が 56.3%とわずかながら男性を上回っている程度である。むしろ、女性の割合が極めて高いのは有給職員であり、正規職員は 72.1%、非正規職員では 81.0%を占めている。

第 4-2-1 表 性別、学歴、年齢

		(%)				
		有償ボラン ティア	正規職員	非正規職員	無償事務局 ボランティア	無償その他 ボランティア
性別	男性	42.7	27.5	18.5	48.2	50.4
	女性	56.3	72.1	81.0	49.6	47.8
	無回答	1.0	0.5	0.4	2.2	1.8
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
配偶者の有 無	いない	20.8	37.3	25.2	19.7	20.5
	いる	77.8	62.5	74.4	79.6	78.8
	無回答	1.4	0.2	0.4	0.7	0.8
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
学歴	中学・高校	51.0	39.0	41.7	35.0	39.4
	短大・高専	15.6	17.4	19.2	8.8	11.5
	大学・大学院	25.3	27.0	24.7	47.4	42.5
	各種・専門学校	6.3	16.7	13.5	6.6	6.1
	無回答	1.7	0.0	0.9	2.2	0.5
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
年齢階層	29歳以下	3.1	13.7	9.9	3.6	5.4
	30歳代	4.5	18.6	13.7	5.1	5.9
	40歳代	11.1	21.6	24.9	16.1	13.0
	50歳代	24.3	29.7	28.7	27.7	27.6
	60歳代	44.8	10.8	19.9	32.1	35.5
	70歳以上	10.1	2.0	1.8	10.9	10.5
	無回答	2.1	3.7	1.1	4.4	2.0
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

有償ボランティアの学歴の特徴は、他の活動形態に比べて中学・高校卒の割合が高いことがあげられる。これは高齢層が多いことも一つの原因だと考えられるが、同じように高齢層が多い無償ボランティアと比較すると、中学・高校卒の割合が 15 ポイント高く、大学・大学院卒の割合は 20 ポイント以上低いことがわかる。また、有給職員では専門学校卒の割合が比較的高いが、有償ボランティアでは専門学校の割合は低くなっている。

次に年齢をみてみよう。有償ボランティアでは他の活動形態に比べて 60 歳以上の高齢層の割合が高い。特に 60 歳代の割合が 44.8%を占め、正規職員の場合の 10.8%を大きく上回る。無償その他ボランティア（35.5%）と比べても 10 ポイント以上高い。一方、正規職員では若年層の割合が高く、逆に有償ボランティアを含むボランティアでは少なくなっている。このことから NPO は比較的若い有給職員を比較的高齢のボランティアがサポートする組織形態であることが考えられる。

次に男女別に年齢階層をみてる（第 4-2-2 表）。男性の有償ボランティアは、女性の有償ボランティアに比べ高齢層で割合が高くなっている。男性の有償ボランティアの約 6 割が 60 歳代であり、70 歳以上の活動者も 2 割近くと、この 2 つの高齢の階層で約 8 割を占めている。一方、女性では 40、50 歳代の壮年層での割合が高くなっており、高齢層（60 歳以上）の割合は男性の割合の半分にも満たない。この傾向は無償ボランティアでも同様にみられる。このことから、男性は定年退職後の高齢層で、女性は子育てが一段落ついた壮年層でボランティア活動を行っていることが推測される。

第 4-2-2 表 男女別、年齢階層分布

(%)

		有償ボラン ティア	正規職員	非正規職員	無償事務局 ボランティア	無償その他 ボランティア
年齢階層 (全体)	29歳以下	3.1	13.7	9.9	3.6	5.4
	30歳代	4.5	18.6	13.7	5.1	5.9
	40歳代	11.1	21.6	24.9	16.1	13.0
	50歳代	24.3	29.7	28.7	27.7	27.6
	60歳代	44.8	10.8	19.9	32.1	35.5
	70歳以上	10.1	2.0	1.8	10.9	10.5
	無回答	2.1	3.7	1.1	4.4	2.0
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
年齢階層 (男性)	29歳以下	4.9	12.5	26.2	0.0	6.6
	30歳代	3.3	26.8	8.3	1.5	4.6
	40歳代	4.1	15.2	8.3	18.2	10.2
	50歳代	9.8	21.4	14.3	24.2	24.4
	60歳代	59.3	17.0	35.7	37.9	38.1
	70歳以上	18.7	5.4	6.0	16.7	15.2
	無回答	0.0	1.8	1.2	1.5	1.0
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
年齢階層 (女性)	29歳以下	1.9	14.3	6.3	7.4	4.3
	30歳代	5.6	15.6	14.7	8.8	7.5
	40歳代	16.7	23.8	28.9	13.2	16.6
	50歳代	35.8	33.0	31.9	32.4	30.5
	60歳代	34.0	8.5	16.3	27.9	33.7
	70歳以上	3.7	0.7	0.8	5.9	5.9
	無回答	2.5	4.1	1.1	4.4	1.6
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## 2. 世帯の収入、個人の収入

第 4-2-3 表は個人の収入と職業についてみている。まず、NPO からの年間収入をみてみよう。当然のことながら、常勤である正規職員の収入が最も高く平均 208.55 万円となっている。その次が非正規職員で 78.76 万円と続く。有償ボランティアでは 50 万円までの収入の者が 62.5%を占め、平均 22.57 万円の収入を NPO から得ている。この額は無償その他ボランティアと非正規職員との間に位置する。

第 4-2-3 表 収入と職業

		(%)				
		有償ボラン ティア	正規職員	非正規職員	無償事務局 ボランティア	無償その他 ボランティア
NPOからの 収入(2004 年度)	0円	6.9	3.7	3.1	65.0	65.0
	1-50万円未満	62.5	3.4	22.1	14.6	9.0
	50-100万円未満	6.9	2.7	29.4	0.7	0.5
	100-200万円未満	1.7	24.8	21.6	0.0	0.0
	200-300万円未満	0.3	29.4	3.5	0.0	0.0
	300万円以上	0.3	12.3	0.9	0.0	0.3
	無回答	21.2	23.8	19.4	19.7	25.3
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
NPOからの 収入	平均値(単位: 万円)	22.57	208.55	78.76	1.94	2.44
	標準偏差	40.39	156.25	59.41	7.34	24.27
p<0.001, F=227.370						
世帯年収	200万円未満	8.3	5.6	6.8	5.1	5.6
	200-400万円未満	24.3	13.5	13.7	14.6	13.6
	400-600万円未満	16.0	13.5	13.7	18.2	15.6
	600-800万円未満	12.2	9.6	13.0	12.4	16.4
	800-1000万円未満	4.9	6.9	10.8	8.8	9.0
	1000-1200万円未満	4.2	4.4	5.3	11.7	7.4
	1200万円以上	4.2	2.5	4.4	8.0	8.4
	無回答	26.0	44.1	32.2	21.2	24.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
世帯年収	平均値(単位: 万円)	510.25	559.96	629.29	676.69	685.52
	標準偏差	350.19	346.85	646.83	437.24	506.12
p<0.001, F=4.250						
NPO以外の 仕事からの 収入	0円	36.8	39.2	34.0	40.9	36.6
	1-100万円未満	14.2	7.1	16.1	16.1	14.6
	100-199万円未満	4.5	2.5	5.3	1.5	5.6
	200-299万円未満	2.4	2.0	1.5	3.6	2.3
	300-399万円未満	1.4	1.2	0.9	2.9	2.0
	400-499万円未満	0.7	0.2	0.9	0.0	1.8
	500万円以上	2.4	2.0	0.4	3.6	6.6
	無回答	37.5	45.8	40.8	31.4	30.4
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
NPO以外の 仕事による 収入	平均値(単位: 万円)	62.33	50.24	43.15	78.05	119.02
	標準偏差	131.80	139.26	95.41	194.61	264.12
p<0.001, F=6.143						
NPO以外で の主な職業	企業、団体の正規職員	6.8	19.1	3.5	25.0	21.6
	経営者、自営業主	5.7	5.3	3.2	17.2	15.4
	企業、団体の非正規職員	14.7	3.5	15.9	14.1	13.7
	他のNPOの有給職員	1.1	1.2	1.0	0.8	0.3
	専業主婦	29.4	9.1	38.7	20.3	26.1
	学生	1.1	0.0	3.7	0.0	1.9
	NPO以外では仕事をしてい	38.5	61.3	31.5	19.5	18.1
	その他	2.6	0.6	2.5	3.1	3.0
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

次に世帯年収をみてみよう。第 4-2-3 表の世帯年収の平均値をみると、最も高いのは、無償その他ボランティア（685.52 万円）、次に無償事務局ボランティア（676.69 万円）が続く。無償事務局ボランティアの中には 1000 万円以上の割合が 2 割存在する。有償ボランティアの平均世帯年収は全活動形態の中でも最も低く、510.25 万円となっている。有償ボランティアでは世帯年収 400 万円未満に全体の 3 分の 1 が集中している。有償ボ

ランティアは比較的高齢の活動者が多いことから年金生活者であることも想定される。

次にNPO以外の仕事による収入と職業についてみてみよう。有償ボランティアのNPO以外の仕事からの収入の平均は62.33万円で「NPO以外では仕事をしていない」割合が最も高く、次に専業主婦と企業などでのパートが続く。活動形態別に職業の分布をみると、有償ボランティアは非正規職員と似ていることがわかる。

### 3. 活動分野、団体の属性

ここでは団体の属性をみていく。第4-2-4表は前回調査した団体データを今回調査した個人データにマッチングさせたものを集計している。

第4-2-4表 活動分野、団体属性

		(%)				
		有償ボラン ティア	正規職員	非正規職員	無償事務局 ボランティア	無償その他 ボランティア
主な活動分 野	保健・医療・福祉	59.4	72.1	70.4	38.0	28.4
	社会教育	2.4	2.9	1.8	2.2	2.8
	まちづくり	7.3	4.4	3.3	15.3	13.6
	学術・文化・芸術・スポーツ	3.8	1.7	5.3	8.0	6.1
	環境保全	3.1	1.7	2.2	7.3	12.0
	災害救援	0.3	0.0	0.0	0.7	2.6
	地域安全	0.3	0.2	0.0	0.0	0.0
	人権擁護・平和	0.3	0.2	0.0	0.0	0.5
	国際協力	0.0	1.7	0.0	0.0	2.0
	男女共同参画	0.3	0.5	0.4	2.2	1.0
	子どもの健全育成	4.2	2.7	2.0	5.8	15.9
	NPO支援	0.7	3.2	2.9	2.9	2.0
	平成15年度追加分野	3.1	2.2	1.8	5.8	2.8
	無回答	14.6	6.4	9.9	11.7	10.2
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
総職員数	1～9人	55.9	47.1	60.9	73.0	67.8
	10～99人	33.3	47.1	31.6	20.4	25.1
	100～999人	2.4	2.2	2.0	4.4	4.6
	1000人以上	0.3	1.5	0.9	0.0	0.0
	無回答	8.0	2.2	4.6	2.2	2.6
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
団体の年間 収入階層	0円	5.6	2.5	2.4	5.1	6.1
	1-500万円未満	24.7	9.1	9.3	27.0	38.4
	500-1000万円未満	14.9	8.3	11.3	15.3	13.3
	1000-3000万円未満	21.9	19.4	30.0	10.2	7.7
	3000万円以上	9.0	37.5	21.0	5.1	5.9
	無回答	24.0	23.3	26.0	37.2	28.6
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

活動分野でみると、「保健・医療・福祉」分野では有給職員の割合が高くなっている。正規職員のおよそ72.1%、非正規職員の70.4%がこの分野で活動しており、他分野では極端にその割合は低い。一方、無償ボランティアをみると「まちづくり」や「学術・文化・芸術・スポーツ」といった分野での活動割合が高い。有償ボランティアに関してみ

ると「保健・医療・福祉」分野で活動する割合は、無償ボランティアよりも高いが有給職員よりも低く、「まちづくり」分野で活動する割合は、無償ボランティアよりも低い但有給職員よりは高くなっており、地域に根ざしたあらゆる活動の担い手となっている可能性がある。

次に、NPO 法人の規模と活動形態の関係をみてみよう。有給職員は比較的規模の大きな団体での割合が高い。特に正規職員の 37.5%は年間の団体収入が 3000 万円以上の団体で活動している。一方、無償ボランティアは 500 万円以下の小さな団体での割合が高い。有償ボランティアに関していえば、団体規模の大きな団体から小さな団体まであまり偏りなく存在していると考えられる。

#### 4. 活動時間

有償ボランティアの活動時間はどのくらいなのか。無償ボランティアの 1 ヶ月あたりの活動時間と比較してみる（第 4-2-5 表）。

第 4-2-5 表 ボランティアの活動時間

		(%)		
		有償ボラン ティア	無償事務局 ボランティア	無償その他 ボランティア
1ヶ月あたりのボランティア活動時間	1-10時間未満	14.9	23.4	46.5
	10-20時間未満	21.5	16.1	21.7
	20-50時間未満	30.2	32.8	18.2
	50時間以上	24.7	21.2	8.7
	無回答	8.7	6.6	4.9
	合計	100.0	100.0	100.0
平均値(単位:時間)		38.51	33.36	17.83
標準偏差		38.50	38.52	27.20
		p<0.001, F=31.728		

有償ボランティアの 1 ヶ月あたりの活動時間は無償ボランティアに比べて長い。有償ボランティアの 4 分の 1 が月 50 時間以上活動している。月 50 時間とは 1 日 6~7 時間、週 2 日程度の活動となる。有償ボランティアの平均月活動時間は 38.51 時間で、無償その他ボランティアに比べると、およそ 20 時間、無償事務局ボランティアに比べるとおよそ 5 時間長くなっている。

ちなみに非正規職員の平均活動時間は、週 18.2 時間（巻末資料参照）であり、これに単純に 4 週かけると、1 ヶ月あたりの活動時間は 72.8 時間となる。この数値と比較すると有償ボランティアの 1 ヶ月あたりの活動時間は非正規職員の約半分にあたる。

## 5. 謝礼や経費の支払い

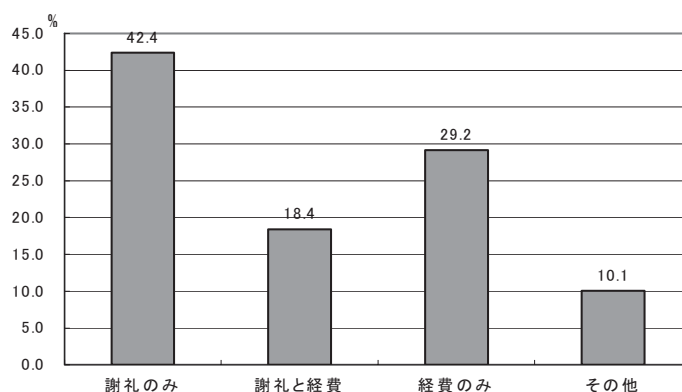
ここでは、有償ボランティアのサンプル（N=288）に限定して、謝礼金や経費の支払形態、その金額についてみていくことにする。

### (1) 支払いの種類

設問では謝礼に関しては現金化できるか否か、経費に関しては実費か一定額の支払いかを複数回答方式で支払いの形態をきいている。第2章の第2-2-10表をみると、有償ボランティア（一般スタッフ）の謝礼では「現金や現金化できる謝礼の支払」が最も高く約6割が該当した。経費では「実費の支払」（27.1%）が「一定額支払」（21.2%）を上回っている。

有償ボランティアには、謝礼金と経費の両方を受ける者と、謝礼のみや経費のみの支払を受ける者がいる。複数回答の集計を「謝礼のみ」、「謝礼と経費」、「経費のみ」、「その他」として再集計すると第4-2-6図のようになる。有償ボランティアに対する支払いは「謝礼のみ」が42.4%と最も多く、次に「経費のみ」（29.2%）となっている。謝礼と経費の両方を支払われている有償ボランティアは2割弱である。

第4-2-6図 有償ボランティアの支払いの種類



注)ベースは有償ボランティア(N=288)

### (2) 謝礼の金額

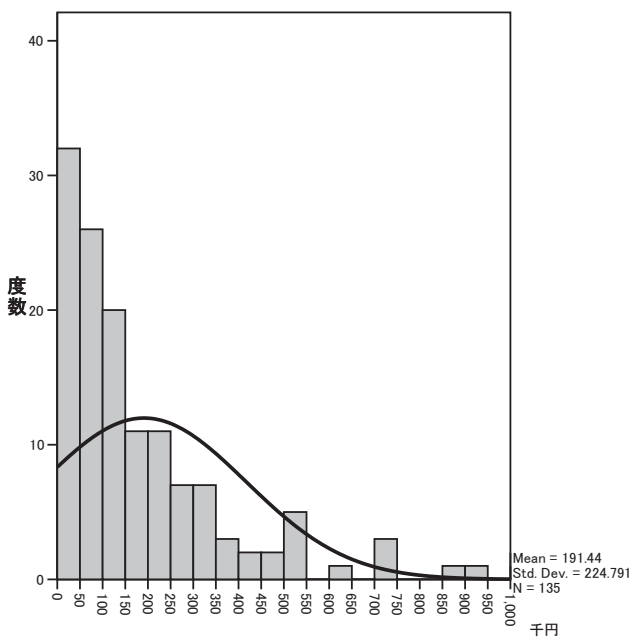
有償ボランティアのうち謝礼の支払いを受ける者に金額について、昨年1年間の謝礼金額と、1時間あたりの金額が決まっている場合にその金額を答えてもらった。

昨年1年間の謝礼金額の平均は19.14万円、中央値は12万円で約半数は10万円までに集中している（第4-2-7表、第4-2-8図）。また、時間あたりの平均謝礼金額は775.31円、中央値は650円となっており、分布をみると700円未満の謝礼金額がおよそ半分を占めていることがわかる（第4-2-7表、第4-2-9図）。

第 4-2-7 表 謝礼金額

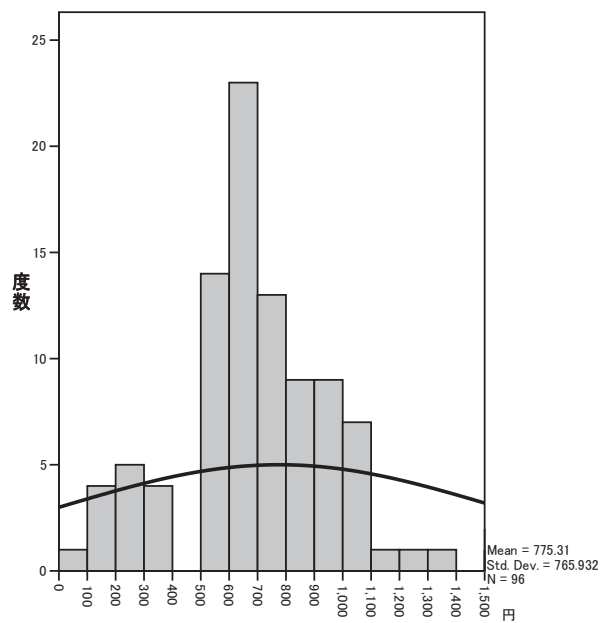
	平均値	中央値	標準偏差	最大値	最小値
1時間当たりの謝礼金額(円)N=96	775.31	650	765.93	6000	10
昨年1年間に受け取った謝礼金額(千円)N=135	191.44	120	224.79	1200	2

第 4-2-8 図 1年間に受け取った謝礼金額



注) 上限を100万円として表示。2件は表示されていない。

第 4-2-9 図 1時間当たりの謝礼金額



注) 上限を1500円として表示。4件は表示されていない。

第 4-2-10 表は「ボランティアに対する最も理想的な支払い形態」の集計である。活動形態別に見ると、有償ボランティアは「現金や現金化できる謝礼の支払」を 6 割が適当としている。興味深いのは無償ボランティアである。無償ボランティアでは「現金や現金化できる謝礼の支払い」を適当とする割合が他に比べて低い（無償事務局ボランティア 29.2%、無償その他ボランティア 20.5%）。しかし、「交通費などの経費の支払」は実費や一律額にかかわらず高くなっている。また、「支払は一切必要ない」とする割合も他に比べると高い。ただ、この割合が「高い」と考えるかどうか、である。言葉を変えれば、無償その他ボランティアは 11.5%、無償事務局ボランティアではわずか 6.6%しか「支払は一切必要ない」としているのである。

一方、謝礼に関しての有償ボランティア以外の活動形態の意識も興味深い。有償ボランティアよりも割合は低いものの、「現金や現金化できる謝礼の支払」が適当と答えた有給職員は 4 割を超え、無償事務局ボランティアでも 3 割を占める。



ボランティアするにも、交通費、昼食代などのお金がかかる。その持ち出しの分を補填するというのが、今日のボランティア活動の考え方なのかもしれない。ボランティアだから完全に無償であるべきという考えを活動者自身はあまり持たないのかもしれない。

第 4-2-10 表 適当と思うボランティアへの支払い

	(%)				
	有償ボランティア	正規職員	非正規職員	無償事務局ボランティア	無償その他ボランティア
現金や現金化できる謝礼の支払	60.8	44.4	46.1	29.2	20.5
現金化できない謝礼の支払	1.7	7.6	3.5	3.6	2.0
交通費などの経費の実費支払	46.9	49.0	50.6	56.9	51.7
交通費などの経費の一律額支払	19.1	18.4	17.7	21.9	28.1
支払は一切必要ない	1.4	2.9	3.1	6.6	11.5
その他	0.0	0.2	0.4	0.0	0.3
無回答	6.6	5.9	7.3	2.9	2.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## 6. 仕事内容

有償ボランティアは NPO でどのような仕事を行っているのだろうか。第 4-2-11 表は活動形態別に主な仕事を 1 つ選択してもらったものである。

有償ボランティアでは、助け合い活動やイベントの手伝いといった「現場での活動」を行っている割合が 35.6% と最も高く、次に「専門的な仕事」と「補助的な仕事」が続く。この 3 つで全体の 7 割を占め（無回答を除くと 9 割）、有償ボランティアのほとんどはこの 3 つの仕事のいずれかを行っていると考えてよいだろう。

さらに活動形態と仕事内容の関係をみていくと、興味深いことがわかる。第 4-2-12 表は 11 表での活動形態別の主な仕事の第 3 位までを表している。似た仕事を行っている活動形態を隣り合わせに配置してみた。

正規職員と無償事務局ボランティアの仕事は似ている。組織全体や個々のプロジェクトの企画運営、会計・経理、行政や企業との連携といった NPO 運営の中核を担う仕事を行っている。正規職員と非正規職員も同じ有給職員ということだろうか、その仕事内容は似ている。福祉分野で介護事業を担っているからだろう、両形態で「専門的な仕事」の割合が高くなっている。ただ、非正規職員は正規職員に比べて現場での活動や一般事務など、定型的業務を中心に行う傾向にある。有償ボランティアの仕事内容は非正規職員と無償その他ボランティアの両方に似ている。正規職員や無償事務局ボランティアに比べると定型的で補助的な業務での割合が高くなっている。

第 4-2-11 表 NPO での主な仕事 (S. A.)

(%)

	有償ボランティア	正規職員	非正規職員	無償事務局ボランティア	無償その他ボランティア
組織全体の事業計画・運営・管理	9.0	14.2	5.5	35.6	9.8
個々のプロジェクトの企画・運営	6.3	9.1	3.0	6.8	12.0
資金調達	0.0	0.3	0.3	0.0	0.6
会計・経理	2.7	8.1	6.7	18.6	3.2
人事(職員の採用、管理)	0.0	0.6	0.6	0.0	0.0
ボランティアコーディネート	2.7	1.6	1.8	0.0	0.9
行政や企業との連携	0.9	0.6	0.0	2.5	2.2
広報(機関紙やインターネットでの情報発信など)	2.7	3.6	3.3	6.8	2.5
一般事務	5.0	9.7	13.3	11.0	0.0
専門的な仕事(福祉、教育、IT、医療など)	21.2	39.5	40.6	4.2	16.4
左記の業務の補助的な仕事	14.0	2.6	9.1	9.3	10.1
現場での活動(助け合い活動、イベント手伝いなど)	35.6	10.0	15.8	5.1	42.3
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	22.9	24.3	27.2	13.9	18.9
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

第 4-2-12 表 活動形態別の主な仕事、第 3 位まで

	無償事務局ボランティア	正規職員	非正規職員	有償ボランティア	無償その他ボランティア
1位	組織全体の事業計画・運営・管理 (35.6%)	専門的な仕事 (39.5%)	専門的な仕事 (40.6%)	現場での活動 (35.6%)	現場での活動 (42.3%)
2位	会計・経理 (18.6%)	組織全体の事業計画・運営・管理 (14.2%)	現場での活動 (15.8%)	専門的な仕事 (21.2%)	専門的な仕事 (39.5%)
3位	一般事務(11.0%)	一般事務(9.7%)	一般事務(13.3%)	補助的な仕事 (14.0%)	個々のプロジェクトの企画・運営 (12.0%)

有償ボランティアと非正規職員と無償その他ボランティアの仕事内容を複数回答ですべての仕事に回答してもらったのが第 4-2-13 表である。詳しくみていくと、中心となっている仕事は少しずつ異なっていることがわかる。有償ボランティアと無償その他ボランティア、非正規職員で各仕事を担っている割合が多い順に順位をつけた。

これをみると無償その他ボランティアは事業の企画や運営などへの関与の割合が高い。これに対し、非正規職員では事業企画や運営などへの関与は少なく、主に専門的な仕事や一般事務を担っている。有償ボランティアは事業の企画や運営への関与は無償その他ボランティアよりは低い非正規職員より高く、一般事務や専門的な仕事を行っている割合は非正規職員よりは低い無償その他ボランティアよりも高い。仕事内容からみると、

有償ボランティアは非正規職員と無償その他ボランティアの中間的位置で活動していると考えられる。

第 4-2-13 表 NPO での仕事（複数回答）

						(%)
		有償ボランティア		無償その他ボランティア		非正規職員
組織全体の事業計画・運営・管理		21.2	2位	24.0	1位	15.5 3位
個々のプロジェクトの企画・運営		24.3	2位	31.5	1位	14.8 3位
資金調達		4.5	2位	7.2	1位	4.2 3位
会計・経理		8.7	2位	6.1	3位	13.7 1位
人事(職員の採用、管理)		5.6	2位	3.8	3位	7.3 1位
ボランティアコーディネート		11.5	1位	10.2	2位	6.8 3位
行政や企業との連携		12.8	2位	13.0	1位	9.3 3位
広報(機関紙やインターネットでの情報発信など)		16.3	1位	15.1	2位	14.3 3位
一般事務		12.8	2位	5.6	3位	29.4 1位
専門的な仕事(福祉、教育、IT、医療など)		29.2	2位	24.6	3位	46.1 1位
左記の業務の補助的な仕事		25.7	1位	23.0	3位	23.4 2位
現場での活動(助け合い活動、イベント手伝いなど)		58.3	1位	69.8	2位	48.1 3位
その他		0.3		0.0		0.4
無回答		4.2		1.8		6.0
合計度数(=100.0%)		(288)		(391)		(453)

ここで組織への関与の大きさをみてみたい。第 4-2-14 表は比較的 NPO の中心的な仕事にどの程度関与しているか、活動形態別に順序尺度で「かなり関与している」(=4)から「関与していない」(=1)までの平均値を表している。これをみると、無償事務局ボランティアはすべての項目で最も高い数値となっており、次いで正規職員の順となっている。数値が最も低いのは非正規職員である。有償ボランティアの中心的な仕事への関与度は非正規職員と無償その他ボランティアの間に位置している。

第 4-2-14 表 活動形態別 組織への関与

		(%)				
		有償ボランティア	正規職員	非正規職員	無償事務局ボランティア	無償その他ボランティア
組織への関与	組織運営やミッションの方針決定	2.11	2.49	1.85	3.01	2.40
	所属NPOの運営にとって重要な人との連携	2.35	2.69	2.02	3.04	2.57
	組織の全般的な業務	2.18	2.89	2.20	3.18	2.38
	個々のプロジェクト	2.41	2.82	2.24	2.89	2.62

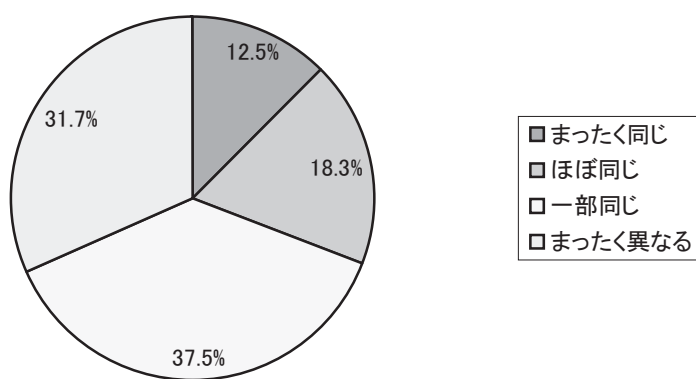
注) 順序尺度、「かなり関与している」から「関与していない」(4~1)の平均値

## 7. 有給職員、ボランティアとの仕事の違い

有償ボランティア本人は自分自身の仕事を有給職員や無償ボランティアと比較してどのくらい同じ、あるいは異なると感じているのだろうか。

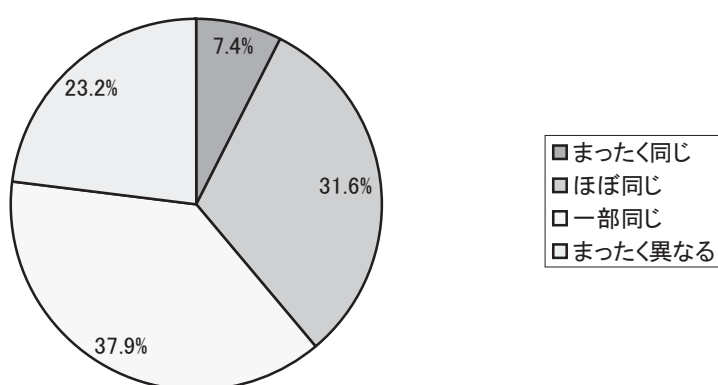
第 4-2-15 図は有償ボランティア本人からみた有給職員との仕事の違いを、第 4-2-16 図は有償ボランティア本人からみた無償ボランティアとの仕事の違いについて表している。団体によっては有給職員や無償ボランティアが存在しないこともあるため「比べる対象がない」サンプルは集計から除いた。

第 4-2-15 図 有償ボランティア本人からみた、有給職員の仕事との違い



注)ベースは有償ボランティア、比べる対象者がいないサンプルと無回答除く(N=104)。

第 4-2-16 図 有償ボランティア本人からみた、無償ボランティアの仕事との違い



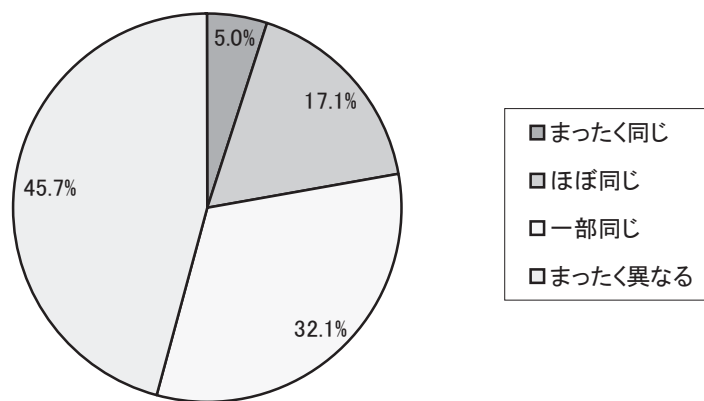
注)ベースは有償ボランティア、比べる対象者がいないサンプルと無回答除く(N=95)。

有給職員と仕事が「まったく同じ」、「ほぼ同じ」と答えた有償ボランティアはおよそ 3 割に上る。他方「まったく異なる」と答えた割合もおよそ 3 割となっている。無償ボランティアと仕事が「まったく同じ」、「ほぼ同じ」と答えた有償ボランティアはおよそ 4

割であり、「まったく異なる」と答えた割合が2割強となっている。この2つの図を比較してみると若干ではあるが、有償ボランティアの仕事は無償ボランティアの仕事との重なりの方が大きい傾向にある。

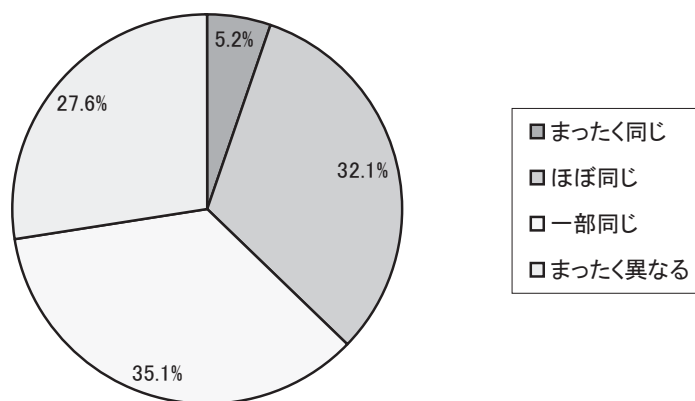
それでは逆に有給職員は有償ボランティアとの仕事の違いをどのようにみているのだろうか。第4-2-17図は正規職員からみた有償ボランティアの仕事との違い、第4-2-18図は非正規職員からみたものである。

第4-2-17図 正規職員本人からみた、有償ボランティアの仕事との違い



注)ベースは正規職員、有償ボランティアがいないサンプル、無回答除く(N=140)。

第4-2-18図 非正規職員本人からみた、有償ボランティアの仕事との違い



注)ベースは非正規職員、有償ボランティアがいないサンプルと無回答除く(N=134)。

正規職員本人からみて、有償ボランティアとの仕事は「まったく同じ」、「ほぼ同じ」の割合は2割強、「まったく異なる」は45.7%となっている。非正規職員本にからみた場

合、「まったく同じ」、「ほぼ同じ」は正規職員からみるよりも割合が高く 4 割弱、「まったく異なる」は正規職員からみるよりも割合が低く 27.6%となっている。有償ボランティアの仕事はどちらかといえば、正規職員よりも非正規職員の仕事内容に近い傾向にある。

### 第 3 節 有償ボランティアの意識

ここでは有償ボランティアがどのような意識から NPO 活動に参加し始め、そして活動のメリット、デメリットとして、どのようなものを感じているのかを有給職員、無償ボランティアとの比較からみていくことにする。

#### 1. 参加動機

参加動機にはさまざまなものが考えられる。今回の調査では、10 の設問を用意し、それぞれについて「あてはまる」から「あてはまらない」まで 4 段階で各項目の参加動機の強さを測っている。

第 4-3-1 図は活動形態別に参加動機の強さの平均値を図示したものである。これをみると、有給職員である正規職員と非正規職員の線が右上方に張り出していることがわかる。用意した設問の「収入を得るため」、「新しい知識や技術、経験を得るため」、「将来働く際に有利な経験になると思ったから」、「授業の単位や資格を取るために必要だったから」の 4 つの項目では、有償ボランティアや無償ボランティアを大きく上回っている。

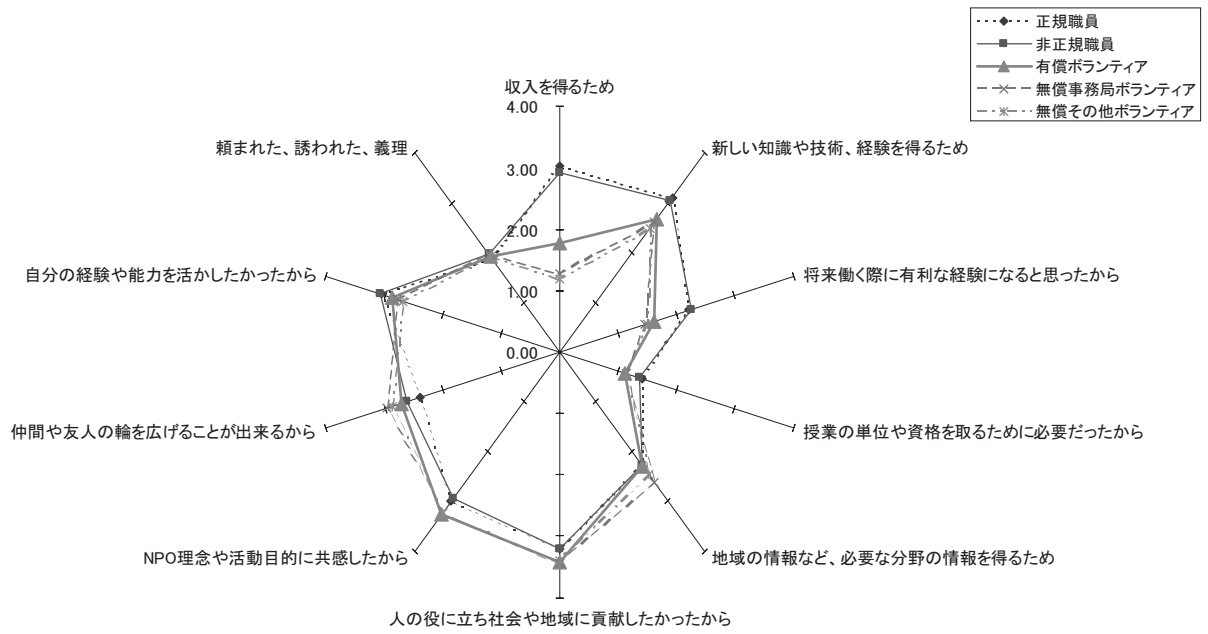
逆に、「人の役に立ち社会や地域に貢献したかったから」、「NPO 理念や活動目的に共感したから」といった利他的な動機は、ボランティアの方が高く、有給職員では低くなっている。

レーダー図の右側が利己的動機、左側が利他的動機やその他の動機であり、左側では各活動形態別での乖離が少ないのに比べ、右側では有給職員とボランティアとで、参加動機の乖離が目立っている。

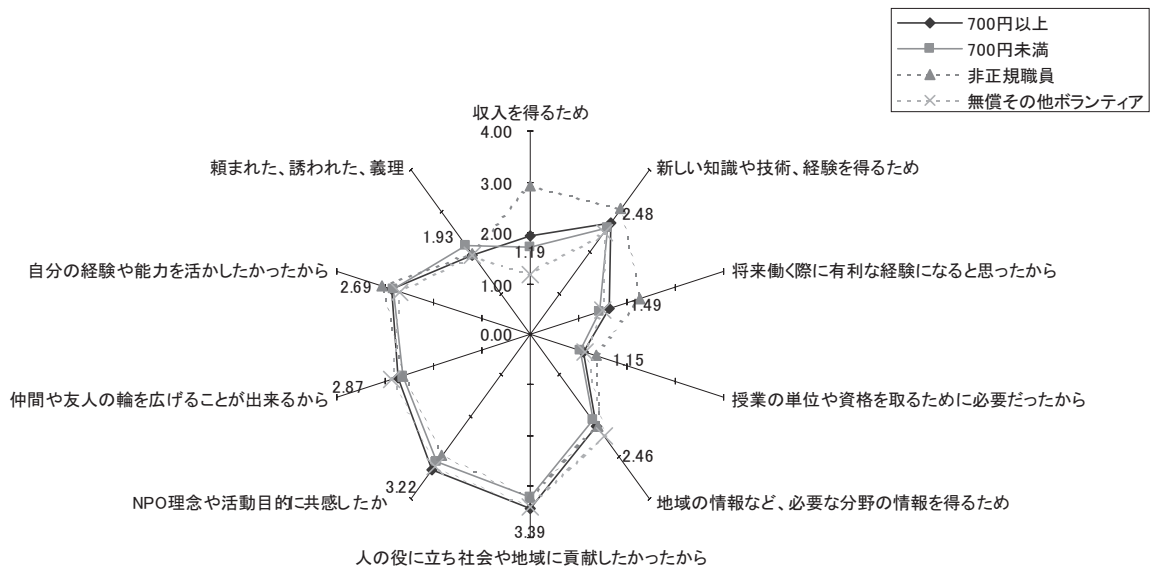
ここで、有償ボランティアに限定して参加動機に注目してみたい。第 4-3-1 図でみると有償ボランティアの「収入を得るため」の項目は有給職員と無償ボランティアの中間に位置しているが、それ以外の項目ではほとんど無償ボランティアと変わらない値となっている。

第 4-3-2 図では、有償ボランティアを時間謝礼 700 円未満と 700 円以上に分けて非正規職員と無償その他ボランティアと比較している。これをみると時間謝礼による動機の強さはあまり変わらないように見える。若干ではあるが、レーダー図右側の利己的動機の項目において時間謝礼「700 円以上」の方が「700 円未満」を上回っている。

第 4-3-1 図 活動形態別 参加動機



第 4-3-2 図 有償ボランティアの参加動機



## 2. 参加動機の種類

ここでは、10 項目の参加動機を第 4-3-3 表のように 4 つに分類し、さらに分析していくことにする。

「利他的動機」とは、自分の利益のためではなく、社会や他人の利益のために働こうとする動機である。社会貢献的、NPO 特殊的な動機であるといえよう。

「利己的動機」とは、自分の利益やさまざまな見返りを求めて活動に参加する動機である。一般企業での労働目的はおよそこの利己的動機にあてはまる。

「自己活躍動機」は、この分析のためにつけた名称である。どちらかといえば利己的動機に近いが、直接的な自己利益にはつながらない精神的な動機を分類した。自己の経験や能力が活かされたり、仲間や友人が増えたりということは、生きがいや、やりがいといった精神的な充実感につながる。

「非自発的動機」は、知り合いなどから頼まれた、義理で断れずに活動を始めたなどの、消極的な動機である。実は NPO に参加する人たちの中には意外に「非自発的動機」で活動を始める人が多い。今回の調査でも全体の約 3 分の 1 の人がこの項目に「あてはまる」、「ややあてはまる」と答えている（資料編参照）。

第 4-3-3 表 問 6 の設問の分類

動機の種類	設問内容
利他的動機 (NPO 特殊な、社会貢献的動機)	人の役に立ち社会や地域に貢献したかったから
	NPO の理念や活動目的に共感したから
利己的動機	収入を得るため
	新しい知識や技術、経験を得るため
	将来働く際に有利な経験になると思ったから
	授業の単位や資格を取るために必要だったから
自己活躍動機	地域の情報など、必要な分野の情報を得るため
	自分の経験や能力を活かしたかったから
非自発的動機	仲間や友人の輪を広げることができるから
	頼まれた、誘われた、義理

第 4-3-4 表は、上記分類に従い、活動形態別に参加動機の平均値をみたものである。最大値が 4、最小値が 1 となっており、数値が大きいほどその動機が強い。わかりやすいように 2.0 以上に網がけしている。



第 4-3-4 表 活動形態別、各動機の平均ポイント

	利他的動機 (問 6(a+b)/2)	利己的動機1(問6(c+e+f+g+i)/5)			自己活躍動 機(問6 (d+h)/2)	非自発的動 機(問6j)
		利己的動機 2(問6 (e+f+g+i)/4)	参加動機: 収入を得る ため(問6c)			
有償ボランティア	3.33	1.89	1.92	1.78	2.77	1.91
正規職員	3.10	2.41	2.25	3.03	2.71	1.89
非正規職員	3.07	2.37	2.23	2.92	2.85	1.96
無償事務局ボランティア	3.33	1.80	1.93	1.28	2.85	1.97
無償その他ボランティア	3.30	1.75	1.89	1.19	2.78	1.93

「利他的動機」をみるとどの活動形態においても 3 を超えて高い値となっている。中でも有償ボランティア、無償ボランティアは 3.3 を超え、有給職員を大きく上回っている。

「利己的動機」はすべての設問を足し合わせた「利己的動機 1」と、「収入を得るため」の項目を抜いて集計した「利己的動機 2」をみってみる。「利己的動機 1」では有償ボランティア、無償ボランティアで 2.0 以下であるのに対し、有給職員である正規職員、非正規職員では 2.0 を上回る。収入目的を除いた「利己的動機 2」をみてもなお、正規職員と非正規職員の利己的動機は、有償ボランティアや無償ボランティアに比べて高い。

「自己活躍動機」はすべての活動形態について 2.0 を大きく上回っている。「非自発的動機」はすべての活動形態で 2.0 に近い数値となっている。いずれの動機も活動形態間での大きな差は見られない。

ここで、有償ボランティアのみで分析してみる。第 4-3-5 表は有償ボランティアの時間謝礼を「700 円未満」と「700 円以上」に分け、第 4-2-15 図の「有給職員との仕事の違い」において「同じ（全く同じ、ほぼ同じ）」、「一部同じ」、「(まったく)異なる」に分けてみたものである。

「利己的動機」に注目してみると、時間謝礼金額が「700 円以上」の方が「700 円未満」に比べて「利己的動機」の値が高くなっている。仕事の違いについて有給職員と「同じ」と答えた有償ボランティアは「利己的動機 1」、「2」共に 2.0 を超え、より利己的動機が強い傾向にある。また、「非自発的動機」についてみると、時間謝礼金額が「700 円未満」と、有給職員との仕事が「一部同じ」と「異なる」と答えた有償ボランティアで数値が高くなっており、より非自発的動機で NPO に参加し始めたと推測できる。

第 4-3-5 表 有償ボランティアの各動機平均ポイント

		利他的動機 (問 6(a+b)/2)	利己的動機1(問6(c+e+f+g+i)/5)		自己活躍動 機(問6 (d+h)/2)	非自発的動 機(問6j)	
			利己的動機 2(問6 (e+f+g+i)/4)	収入を得る ため			
謝礼	700円以上	3.37	1.93	1.92	1.94	2.79	1.93
	700円未満	3.15	1.78	1.80	1.72	2.73	2.16
有給職員と の仕事の違 い	同じ(全く~ほぼ)	3.22	2.11	2.13	2.06	2.75	1.94
	一部同じ	3.38	1.95	2.04	1.61	2.72	2.05
	異なる	3.43	1.81	1.80	1.87	2.97	2.10

注1)ベースは有償ボランティア(無回答を除く)

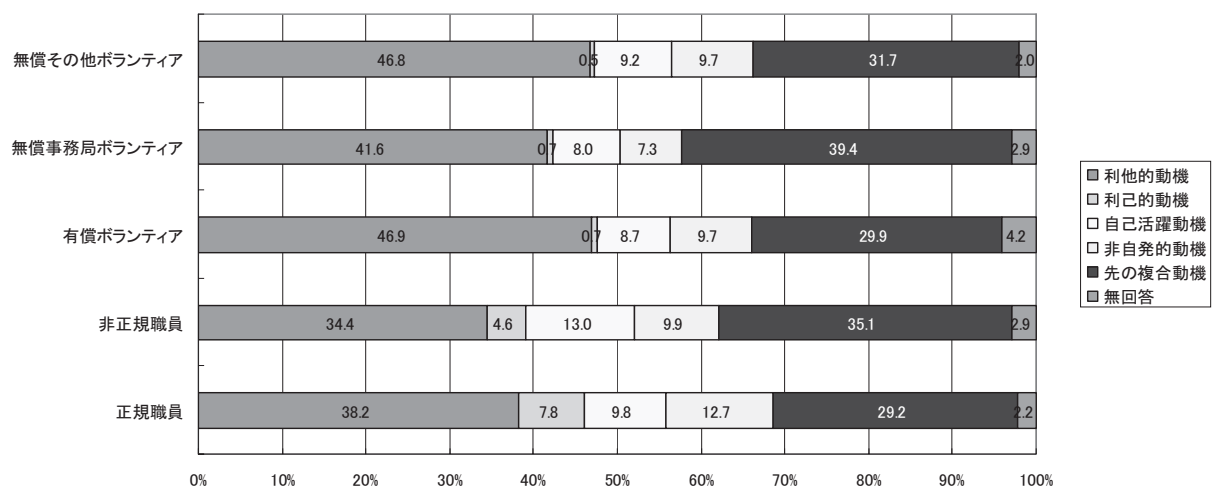
注2)「有給職員との仕事の違い」は有償ボランティア本人の視点からの判断。

NPO に参加する動機はさまざまであるが、どの動機がもっとも強いのだろうか。第 4-3-6 図は活動形態別に最も値が高い動機を集計したものである。複数の動機で数値が同じだった場合は「先の複合動機」に集計した。

全体的にみると、利他的動機がもっとも強い参加動機であり、次に「複合動機」となる。多くの方は利他的動機だけで活動に参加しているのではなく、利己的動機や自己活躍動機も複雑に絡み合っ NPO に参加しはじめたことが窺い知れる。

活動形態別に見ると、非正規職員の利他的動機が最も小さく、有償ボランティアの利他的動機がもっとも高い。また、利己的動機が最も大きいのは正規職員であることがわかる。有償ボランティアの各動機の分布は、無償その他ボランティアの分布に極めてよく似ていることがみてとれる。

第 4-3-6 図 最も高い参加動機の割合



### 3. メリットとデメリット

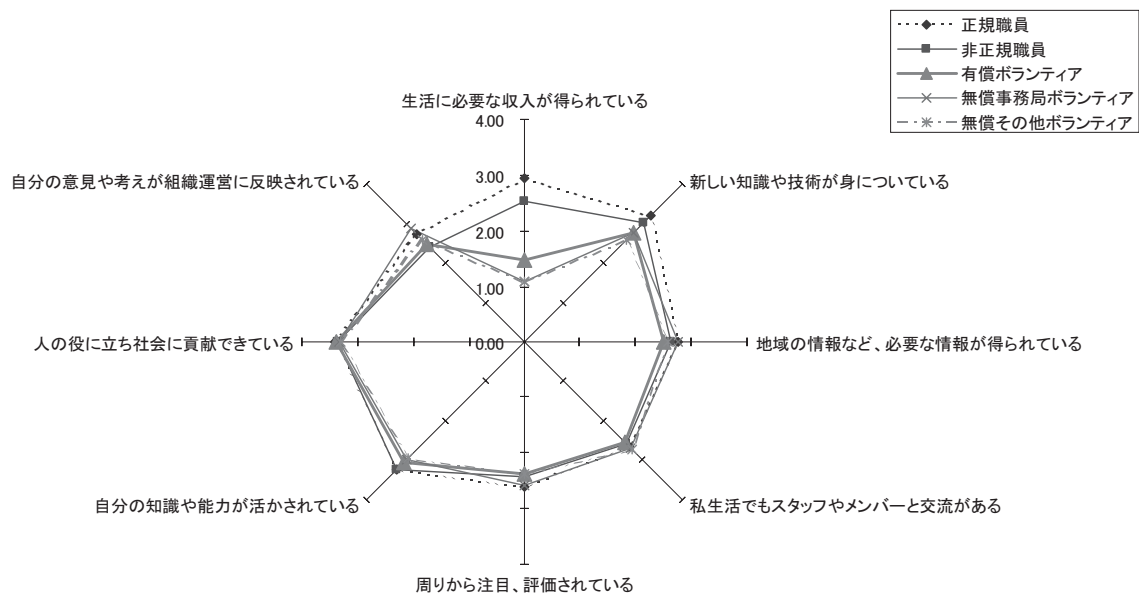
次に、NPO 活動を実際に行う中で感じるメリットとデメリットについてみていくことにする。メリットについては 8 項目、デメリットについては 9 項目、参加動機と同じように 4 段階の順位尺度（「あてはまる」～「あてはまらない」）できている。

#### (1) メリット

第 4-3-7 図は、活動形態別に活動のメリットの平均値を表している。最大値は 4、最小値は 1 で、数値が大きいほど「あてはまる」と感じている。

メリットの尺度で特徴的なのは、「生活に必要な収入が得られている」の項目以外では、どの活動形態別においても、ほとんど数値が変わらないということである。「収入が得られている」のは活動形態で異なるのは当然のことであり、それ以外の項目で小さな差を読めば、「新しい知識や技術が身についている」の項目について、正規職員と非正規職員が、有償ボランティアや無償ボランティアの数値を多少上回っている。また、「自分の意見や考えが組織運営に反映されている」の項目についてみると、無償事務局ボランティア、正規職員、無償その他ボランティア、有償ボランティア、非正規職員の順になっている。これは、前出の第 4-2-14 表でみた、組織への関与の大きさと同じ結果である。

第 4-3-7 図 活動形態別にみたメリット



ここで、上記の設問を第 4-3-8 表のように 3 つに分類する。分類の定義は参加動機の分類（前出：第 4-3-3 表）と同じである。

第 4-3-8 表 メリット（問 30 の設問）の分類

メリットの分類	設問内容
利他的メリット	人の役に立ち社会や地域に貢献できている
利己的メリット	生活に必要な収入を得られている
	新しい知識や技術が身についている
	地域の情報など、必要な情報を得られている
自己活躍メリット	自分の経験や能力が活かされている
	私生活でもスタッフやメンバーと交流がある
	周りから注目、評価されている
	自分の意見や考えが組織運営に反映されている

上記分類に従い、活動形態別にみると第 4-3-9 表のようになる。「利他的メリット」、「利己的メリット」、「自己活躍メリット」とも最も高いのは正規職員である。ただ、利己的メリット以外の項目ではあまり顕著な差はみられない。

第 4-3-9 表 活動形態別にみたメリット

	利他的メリット (q30a)	利己的メリット (q30c+d+g)/3	自己活躍メリッ ト(q30b+e+f+h) /4
正規職員	3.40	2.96	2.82
非正規職員	3.34	2.73	2.67
有償ボランティア	3.39	2.25	2.63
無償事務局ボランティア	3.34	2.20	2.76
無償その他ボランティア	3.30	2.08	2.65

それでは有償ボランティアだけを取り出して、上記分類でみてみよう（第 4-3-10 表）。注目すべきは有給職員と「同じ」仕事を行っている有償ボランティアで、「利他的メリット」は他に比べて低く、「利己的メリット」が高くなっている。特に「利己的メリット」では、有給職員と「異なる」仕事をしている有償ボランティアとの差は大きい。つまり、有給職員と近い仕事を行っている有償ボランティアはより利己的なメリットを得ていると考えてよいだろう。

第 4-3-10 表 有償ボランティアのメリット

		利他的メリット (q30a)	利己的メリット (q30c+d+g)/3	自己活躍メリッ ト(q30b+e+f+h) /4
謝礼	700円以上	3.45	2.28	2.66
	700円未満	3.31	2.26	2.65
有給職員と の仕事の違 い	同じ(全く～ほぼ)	3.29	2.52	2.78
	一部同じ	3.33	2.32	2.46
	異なる	3.38	2.06	2.66

注1)ベースは有償ボランティア(無回答を除く)

注2)「有給職員との仕事の違い」は有償ボランティア本人の視点からの判断。

ところで、NPO 活動に参加している人達は、入ったときの動機は満たされているのだろうか。参加動機の設問項目は活動のメリットの設問項目とリンクして設計されている。よって、現在感じているメリットを参加当初の動機と比較することによって、当初の期待を上回っているのかをある程度推測することができる。

第 4-3-11 表は 6 つの共通項目について、現在から活動当初の目的の差をみている。数値がプラスに大きいほど、活動当初の目的が実現されていると考える。項目のうち「能力が活かされた」と「地域の情報が得られた」については、どの活動形態においてもプラスであり、活動当初の目的以上にこれらのメリットを感じていると考えられる。また、「新しい知識や技術が身についた」と非正規職員以外の活動形態で感じている。特に有償ボランティアや無償ボランティアでの数値が高くなっている。

一方で「必要な収入を得られている」に関してみると、すべての活動形態でマイナスになっているが、特に非正規職員と有償ボランティアでマイナスの値が大きくなっている。これらの活動形態では当初期待していた収入に満たない、と感じていることが推測できる。

第 4-3-11 表 活動目的の実現

		有償ボラン ティア	正規職員	非正規職員	無償事務局 ボランティア	無償その他 ボランティア
人の役に立ち社会に貢献できたか	注1	-0.02	0.20	0.14	-0.12	-0.09
能力が活かされたか	注2	0.20	0.21	0.17	0.22	0.26
新しい知識や技術が身についたか	注3	0.13	0.07	-0.03	0.18	0.11
必要な収入を得られたか	注4	-0.30	-0.10	-0.38	-0.19	-0.10
仲間や友人の輪が広がったか	注5	-0.14	0.28	-0.02	-0.28	-0.16
地域の情報は得られたか	注6	0.23	0.48	0.35	0.14	0.11

メリット(現在)ー参加動機(当初)、数が大きいほど期待よりも得ているものが多い。

注1)問30(a)ー問6(a)

注2)問30(b)ー問6(d)

注3)問30(c)ー問6(e)

注4)問30(d)ー問6(c)

注5)問30(e)ー問6(h)

注6)問30(g)ー問6(i)

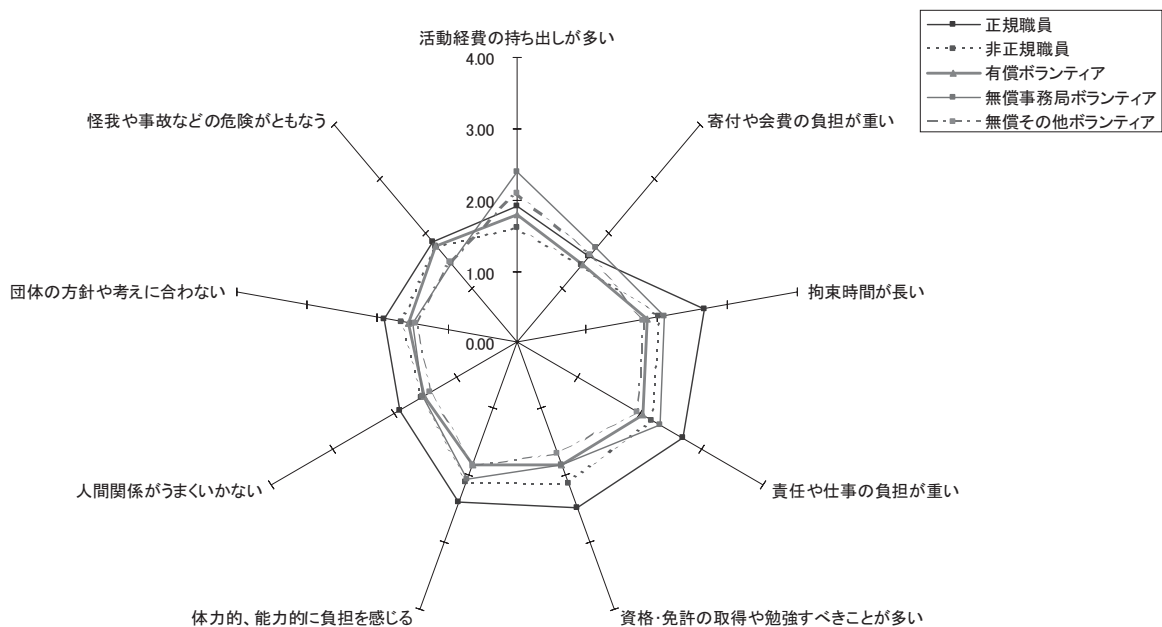
## (2) デメリット

次にデメリットをみていこう。第 4-3-12 図は活動形態別にみたデメリットの平均値を表している。最大値は 4、最小値は 1 で、数値が大きくなるほどデメリットが大きいと感じている。

デメリットの項目はメリットの項目とは異なり、顕著な特徴がみられる。特に正規職員については多くのデメリット項目で他の活動形態よりも高い数値となっている。「拘束時間が長い」、「責任や仕事の負担が重い」、「資格、免許の取得や勉強すべきことが多い」、「体力的、能力的に負担を感じる」、「人間関係がうまくいかない」、「団体の方針や考えが合わない」といった項目で大幅にデメリットを感じている。また、無償事務局ボランティアは「活動経費の持ち出しが多い」ことにデメリットを感じている。

有償ボランティアについてみると、おしなべて数値が低い。「活動経費の持ち出し」は非正規職員について低く、「寄付や会費の負担」についても最も低い。「拘束時間」、「責任や仕事の負担」、「体力的、能力的負担」などの数値も低い。ただ注目すべきは「怪我や事故などの危険がともなう」の項目が有給職員並に高いことである。有償ボランティアの活動分野では介護の手伝いや助け合い活動などで家を訪問することから、自転車や車での移動が多い。このことが反映されているのかもしれない。

第 4-3-12 図 活動形態別にみたデメリット



第 4-3-13 表 デメリット（問 31 の設問）の分類

メリットの分類	設問内容
時間的・金銭的デメリット	拘束時間が長い
	活動経費（ポケットマネー）の持ち出しが多い
	寄付や会費の負担が重い
能力・体力的デメリット	責任や仕事の負担が重い
	資格・免許の取得や、勉強すべきことが多い
	体力的・能力的に負担を感じる
人間関係・方向性デメリット	人間関係がうまくいかない
	団体の方針や考えに合わない
危険性デメリット	怪我や事故などの危険がともなう

ここで上記の設問を第 4-3-13 表のように 4 つに分類してみる。まず、「時間的・金銭的デメリット」は時間的拘束や金銭的な負担などを分類した。「能力・体力的デメリット」は能力的、体力的に負担になっていることを分類した。「人間関係・方向性デメリット」は人間関係や団体と考えが合わないといった性格的不一致による負担を分類した。「危険性デメリット」は「怪我や事故などの危険性がともなう」をそのまま採用した。

デメリットの分類を活動形態別にみたものが第 4-3-14 表である。正規職員は、ほとんどの項目でポイントが最も高い。無償事務局ボランティアも「時間・金銭的デメリット」が高く、この部分でかなりの負担があることが窺いしれる。

有償ボランティアについてみると、「時間・金銭的」、「能力・体力的」、「方向性・人間関係」ともにデメリットのポイントは低く、数値的には非正規職員と似ている。

第 4-3-14 表 活動形態別 デメリットの分類

	時間・金銭的デメリット (q31a+b+c)/3	能力・体力的デメリット (q31d+g+h)/3	方向性・人間関係デメリット (q31e+f)/2	危険性デメリット (q31i)
正規職員	2.04	2.52	1.90	1.86
非正規職員	1.67	2.12	1.60	1.78
有償ボランティア	1.68	1.91	1.52	1.77
無償事務局ボランティア	2.06	2.05	1.50	1.45
無償その他ボランティア	1.82	1.80	1.43	1.47

有償ボランティアだけを取り出してみたものが第 4-3-15 表である。有償ボランティアで有給職員と「同じ」仕事を行っている者についてみると、「能力・体力的デメリット」のポイントが他に比べて高い。また、「危険性デメリット」も高い。この傾向は、謝礼金額を「700 円以上」と「700 円未満」で分けて見たときにも表れている。

つまり、有償ボランティアの中でも、より有給職員に近い働き方、謝礼金額になると、活動に対して感じる負担（デメリット）が高くなると考えられる。

第 4-3-15 表 有償ボランティアのデメリット

		時間・金銭的デ メリット (q31a+b+c)/3	能力・体力的デ メリット (q31d+g+h)/3	方向性・人間関 係デメリット (q31e+f)/2	危険性デメリッ ト(q31i)
謝礼	700円以上	1.63	1.96	1.51	1.82
	700円未満	1.74	1.88	1.61	1.69
有給職員と の仕事の違 い	同じ(全く~ほぼ)	1.67	1.92	1.48	1.81
	一部同じ	1.76	1.87	1.60	1.62
	異なる	1.75	1.74	1.55	1.59

注1)ベースは有償ボランティア(無回答を除く)

注2)「有給職員との仕事の違い」は有償ボランティア本人の視点からの判断。

それでは、どの活動形態でメリット、デメリットどちらを多く感じているのだろうか。第 4-3-16 表はメリットの項目を足した平均値とデメリットの項目を足した平均値を比較して、高い方を 1 として再集計したものである。

これをみると、すべての活動形態でメリットの数値がデメリットの数値を上回っていることがわかる。特に有償ボランティアでは、メリットの数値がデメリットの数値を上回る割合が 93.1%と全活動形態の中で最もメリットが高くなっている。

第 4-3-16 表 活動形態別 メリットとデメリットの割合

	デメリットが多 い(注1)	メリットが多い (注2)	合計
正規職員	15.4	84.6	371 (100.0)
非正規職員	9.2	90.8	402 (100.0)
有償ボランティア	6.9	93.1	246 (100.0)
無償事務局ボランティア	13.6	86.4	118 (100.0)
無償その他ボランティア	8.8	91.2	351 (100.0)

注1)メリット(問30)平均ポイント<デメリット(問31)平均ポイント

注2)メリット(問30)平均ポイント>デメリット(問31)平均ポイント

注3)無回答を除く。



## 第 4 節 有償ボランティアの労働者意識

有償ボランティアはボランティアなのか労働者なのか。これまでの研究（小野[2004]、[2005]）では有償ボランティアの「労働者性」の濃さはどの程度なのかをみてきた。しかし、有償ボランティアがボランティアであるか労働者であるか、それを判断するには「労働者性」だけではなく「ボランティア性」を測る必要がある。

### 1. 利他的行動と利己的行動から「ボランティア性」を考える<sup>5</sup>

ボランティアとは何だろうか。ボランティアとは、「個人が利益、賃金、出世を目的とせず、近隣、そして全社会のために行う貢献活動」<sup>6</sup>（国連）であり、「利益や見返りを求めず、雇用という枠を越えて社会貢献を行うべくさまざまな形で責務をこなすこと、その活動は地域に有益だけでなく活動者たちにとっても満足となる」<sup>7</sup>活動である（赤十字）と説明されている。つまり、①利他的行動で、②利益や見返りを求めない（利己的ではない）行動であるといえよう。ただ、多くの活動者は利他的動機と同時に、利己的動機も併せ持つといわれている<sup>8</sup>。単純には、複合した動機の中で、利他的行動と利己的行動は相反し、利他が利己を上回ればより「ボランティアらしい」と考える。その見地から仮に「ボランティア性」をみてみると第 4-4-1 表のようになる。

第 4-4-1 表 活動形態別、利他的動機と利己的動機からみた「ボランティア性」

	利他的動機(問 6(a+b)/2)	利己的動機(問 6(c+e+f+g+i)/5)	利他－利己
正規職員	3.10	2.41	0.68 (5位)
非正規職員	3.07	2.37	0.69 (4位)
有償ボランティア	3.33	1.89	1.43 (3位)
無償事務局ボランティア	3.33	1.80	1.52 (2位)
無償その他ボランティア	3.30	1.75	1.55 (1位)

ここでは利他的動機のポイントから利己的動機のポイントを引いている。この数値が大きいほど、利他的動機が強く、「ボランティア性」が高いと考えられる。最も数値が高いのが、無償その他ボランティア、次に無償事務局ボランティアと続く。最も「ボラン

<sup>5</sup> この他「ボランティア性」はベネフィットとコストの差から測ることが出来るとされる。これらの研究は Clary et al.[1992]、Smith[1994]、Cnaan et al.[1996]、Chinman[1999]らによって積み上げられてきている。今回の調査でメリットとデメリットをベネフィットとコストと考えて「ボランティア性」を測ることも検討したが、コストにはボランティア活動時間における損失した機会費用なども合わせて検討する必要があり、この方法によるボランティア性の計測は今後の検討課題としたい。

<sup>6</sup> Anheier et al.[2003]、p.16。

<sup>7</sup> 同上。

<sup>8</sup> Andreoni[1990]、Lohman[1989]はこれを「不純な利他主義(Impure altruism)」と呼んでいる。

ティア性」が低いのは正規職員で次に低いのは非正規職員となる。

有償ボランティアと属性や仕事内容が似ている無償その他ボランティア及び、非正規職員とを比較すると、有償ボランティアの「ボランティア性」は無償その他ボランティアと非正規職員の間位置する。ポイントの差をみると、有償ボランティアと無償その他ボランティアとの差は 0.12、非正規職員との差は 0.74 であり、有償ボランティアの「ボランティア性」は無償その他ボランティアに近いと考えられる。

ここで有償ボランティアだけ取り出してみよう（第 4-4-2 表）。有給職員と仕事「同じ」と回答している有償ボランティアでは数値が小さい。逆に「異なる」と答えた有償ボランティアでは 1.64 と無償ボランティアよりも高い数値となっている。すなわち、仕事内容が有給職員に近い有償ボランティアの、「ボランティア性」は低いと考えられる。

第 4-4-2 表 有償ボランティアの利他的動機と利己的動機からみた「ボランティア性」

		利他的動機(問 6(a+b)/2)	利己的動機(問 6(c+e+f+g+i)/5)	利他－利己
謝礼	700円以上	3.37	1.93	1.42
	700円未満	3.15	1.78	1.37
有給職員との仕事の違い	同じ(全く～ほぼ)	3.22	2.11	1.11
	一部同じ	3.38	1.95	1.45
	異なる	3.43	1.81	1.64

注1)ベースは有償ボランティア(無回答を除く)

注2)「有給職員との仕事の違い」は有償ボランティア本人の視点からの判断。

## 2. 労働者意識と「ボランティア性」

NPO で活動する人たちは、自らのことを「労働者」と思っているのだろうか。有給職員であれば、法律上も雇用者であり「労働者」であるが、はたして有償ボランティアの労働者としての意識はどの程度なのか。

ここでは「NPO でのあなたの立場は「労働者」だと思いますか」という設問を使い、順序プロビット分析により、どのような属性や意識の人が「労働者」という意識を持ちやすいのかを分析する。

### (1) 変数の説明

被説明変数には「労働者意識」を用いる。「労働者意識」は問 40 の設問「NPO でのあなたの立場は「労働者」だと思いますか」（「そう思う」～「全くそう思わない」の 4 尺度）を使用している。「労働者意識」変数は 1 から 4 までの順序尺度変数であり、数値が大きくなるほど労働者意識が高くなる。

説明変数には、個人属性として、「性別（女性＝1）」、「年齢」、「学歴」、「世帯年収」、「現

在の NPO からの年間収入」、「活動形態」を用いる。個人の意識項目として「参加動機（点数）」、「活動のデメリット（点数）」、「活動のメリット（点数）」を採用する。団体属性として「団体の年間収入」と「団体の主な活動分野（保健・医療・福祉分野=1）」を採用した。

また、「ボランティア性」が本人の労働者意識にどのように関係するのかをみるため、利他的動機から利己的動機を引いた「ボランティア性」を表す変数を採用する。変数の内容については前出第 4-4-1、2 表を参照いただきたい。それぞれの変数の記述統計量は第 4-4-3 表のようになっている。

第 4-4-3 表 記述統計量

		度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
労働者意識(順序尺度変数4~1)		1653	1.0	4.0	2.707	1.162
性別(女性=1)		1704	0.0	1.0	0.648	0.478
年齢		1681	16.0	85.0	51.764	13.484
学歴(ダミー変数)	中高卒ダミー(中高卒=1)	1708	0.0	1.0	0.422	0.494
	高専短大ダミー(高専短大卒=1)	1708	0.0	1.0	0.157	0.364
	大学、大学院ダミー(大学大学院卒=1)	1708	0.0	1.0	0.315	0.465
	専門学校ダミー(専門学校卒=1)	1708	0.0	1.0	0.106	0.308
世帯年収		1180	0.0	10000.0	611.286	490.714
現在のNPOからの年間収入		1334	0.0	1950.0	76.170	116.192
団体の年間収入		1266	0.0	770001.0	4072.804	32063.020
団体の主な活動分野(保健・医療・福祉分野=1)		1549	0.0	1.0	0.631	0.483
活動形態(ダミー変数)	正規職員ダミー(正規職員=1)	2011	0.0	1.0	0.203	0.402
	非正規職員ダミー(非正規職員=1)	2011	0.0	1.0	0.225	0.418
	有償ボランティアダミー(有償ボランティア=1)	2011	0.0	1.0	0.143	0.350
	無償事務局ボランティアダミー(無償事務局ボランティア=1)	2011	0.0	1.0	0.068	0.252
	無償その他ボランティアダミー	2011	0.0	1.0	0.194	0.396
参加動機(点数)	利他的動機(問6(a+b)/2)	1644	1.0	4.0	3.198	0.730
	利己的動機1(問6(c+e+f+g+i)/5)	1588	1.0	4.0	2.111	0.622
	自己活躍動機(問6(d+h)/2)	1636	1.0	4.0	2.787	0.744
	非自発的動機(問6j)	1647	1.0	4.0	1.925	1.084
活動のメリット(点数)		1561	1.0	4.0	2.711	0.557
活動のデメリット(点数)	全体	1590	1.0	4.0	1.857	0.566
	時間的・金銭的デメリット	1614	1.0	4.0	1.834	0.698
	能力・体力的デメリット	1623	1.0	4.0	2.113	0.770
	人間関係・方向性デメリット	1629	1.0	4.0	1.614	0.672
	危険性デメリット	1641	1.0	4.0	1.702	0.877
ボランティア性(利他-利己)		1572	-2.6	3.0	1.080	0.938

## (2) 推定結果

被説明変数を「労働者意識」とし、順序プロビット分析で推定を行った。各推定では個人属性や団体属性は共通としたが個人の意識項目と「ボランティア性」に関して投入する変数を変えている。

推定 1 では「ボランティア性」を入れずに「参加動機」を表す変数として「利他的動機」、「利己的動機 1」、「自己活躍動機」、「非自発的動機」を用い、「活動のデメリット」と「活動のメリット」の変数を採用した。推定 2 では、「活動のデメリット」を分類した

変数「時間的・金銭的デメリット」、「能力・体力的デメリット」、「人間関係・方向性デメリット」、「危険性デメリット」を採用している。変数の分類に関しては前出第 4-3-13 表の通りである。

推定 3 では、推定 1、2 で使用した意識項目の代わりに「ボランティア性」を採用している。

結果は第 4-4-4 表のようになっている。3 つの推定を通じて有意となる変数は共通している。

第 4-4-4 表 「労働者」としての意識（順序プロビット分析）

	労働者意識(順序プロビット分析)								
	推定1			推定2			推定3		
	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値
性別(女性=1)	0.047	0.113	0.412	0.035	0.116	0.299	0.070	0.107	0.655
年齢	-0.016	0.005	-3.373 ***	-0.016	0.005	-3.362 ***	-0.012	0.004	-2.905 **
学歴(ベース:大 学、大学院卒)	0.291	0.121	2.399 **	0.277	0.122	2.279 **	0.335	0.114	2.924 **
中学・高校卒	0.162	0.151	1.071	0.168	0.151	1.111	0.210	0.143	1.469
高専・短大卒	0.172	0.183	0.938	0.176	0.184	0.957	0.038	0.175	0.215
専門学校卒	0.000	0.000	-1.106	0.000	0.000	-1.058	0.000	0.000	-0.438
世帯年収	0.002	0.001	2.087 **	0.002	0.001	2.049 **	0.003	0.001	3.385 ***
現在のNPOからの年間収入	0.000	0.000	0.270	0.000	0.000	0.258	0.000	0.000	-0.042
団体の年間収入	0.027	0.110	0.242	0.000	0.111	0.003	0.077	0.104	0.736
団体の主な活動分野(保健・医療・福祉分野=1)	0.606	0.225	2.694 **	0.630	0.225	2.798 **	0.784	0.208	3.779 ***
活動形態(ベ ース:無償その他ボ ランティア)	0.914	0.161	5.680 ***	0.891	0.162	5.495 ***	0.875	0.148	5.897 ***
正規職員	0.411	0.153	2.683 **	0.393	0.154	2.541 **	0.370	0.144	2.575 **
有償ボランティア	-0.079	0.201	-0.392	-0.070	0.202	-0.348	0.118	0.187	0.629
無償事務局ボランティア	-0.023	0.077	-0.297	-0.023	0.077	-0.304			
参加動機(点数)	0.457	0.111	4.111 ***	0.464	0.112	4.162 ***			
利他的動機	-0.352	0.087	-4.046 ***	-0.343	0.087	-3.931 ***			
利己的動機1	0.069	0.045	1.513	0.075	0.046	1.641			
自己活躍動機									
非自発的動機									
活動のメリット(点数)	-0.128	0.110	-1.167	-0.162	0.113	-1.440			
活動のデメリット(点数)									
時間的・金銭的デメリット				0.094	0.090	1.053			
能力・体力的デメリット				0.350	0.093	3.751 ***			
人間関係・方向性デメリット				0.041	0.093	0.441			
危険性デメリット				0.118	0.062	1.897 **			
ボランティア性(利他-利己)							-0.245	0.057	-4.276 ***
サンプルサイズ		589			589			636	
擬似決定係数		0.184			0.186			0.145	
カイ2乗		293.070			297.420			250.950	
Prob > chi2		0.000			0.000			0.000	
対数尤度		-651.780			-649.663			-737.849	

注)有意水準: \*は5%、\*\*は1%、\*\*\*は0.1%で有意であることを示す。

まず個人属性からみると、「年齢」が有意に負、「学歴：中高卒ダミー」、「現在の NPO からの収入」、「正規職員ダミー」、「非正規職員ダミー」、「有償ボランティアダミー」が有意に正の結果が得られた。活動形態ダミーはベースが「無償その他ボランティア」なので、「無償その他ボランティア」を基準として労働者としての意識が高いか低いかをみる。

自己を労働者として認識する傾向にあるのは、年齢が若く、中高卒であり、現在の NPO

からの収入が高い者、活動形態については無償その他ボランティアよりも、正規職員か非正規職員か有償ボランティアである者の方が労働者としての意識が高いということになる。正規職員と非正規職員が自らのことを労働者だと認識していることは、ごく当たり前のことだとは思いますが、有償ボランティアもまた、「労働者」としての意識を持つ傾向にあることがわかる。

次に個人の意識項目と「ボランティア性」についてみると、推定 1 では「利己的動機」が有意に正、「自己活躍動機」が有意に負となっている。また、「活動のデメリット」も有意に正の結果となっている。すなわち、利己的動機を持って NPO に参加する人ほど「労働者」としての認識が高くなり、「自分の経験や能力を活かしたい」、「仲間や友人の輪を広げたい」と考える人ほど「労働者」としての認識は低くなると解釈できる。

推定 2 では、4 つに分類した「活動のデメリット」の変数を投入した。この中で、「能力・体力的デメリット」と「危険性デメリット」が有意に正の値となった。つまり、活動において能力や体力により負担を感じていたり、怪我や事故の危険性を感じている者ほど「労働者」としての認識が高くなるといえる。

次に、意識項目を「ボランティア性」に置き換えて推定してみた。推定 3 の結果をみると「ボランティア性」は有意に負の値となっている。「ボランティア性」は「利他的動機」から「利己的動機」を引いたもので、利他的動機が高ければ「ボランティア性」も高くなる。つまり「ボランティア性」の高い人ほど労働者としての認識が低くなるということになる。理論的にも「ボランティア性」が高ければ、「労働者」意識は低くなると考えられるため、「ボランティア性」を表す変数として、ひとまず妥当と考えられる。

## 第 5 節 「有償」部分は継続につながるのか

そもそも、有償ボランティアがボランティアなのに「有償」である理由は何なのか。「有償」部分は何らかのインセンティブとして機能しているのだろうか。ここでは、「有償」部分が活動継続に影響を与えているのかどうかを分析する。

先にクロス分析で活動継続年数をみてみよう。第 4-5-1 表は活動形態別に活動継続年数をみたものである。これをみると、長くても無償その他ボランティアの平均 3.9 年である。有償ボランティアの平均活動継続年数は 3.3 年と、有給職員よりは長いが無償ボランティアに比べると短い。

NPO では有給職員も含め、人材があまり定着せず流動的だといわれている。その理由は、有給職員については賃金などの労働条件の低さ、ボランティアについては責任感を伴わず活動する者が多いために、都合が悪くなったり、嫌なことがあったりすると簡単に止めてしまうことなど、さまざま考えられるが、はっきりとしたことはわからない。ただ、NPO 法人に関していえば、法人制度が出来てからまだ 8 年と短く、最近設立され

た法人も多いことから、個人の継続年数も短くなる傾向にあると考えられる。

第 4-5-1 表 活動継続年数

		(%)				
		有償ボラン ティア	正規職員	非正規職員	無償事務局 ボランティア	無償その他 ボランティア
活動継続年	1年未満	10.4	9.3	13.9	6.6	6.1
	1～2年未満	13.9	16.4	20.1	5.8	8.2
	2～4年未満	40.3	38.7	37.7	46.0	40.7
	4～6年未満	18.8	22.3	16.6	17.5	25.6
	6～10年未満	5.9	7.6	4.6	10.9	7.2
	10年以上	4.9	2.2	2.2	8.8	5.9
	無回答	5.9	3.4	4.9	4.4	6.4
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
平均値(単位:年)		3.30	2.97	2.55	3.93	3.65
標準偏差		3.83	2.37	2.33	3.36	3.03
p<0.001, F=8.383						

ところで、ボランティアは有給職員に比べると年齢が高い傾向にあった(前出:第 4-2-1 表)。活動継続年数は年齢が高くなると長くなる可能性が高い。そこで年齢と活動継続年数をクロスしてみると、高齢者ほど活動を継続する傾向にあることがわかる(第 4-5-2 表)。

第 4-5-2 表 活動継続年数と年齢の関係

		(%)					
		29歳以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳以上
活動継続年	1年未満	25.2	13.2	10.5	8.3	6.3	1.9
	1～2年未満	28.8	15.9	14.7	13.1	10.7	8.6
	2～4年未満	34.5	46.2	42.8	41.3	36.5	31.4
	4～6年未満	7.2	15.9	20.8	19.7	26.1	29.5
	6～10年未満	1.4	2.7	5.4	7.9	7.8	13.3
	10年以上	0.0	1.1	1.9	5.6	6.1	6.7
	無回答	2.9	4.9	3.8	4.1	6.5	8.6
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
平均値		1.51	2.36	2.82	3.35	3.70	4.77
標準偏差		1.37	1.88	2.54	2.86	3.05	4.94
p<0.001, F=18.807							

## 1. 活動継続の要因分析

### (1) 変数の説明

ここでは被説明変数を2つ用意する。1つは「活動継続年数」<sup>9</sup>、2つめは、第4-5-2表でみたように活動継続年数と年齢との相関がみられることから、活動継続年を年齢で割った数値を「活動継続」とし、被説明変数とする。

説明変数は、個人属性を説明する変数として「年齢（被説明変数が「活動継続年」の場合のみ投入）」、「性別（女性=1）」、「学歴」、「世帯年収」、「時間あたりの謝礼金額」を採用した。「時間あたりの謝礼金額」は1年間に受け取った謝礼金額を1年間の活動時間（「1ヶ月あたりの活動時間」×12ヶ月）で割ったものである。

団体属性を説明する変数は「団体の年間収入」と「団体の活動分野（保健・医療・福祉分野=1）」を用いる。

第4-5-3表 記述統計量

		度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
活動継続年		271	0.5	43.0	3.358	3.786
活動継続(活動継続年/年齢)		266	0.007	0.6	0.058	0.062
年齢		282	22.0	83.0	57.904	11.334
性別(女性=1)		285	0.0	1.0	0.568	0.496
学歴(ダミー変数)	中高卒ダミー(中高卒=1)	283	0.0	1.0	0.519	0.501
	高専短大ダミー(高専短大卒=1)	283	0.0	1.0	0.159	0.366
	大学、大学院ダミー(大学大学院卒=1)	283	0.0	1.0	0.258	0.438
	専門学校ダミー(専門学校卒=1)	283	0.0	1.0	0.064	0.244
世帯年収*1		213	0.0	2000.0	510.249	350.192
時間謝礼金額		217	0.0	0.6	0.060	0.066
団体の年間収入*2		219	0.0	15450.0	1463.886	2215.551
団体の主な活動分野(保健・医療・福祉分野=1)		246	0.0	1.0	0.695	0.461
参加動機(点数)	利他的動機(問6(a+b)/2)	271	1.0	4.0	3.328	0.670
	自己活躍動機(問6(d+h)/2)	270	1.0	4.0	2.767	0.747
	非自発的動機(問6j)	270	1.0	4.0	1.915	1.065
	利己的動機(問6(e+f+g+i)/4)	264	1.0	4.0	1.922	0.574
	収入目的(問6c)	267	1.0	4.0	1.783	0.908
活動のデメリット(点数)		260	1.0	3.2	1.729	0.492
活動のメリット(点数)	全体	253	1.1	4.0	2.583	0.492
	利他的メリット(問6a)	276	1.0	4.0	3.388	0.642
	利己的メリット(問6c+d+g/3)	262	1.0	4.0	2.252	0.570
	自己活躍メリット(問6b+e+f+h)	262	1.0	4.0	2.628	0.622

\*1) 世帯年収で最小値が0であるのは、ボランティア活動のみで他にも仕事を行っていない者、資産や貯蓄のみで生計を立てている者がいることを表している。

\*2) 2003年度の会計。

個人の意識項目の変数としては、参加動機として「利他的動機」、「利己的動機」、「自

<sup>9</sup> 活動継続年は、問1の活動開始年から現在の年(2005年)を引いて算出した。同年に活動開始した者については計算上「0」となるが、実際は「0」以上の継続が認められるため、最小値を「0.5」(半年)に読み替えて分析を行う。

己活躍動機」、「非自発的動機」を採用する。「利己的動機」は「収入を得るため」といった金銭的目的を入れずに点数化し、これとは別に「収入目的」の変数を作成した。すなわち、利己的動機を2つに分け、金銭目的以外の利己的動機を「利己的動機」で、金銭目的の利己的動機を「収入目的」でみることにする。

その他、意識項目として「活動のデメリット」と「活動のメリット」を用いる。「活動のメリット」は活動継続につながる要因を探るために、その内容を「利他的メリット」、「利己的メリット」、「自己活躍メリット」の3種に分類した。メリットの分類の内容は前出第4-3-8表の通りである。なお、それぞれの変数の記述統計量は第4-5-3表に示した。

## (2) 推定結果

被説明変数を「活動継続年」(推定1、2)と「活動継続(活動継続年/年齢)」(推定3、4)とし、最小二乗法で推定を行った。サンプルは有償ボランティアに限っている。推定には、個人属性や団体属性は共通した変数を採用し、個人の意識項目については、推定1、3では「活動のメリット」と「活動のデメリット」を用い、推定2、4では「活動のメリット」を「利他的メリット」「利己的メリット」「自己活躍メリット」に分類し、どのメリットが有効であるかをみている。分析結果は第4-5-4表の通りである。4つの推定とも有意となっている変数は比較的共通しており、推定3、4は1、2に比べてより有意水準が高くなっている。

それぞれの説明変数をみていくと、個人属性では「世帯年収」と「時間あたり謝礼金額」が有意に正の結果となっている。特に「時間あたり謝礼金額」は4つの推定すべてにおいて有意な結果となっている。これは時間あたりの謝礼金額が高いほど、活動が継続しているということを示している。つまり、有償ボランティアの「有償」部分は活動継続につながるインセンティブとなっているといえそうである。

次に、「世帯年収」についてだが、推定3、4で有意に正の値を示している。この結果は世帯年収が高いほど活動が継続するということを示唆している。先行研究から、ボランティアの労働供給行動に世帯年収が大きく関わるということが指摘されている<sup>10</sup>。ボランティアは活動を行っている間、自らの機会費用を失っている。自らの機会費用を失ってでもボランティア活動を行える背景には、労働市場に出て賃金を稼がなくても生活できるという経済的背景が存在する。逆に世帯年収や自分以外の世帯構成者の収入が低ければ、自らは機会費用を失うボランティアよりも賃金労働を選択すると考えられる。その他、個人属性を表す変数「年齢」、「性別」、「学歴」は活動継続と有意な関係はみられなかった。

団体の属性を表す変数についてみると、「団体の年間収入」が有意に正の値をとってお

---

<sup>10</sup> Freeman[1997]、Menchik & Weisbrod[1987] 等。



り、団体の財政規模が大きいほど活動継続につながることを示唆している。一方、活動分野（保健・医療・福祉分野）が活動継続に影響を与えることはないようである。

第 4-5-4 表 活動継続の要因分析（OLS）

(対象:有償ボランティア)	活動継続年					
	(推定1)			(推定2)		
	係数	標準誤差	t値	係数	標準誤差	t値
定数項	-1.381	2.440	-0.566	-1.680	2.360	-0.712
年齢	0.025	0.024	1.078	0.017	0.023	0.752
性別(女性=1)	0.761	0.587	1.296	0.889	0.561	1.585
学歴(ベース:高専、短大卒)	0.788	0.640	1.231	0.721	0.609	1.184
中学・高校卒						
大学・大学院卒	-0.834	0.739	-1.129	-0.722	0.706	-1.024
専門学校卒	0.380	1.119	0.340	0.536	1.075	0.499
世帯年収	0.001	0.001	1.274	0.001	0.001	1.476
時間あたり謝礼金額	16.184	4.822	3.356 **	17.277	4.608	3.749 ***
団体の年間収入	0.000	0.000	1.848	0.000	0.000	2.741 **
団体の主な活動分野(保健・医療・福祉分野=1)	0.220	0.521	0.422	0.070	0.500	0.139
参加動機(点数)						
利他的動機	-0.830	0.385	-2.156 *	-1.053	0.392	-2.685 **
自己活躍の動機	0.777	0.410	1.895	0.425	0.405	1.049
非自発的動機	0.102	0.228	0.449	0.061	0.217	0.280
利己的動機2(収入理由含まず)	-1.798	0.523	-3.436 ***	-1.326	0.519	-2.556 **
収入目的	-0.743	0.274	-2.715 **	-0.651	0.270	-2.411 **
活動のデメリット(点数)	0.279	0.518	0.539	0.600	0.503	1.192
活動のメリット(点数)						
全体	2.191	0.618	3.546 ***			
利他的メリット				0.724	0.446	1.625
利己的メリット				-0.716	0.520	-1.377
自己活躍メリット				2.112	0.478	4.416 ***
サンプルサイズ		100			100	
F値		4.408			4.928	
Prob > F		0.000			0.000	
決定係数		0.459			0.523	

注)有意水準:\*は5%、\*\*は1%、\*\*\*は0.1%で有意であることを示す。

(対象:有償ボランティア)	活動継続(活動継続年/年齢)					
	(推定3)			(推定4)		
	係数	標準誤差	t値	係数	標準誤差	t値
定数項	-0.024	0.040	-0.610	-0.026	0.040	-0.648
性別(女性=1)	0.015	0.010	1.457	0.017	0.010	1.640
学歴(ベース:高専、短大卒)	0.010	0.012	0.850	0.009	0.012	0.786
中学・高校卒						
大学・大学院卒	-0.017	0.013	-1.304	-0.016	0.013	-1.240
専門学校卒	0.017	0.023	0.742	0.022	0.023	0.929
世帯年収	0.000	0.000	2.634 **	0.000	0.000	2.615 *
時間あたり謝礼金額	0.330	0.093	3.535 ***	0.333	0.092	3.601 ***
団体の年間収入	0.000	0.000	1.982 *	0.000	0.000	2.433 **
団体の主な活動分野(保健・医療・福祉分野=1)	0.006	0.010	0.638	0.004	0.010	0.406
参加動機(点数)						
利他的動機	-0.019	0.007	-2.787 **	-0.021	0.007	-2.776 **
自己活躍の動機	0.014	0.008	1.819	0.009	0.008	1.084
非自発的動機	0.001	0.004	0.177	0.000	0.004	0.082
利己的動機2(収入理由含まず)	-0.031	0.009	-3.422 ***	-0.025	0.010	-2.587 **
収入目的	-0.016	0.005	-3.092 **	-0.014	0.005	-2.713 **
活動のデメリット(点数)	0.007	0.009	0.731	0.009	0.009	1.008
活動のメリット(点数)						
全体	0.050	0.011	4.344 ***			
利他的メリット				0.008	0.009	0.959
利己的メリット				0.002	0.010	0.169
自己活躍メリット				0.038	0.009	4.064 ***
サンプルサイズ		93			93	
F値		5.247			4.925	
Prob > F		0.000			0.000	
決定係数		0.505			0.527	

注)有意水準:\*は5%、\*\*は1%、\*\*\*は0.1%で有意であることを示す。

意識項目についてみると、推定 1 と 3 で「参加動機」の「利他的動機」、「利己的動機」、「収入目的」が有意に負の値となっている。これは活動継続年数が短い人ほど、利己的動機や利他的動機が強いが、活動継続年数が長くなるほどこれらの動機が弱まっていく傾向にあることを示している。別の解釈をすれば、NPO に参加する際に利他的動機や利己的動機が大きく、また収入に対する期待が大きいほど、活動が継続しないことを示唆している。過度の期待は現実との大きなギャップを生み出し、活動の停止や転職に繋がる可能性が高いのだろう。また、興味深いのは、利他的動機が強くても活動継続に繋がっていないことである。「世のため人のため」という意識だけでは、活動を続けていくことは出来ないということなのだろう。

次に「活動のメリット」をみると有意に正の値となっている。活動のメリットが多ければ活動継続につながると考えられる。どのようなメリットなのかを推定 2、4 からみると、「自己活躍メリット」が有意に正となっていることがわかる。すなわち、自分の経験や能力が活かされていたり、NPO を通じて人間関係が豊かになったり、周りから注目されたり評価が高まったり、自分の意見が NPO の組織運営に反映されていたりと、NPO で活動することによって周りに認められ、やりがいや生きがいが得られている場合により長く活動が継続すると考えられる。一方で、人の役に立っているという実感である「利他的メリット」や新しい知識や技術が身につけているといった「利己的メリット」は活動継続とは無関係であった。

以上のことから、有償ボランティアの活動継続の要因をまとめると、活動を継続している有償ボランティアは、財政基盤がより大きな NPO で活動し、時間あたりの謝礼金額が高く、世帯年収が高い。活動参加時の動機は「利他的動機」、「利己的動機」、「収入動機」が小さく、活動を通じて自分自身が活躍していることを認識し、NPO での人間関係が良好で、やりがいや生きがいを感じている、ということになる。このようなことから個々人のボランティア精神＝利他的動機に依存するだけでは、活動が長く続かないことがわかる。ボランティアの活動継続を促し積極的に活用したいと考えるのであれば、何らかのメリットを感じさせる必要があるだろう。

## 第 6 節 まとめ

有償ボランティアの働き方や意識、そして「有償」部分が継続につながっているのかをみてきた。最後に、分析から得られた知見をまとめておきたい。

### 1. 属性と意識について

まず、有償ボランティアの属性であるが、60～70 歳代の高齢者の割合が高い。学歴は中学、高校卒の割合が高い。世帯収入は 500 万円程度で他の活動形態に比べて低い傾向

にある。また、NPOでの職業については専業主婦や無職が多くを占め、定年退職後の男性、専業主婦の女性が有償ボランティアを行っている可能性が高い。

有償ボランティアの活動時間は1ヶ月あたり40時間程度で、これは無償その他ボランティアの倍、そして非正規職員の半分の活動時間である。つまり、無償その他ボランティアと非正規職員の間くらいの頻度で活動していると推測できる。

仕事内容についてみると、有償ボランティアの仕事内容は「助け合い活動」など現場の仕事が中心で、どちらかといえば定型的、補助的な仕事が多い。仕事内容を見ると、非正規職員よりは団体の事業企画などに携わり、無償その他ボランティアよりは事務的な仕事にも携わっている。つまり、有償ボランティアの仕事内容は非正規職員と無償その他ボランティアの間に位置すると考えられる。

謝礼についてみると、有償ボランティアの中で「謝礼」を受けているのは、およそ6割である（「謝礼のみ」が約4割、「謝礼と経費」が約2割）。謝礼金額は年間で12万円程度（中央値）、時間あたり金額は650円程度（中央値）となっている。興味深いのは、ボランティアへの謝礼支払いについては、有償ボランティアだけではなく、無償ボランティアや有給職員も「適当である」と回答する割合が高く、ボランティアへの謝礼支払いに対して肯定的であることがわかった。今日のボランティア活動では、完全に「無償」というよりも、何らかの支払いがある方が「適当」と考えている活動者が多いことが窺える。

次に、有償ボランティアの意識についてみてみると、参加動機は無償ボランティアに近い。すなわち、利他的動機が強く、利己的動機が弱い。ただ、仕事内容が有給職員と同じである場合、より利己的動機が強くなる傾向にある。活動のメリットとデメリットについても、無償ボランティアに極めて近い。ただ、収入に期待して入ってきた場合、デメリットを強く感じる可能性がある。また、「怪我や事故などの危険が伴う」というデメリットが有給職員並に高く、憂慮する状況にある。この背景には「助け合い活動」や「送迎ボランティア」などで、高齢者宅での作業や車や自転車での移動も多い。今後、いかにセーフティネットを張るかが大きな課題であろう。

## 2. 有償ボランティアの位置付けについて

有償ボランティアは労働者なのかボランティアなのか。どのような位置付けになるのか。前回のNPO法人調査からわかっていることは、非正規職員よりも「労働者性」は薄く、どちらかといえば無償ボランティアに近いということだった。今回の個人調査からわかったことは、有償ボランティアの「ボランティア性」は有給職員と無償ボランティアの間にあり、そしてどちらかといえば無償ボランティアに近いということである。

これらのことから考えて、有償ボランティアは、使用従属性の観点から「労働者性」をみても、個人の意識面から「ボランティア性」をみても、無償ボランティアと有給職

員（特に非正規職員）との間に位置した形態であり、なおかつ、より無償ボランティアに近いと考えられる。

### 3. 展望と課題

今後有償ボランティアという活動形態をどう考えていけばよいのだろうか。

高齢社会を支え、現在の介護事業では対象とならないきめこまやかなサービスを展開し、地域の人々を繋ぐ「助け合い活動」に有償ボランティアはもはや不可欠な存在となっている。NPOにとっては有償、無償に関わらず、団体を支える有用な人材が必要であり、いかに活動を止めずに継続してもらうかが団体の運営にとって重要なファクターとなってくる。今回の分析結果では、有償ボランティアの「有償」部分が活動継続のインセンティブとなっている可能性が示唆されている。「有償」部分がなくなれば、有償ボランティアは活動を止める可能性がある。NPOにとっては団体を支える人々がいなくなるといった死活問題に直面するだろう。

とはいえ、有償ボランティアは謝礼目的や利己的動機だけでNPOに参加しているわけではない。むしろ、その逆で利他的動機が高く、「ボランティア性」も無償ボランティアに近いのである。つまり謝礼は継続を促す一要素ではあるが、NPOに求められるのは、いかに自己が活躍できる場を与えるか、やりがいや生きがいにつなげた活動を提供するかということが第1と考えるべきだろう。

ただ、有償ボランティアが有給職員とほとんど同じ仕事を行っているのならば、やはり有給職員として扱うべきだろうと考える。有償ボランティアで有給職員とほとんど同じ仕事をしている場合、利己的動機やデメリットの大きさが有給職員と同じくらい高くなる。このことは自らを「労働者」として意識することに繋がる。仕事は有給職員と同じなのに、立場が「労働者」の法的権利や保護もなく、金銭的見返りも少ない有償ボランティアのままであれば、活動の継続にも繋がらないだろう。

有償ボランティアには、個人属性からみて低収入で、高齢者が多い。一般の労働市場では就職口を見つけることが難しく、蓄えが少なかったり年金額が低い高齢者が、有償ボランティアを行っている可能性も否めない。ボランティアという「善」のイメージが逆手に取られて、安価な労働力として有償ボランティアが使われるのであれば、有給職員の労働条件が悪化することも必然である。NPOやボランティアはとかく「性善説」でとらえられがちであるが、NPOが市場競争に参入しつつある中、「性悪説」で物事をとらえる視点も今後必要となってくるかもしれない。

今後の最大の課題として残されているのは、有償無償に関わらず、社会的有用労働としてボランティアをとらえたときに、いかに保護していくのか考えていくことである。分析の中でも、有償ボランティアの活動のデメリットとして「怪我、事故などの危険が伴う」をあげる割合が有給職員並であった。にもかかわらず、事故などへのセーフティ

ネットが任意の保険加入で済まされている実情を考えると、山口[2003]、大内[2003]、池添[2004]らが言うように、ボランティアを保護する法的方向性を検討する必要がある。高齢社会が迫っている。ボランティアに担い手として期待を掛けるならば、社会は早急にボランティアを保護するしくみを整備すべきである。

#### <参考文献>

- Andreoni, J. [1990], Impure altruism and donations to public goods: A warm-glow theory of giving. *Economic Journal*, 100: pp.497-477.
- Chinman, J. M. [1999], The Benefits and Costs of Volunteering in Community Organizations: Review and Practical Implications, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol.28, no.1: pp.46-64.
- Clary, E.G., Snyder, M., & Ridge, R. [1992], Volunteer's motivations: A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers, *Nonprofit Management & Leadership*, 2: pp.333-350.
- Cnaan, R., Handy, F. and Wadsworth M. [1996], Defining who is volunteer: Conceptual and empirical considerations, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol.25, no.3: pp.364-383.
- Freeman, R. B. [1997], Working for Nothing: The Supply of Volunteer Labor, *Journal of Labor Economics*, vol.15, no.1, part2, pp.S140-S166.
- Lohman, R. [1989], And lettuce is nonanimal: Toward a positive economics of voluntary sector, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol18, no.4: pp.367-383.
- Menchik, P. L. and Weisbrod, B. A. [1987], Volunteer labor supply, *Journal of Public Economics*, vol.32,no.2: pp.159-183.
- Mesch, D. J., Tschirhart, M., Perry, J. L and Lee, G. [1998], Altruists or Egoists? Retention in Stipended Service, *Nonprofit Management and Leadership*, 9: pp.3-21.
- Smith, D. H. [1994], Determinants of voluntary association participation and volunteering: A literature review, *Nonprofit and Voluntary sector Quarterly*, 23: pp.243-263.
- Tschirhart, M., Mesch, J. D., Perry, J. L., Miller, K. T., and Lee, G. [2001], Stipended Volunteers: Their Goals, Experiences, Satisfaction, and Likelihood of Future Service, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol.30, no.3: pp.422-433.

- 池添弘邦[2004]、「セーフティネットと法」、『就業の多様化と社会労働政策—個人業務委託と NPO 就業を中心として—』、労働政策研究報告書 No.12、労働政策研究・研修機構、pp.196-248。
- 大内伸哉[2003]、「今後の労働保護法制のあり方についての一考察—自営的在宅ワークをめぐる法律問題の分析を通して—」、『在宅ワーカーの労働者性と事業者性—在宅ワーカーへの対応支援をめぐって—』、調査研究報告書 No.159、日本労働研究機構、pp.117-142。
- 小野晶子[2004]、「NPO の就業環境とその担い手」、『就業の多様化と社会労働政策—個人業務委託と NPO 就業を中心として—』、労働政策研究報告書 No.12、労働政策研究・研修機構、pp.115-163。
- 小野晶子[2005]、『「有償ボランティア」という働き方—その考え方と実態—』、労働政策レポート Vol.3、労働政策研究・研修機構。
- 山口浩一郎[2003]、「NPO のための法的環境整備」、『日本労働研究雑誌』、No.515、pp.21-31。

## 第5章 NPO 活動への参加経路について

### はじめに

NPO の最も大きな課題の 1 つとして必ずあげられるものに人材の確保・育成ということがある。労働政策研究・研修機構が 2004 年に NPO 法人を対象として実施した調査でも、「ボランティア層の人材確保」(44.8%)と「後継者探し、後継者育成」(40.9%)が、人材活用の問題として最も回答率が高かった<sup>1</sup>。NPO の活動の多くはボランティアによって支えられており、それが特徴であると言えるが、活動の安定化や発展のためには有給職員が必要とされている<sup>2</sup>。しかし、NPO は財政基盤が脆弱なところが多く、有給職員を雇う余裕がない、あるいはなかなか条件が合わないなど、人材の確保が難しい。したがって、知り合いなど人脈を通じて、しかもボランティアで何とか来てもらうということが多くなる。

個人が NPO の活動に関わるようになるきっかけとして、「知り合いを通じて」という割合が多い。労働政策研究・研修機構の同調査では、スタッフの採用方法として「団体関係者からの紹介」や「団体関係者の友人、知人、縁者からの紹介」が用いられた割合が、スタッフの種類に関わりなく高かった<sup>3</sup>。

前述のように、人脈に頼らざるを得ないということもあるだろうが、紹介による採用のメリットとして、団体側としては書類などによって形式的に得られるのとは異なる情報を事前に得られる、つまり身元がある程度明らかになっているということがあるし、参加する側にしても組織の中の様子をある程度知ることができるということがある。NPO 活動の場合は、活動の理念など価値観の共有が活動を続けていく上で重要となるため、お互いのことがある程度分かっていたほうが良いということになる。

しかし、実際に人を介して(紹介によって)参加した人と公募などその他の経路によって参加した人に、組織への関わりかたなどに違いがあるのだろうか。例えば、公募は組織への関わり方がある程度限定された業務に従事してもらう人を採用するために使われていて、組織の運営などより深く組織に関わっている人は紹介によって参加するようになった人であるという傾向があるかもしれない。このように、参加の経路によって NPO の活動や組織との関わり方に違いがあるのかも明らかにしたい。

また、人を介して参加している場合に、その人(紹介者)とどのような関係にあったのかも明らかにする。人脈を使う場合でも、「身内」が多いと組織としての多様性に欠け、閉鎖的になってしまう危険性がある。多様であっても組織がばらばらになってしまう

<sup>1</sup> 労働政策研究・研修機構[2004]、p.176。

<sup>2</sup> 例えば、山内[2003]、p.181。

<sup>3</sup> 労働政策研究・研修機構[2004]、p.169。

は意味がないが、活動の広がりということを考えると、ある程度の多様性は確保されることがよいとも考えられる。

本章では、このような作業によって NPO への参加経路の実態を明らかにするとともに、人のつながりが NPO においてどのような重要性を持っているのかも明らかにしたい。それによって、雇用の場としての採用の実態の把握にもなると考える。

本章の構成は、まず、NPO のスタッフはそれぞれどのような人がどのようにして参加するようになったのか（採用されているのか）、知り合いなど「紹介」による場合と、媒体による広告やハローワークや専門機関など「公募」による場合の 2 つに絞って、それぞれの経路から参加している人の NPO での活動や組織に対する関わり方などを比較する。また、転職時の入職経路に関する研究を参考に、紹介の場合については、どのような人から紹介されたのか、紹介者との関係についても検討し、NPO におけるスタッフ採用のより詳しい実態を明らかにする。そして、これらの結果を踏まえて、NPO での人材確保について考察を行う。

## 第 1 節 参加経路の違い：紹介か公募か

### 1. 個人属性による違い

本調査における NPO 活動への参加のきっかけ（以下、参加経路）について、全体の分布は第 2 章でも示されているが、改めて確認しておくとして第 5-1-1 表のようになっている。

第 5-1-1 表 現在の NPO で活動し始めたきっかけ

きっかけの種類	(%)	
家族や親戚からの紹介	5.5	} (紹介, 62.2%)
職場や仕事を通じた友人・知人からの紹介	25.0	
近隣や地域の友人・知人からの紹介	17.6	
その他の友人・知人からの紹介	14.2	
雑誌や新聞広告、広報誌などを通じての公募	7.2	} (公募, 15.6%)
大学や専門機関、自治体などを通じての公募	2.6	
ハローワークを通じての公募	4.5	
インターネット上の公募	1.2	
その他	5.4	} (その他, 5.8%)
直接応募	0.4	
団体発足から参加	11.6	
無回答	4.8	
合計	100	
(N)	(2200)	

参加経路を大きく分けると、第 5-1-1 表のように、人を介した場合（紹介）と団体が出した募集を見て参加を決めた場合（公募）、そしてその他の場合となる。紹介した人に



は、「家族や親戚」や「職場や仕事を通じた友人・知人」、「近隣や地域の友人・知人」などが含まれる。公募に使われるものとしては、「雑誌や新聞広告、広報誌など」のメディアと「大学や専門機関、自治体など」や「ハローワーク」などの機関がある。そして、その他には、その団体の活動を知って直接応募した場合や、団体の母体となる組織やグループで活動していた場合などがある。表を見ると、今回のデータでは最も多く利用されているのは紹介であり、前述の団体調査の結果とも一致する。

本節では、NPO 活動への参加経路が人を介しているか（紹介か）どうかに焦点を当てて分析を行う。そこで、分析の便宜上、経路を「紹介」と「公募」そして「その他」にカテゴリをまとめ、特に「紹介」と「公募」の違いに注目して分析を行う。「団体発足から参加」は経路として適当でないと思われるので<sup>4</sup>分析から除外する。

まずはスタッフの種類による違いを確認する（第 5-1-2 表）。特徴として、事務局長については、公募の割合が他の形態と比べて少ない。正規職員や非正規職員など有給職員は公募の割合がボランティアなどに比べると少し高い<sup>5</sup>。付属資料のクロス集計表（問 2）で確認すると、正規職員や非正規職員は「ハローワークを通じての公募」が 1 割程度となっている。第 2 章（第 2-3-1 表）では、有給職員について、世代による違いとして若い世代のほうが公募を利用している割合が高いことが示されている。

第 5-1-2 表 スタッフの種類別 参加経路（％）

	紹介	公募	その他	無回答	合計 (N)
全体	70.8	17.7	6.6	4.8	100 (1900)
事務局長	73.1	8.3	8.6	10.1	100 (338)
正規職員	66.2	24.8	6.4	2.6	100 (391)
非正規職員	72.0	21.3	5.1	1.6	100 (432)
有償ボランティア	69.7	17.8	8.0	4.5	100 (264)
無償事務局ボランティア	73.6	14.9	6.6	5.0	100 (121)
無償その他ボランティア	72.0	15.5	5.9	6.5	100 (354)

その他の基本属性については（第 5-1-3 表）、年齢で「30 歳未満」の公募の割合が高く、紹介の割合が低い。「配偶者の有無」や「子どもの有無」では、「いない」と答えている人の公募の割合が「いる」と答えている人よりも高い。配偶者や子どもを通じたつきあいなどから、より広い社会関係を持つ傾向があるため紹介に結びつく可能性が高まるとも言えるが、ここでは若年層で公募の割合が高いことから、主にその年齢効果（若年層は未婚率が高い）が結果に表れたものと思われる。世帯収入階層についても、公募の場

<sup>4</sup> 会社で言えば設立に関わったということになり、もともとどのようにしてその組織と結びつきを持つようになったかということを示すわけではない。

<sup>5</sup> 性別による差はほとんど見られなかった。

合は 400 万円未満の割合が少し高いが、これも年齢効果であると考えられる。

学歴に関しては、「大学・大学院」と「各種・専門学校」で紹介の割合が少し低い。「各種・専門学校」は公募の割合が少し高いが、福祉系の学校も含まれ、その学校（あるいは学校関係）を通じてということであろう。

「家族の介護、介助経験の有無」については、そのような経験が介護や介助への関心と結びつき、自発的に活動を探して公募によって参加するようになるということもあるが、今回のデータでは、介護・介助の経験の有無による差はほとんど見られなかった。

以上のように、回答者の基本属性からは、スタッフの種類（正規職員や非正規職員に公募が比較的多い）と年齢階層（若年層に公募が多い）による違いのみが得られた。若年層に公募が比較的多いことは、若年層に有給職員が多い<sup>6</sup>ということもあるが、他の年齢階層に比べると、活動の参加につながるような人的ネットワークにつながりにくいということもあるだろう。

第 5-1-3 表 回答者の基本属性別 参加経路 (%)

		紹介	公募	その他	無回答	合計 (N)
性別	男性	70.1	15.7	7.3	6.8	100 (790)
	女性	70.9	19.0	5.9	4.1	100 (1134)
年齢階層	30歳未満	62.7	30.7	4.0	2.7	100 (150)
	30歳代	69.5	21.0	7.5	2.0	100 (200)
	40歳代	71.2	17.5	8.0	3.3	100 (337)
	50歳代	74.9	15.6	4.9	4.7	100 (533)
	60歳代	69.1	15.6	7.4	7.8	100 (538)
	70歳以上	71.2	12.1	6.1	10.6	100 (132)
学歴	中学・高校	75.5	15.3	4.3	4.9	100 (797)
	短大・高専	70.1	19.6	5.3	5.0	100 (281)
	大学・大学院	66.5	17.9	10.0	5.6	100 (663)
	各種・専門学校	64.0	23.1	6.5	6.5	100 (186)
配偶者の有無	いない	69.7	21.8	4.9	3.7	100 (491)
	いる	70.8	16.2	7.2	5.8	100 (1436)
子どもの有無	いない	65.3	23.9	8.3	2.5	100 (435)
	いる	72.0	15.8	6.1	6.1	100 (1486)
家族の介護、介助経験の有無	ある	71.4	16.8	5.6	6.2	100 (786)
	ない	69.7	18.3	7.3	4.7	100 (1129)
世帯収入階層	200万円未満	69.7	21.0	8.4	0.8	100 (119)
	200-400万円未満	66.1	21.3	6.6	6.0	100 (301)
	400-600万円未満	71.0	15.9	6.5	6.5	100 (321)
	600-800万円未満	74.5	15.3	3.9	6.3	100 (255)
	800-1000万円未満	74.1	12.7	8.9	4.4	100 (158)
	1000-1200万円未満	73.0	15.7	7.0	4.3	100 (115)
	1200万円以上	69.5	19.0	5.7	5.7	100 (105)

<sup>6</sup> 付属資料のクロス集計表（問 8）で世代別のスタッフの種類を見ると、若年層では正規職員の割合が 4 割を超えている。

所属している団体の基本属性による参加経路の違いについて（第 5-1-4 表）、団体の年間収入階層や総職員数、そして主な活動分野で比較したが、総職員数で「1～9 人」の公募の割合が若干低い<sup>7</sup>ほかに、顕著な違いは見られなかった<sup>8</sup>。

第 5-1-4 表 団体の基本属性別 参加経路（％）

		紹介	公募	その他	無回答	合計	(N)
団体の年間収入階層(昨年)	0円	68.7	22.9	3.6	4.8	100	(83)
	1-499万円	73.4	12.9	5.9	7.8	100	(410)
	500-999万円	64.9	23.0	7.7	4.5	100	(222)
	1000-2999万円	73.4	14.8	7.3	4.5	100	(357)
	3000万円以上	66.7	22.2	7.2	3.9	100	(333)
総職員数	1～9人	72.6	15.3	6.5	5.6	100	(1169)
	10～99人	66.0	22.1	6.4	5.5	100	(621)
	100～999人	67.8	18.6	10.2	3.4	100	(59)
	1000人以上	78.6	21.4	0.0	0.0	100	(14)
主な活動分野	その他	67.8	17.6	8.4	6.3	100	(670)
	保健・医療・福祉	71.8	17.9	5.8	4.5	100	(1062)

## 2. 活動を始めた動機による違い

回答者の基本属性による差は、主にスタッフの種類による違い（有給職員に公募が比較的多いこと）であった。では、参加経路の種類によって活動を始めた動機に違いはあるだろうか。第 5-1-5 表がその結果である<sup>9</sup>。

「あてはまる」と回答した割合に注目すると<sup>10</sup>、紹介の割合が公募より高いのが、「人の役に立ち、社会や地域に貢献したかったから」、「NPO の理念や活動目的に共感したから」、「仲間や友人の輪を広げることができるから」、「地域の情報など、必要な分野の情報を得るため」、「頼まれた、誘われた、義理」となっている。逆に、公募の割合が高かったのが、「収入を得るため」、「新しい知識や技術、経験を得るため」、「将来働く際に有利な経験になると思ったから」であった。「自分の経験や能力を生かしたかったから」と「授業の単位や資格を取るために必要だったから」については差がほとんど見られなかった。

紹介が公募より「あてはまる」と回答した割合が高かった項目は、社会や地域そして他者との関係を動機としていて社会的な動機と言えるものである。一方、公募の割合が高かった項目は、自分自身の利益となることを動機としていて個人的な動機であると言

<sup>7</sup> 「1～9 人」と「10 人以上」に分類して集計すると、「1～9 人」では紹介が 72.6%で公募が 15.3%、「10 人以上」では紹介が 66.4%で公募が 21.8%とそれぞれ 5 ポイント程度の差となった。

<sup>8</sup> 団体の年間収入については、「1000 万円未満」と「1000 万円以上」に分類して集計すると、「1000 万円未満」では紹介が 70.2%で公募が 17.2%、「1000 万円以上」では紹介が 70.1%で公募が 18.4%となった。

<sup>9</sup> ここからは、「紹介」と「公募」の結果のみ表に示す。

<sup>10</sup> 差が明確でない場合（「将来働く際に有利な経験になると思ったから」や「地域の情報など、必要な分野の情報を得るため」）は「ややあてはまる」の値も考慮に入れた。

える。第 5-1-2 表で、有給職員の割合が紹介の場合に比べると公募のほうが高かったが、それが反映された結果と考えられる。

第 5-1-5 表 参加経路別 活動を始めた動機 (%)

		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答	合計 (N)
人の役に立ち、社会や地域に貢献したかったから	紹介	48.2	37.7	8.7	3.4	2.0	100 (1369)
	公募	38.8	43.1	10.8	5.2	2.0	100 (343)
NPOの理念や活動目的に共感したから	紹介	40.1	37.3	14.5	5.6	2.6	100 (1369)
	公募	30.6	41.1	17.5	7.3	3.5	100 (343)
収入を得るため	紹介	17.7	21.1	17.5	40.1	3.6	100 (1369)
	公募	28.0	21.6	17.5	28.6	4.4	100 (343)
自分の経験や能力を生かしたかったから	紹介	31.2	36.7	17.9	12.1	2.0	100 (1369)
	公募	34.1	35.6	14.9	11.4	4.1	100 (343)
新しい知識や技術、経験を得るため	紹介	25.3	39.7	20.2	12.1	2.6	100 (1369)
	公募	37.6	33.8	14.9	9.6	4.1	100 (343)
将来働く際に有利な経験になると思ったから	紹介	9.0	16.4	24.8	47.1	2.7	100 (1369)
	公募	12.8	18.4	26.5	37.0	5.2	100 (343)
授業の単位や資格を取るために必要だったから	紹介	1.8	3.9	11.4	79.7	3.2	100 (1369)
	公募	3.2	5.5	10.2	75.5	5.5	100 (343)
仲間や友人の輪を広げることができるから	紹介	21.0	42.6	18.6	14.9	3.0	100 (1369)
	公募	16.6	35.3	26.8	17.2	4.1	100 (343)
地域の情報など、必要な分野の情報を得るため	紹介	12.7	35.6	28.0	20.4	3.3	100 (1369)
	公募	11.4	29.7	28.0	27.4	3.5	100 (343)
頼まれた、誘われた、義理	紹介	15.1	27.5	16.6	38.2	2.6	100 (1369)
	公募	1.5	5.8	9.3	78.7	4.7	100 (343)

そこで、有給職員（正規職員と非正規職員）とボランティア（有償ボランティア、無償事務局ボランティア、無償その他ボランティア）について紹介と公募に分け、「あてはまる」と回答した割合を比べた<sup>11</sup>（第 5-1-6 表）。

すると、多くの項目で有給職員とボランティアの割合の水準の違いが見られたが、それぞれの項目について紹介と公募で比べてみると、ボランティアでは「頼まれた、誘われた、義理」（紹介のほうが割合が高かった）のみ差が見られた。ボランティアの場合は、紹介の場合と公募の場合で動機にあまり違いはないということになる。一方、有給職員の場合は紹介と公募の間に多くの違いが見られ、公募の割合のほうが高いのが「収入を得るため」と「新しい知識や技術、経験を得るため」の 2 項目で、「人の役に立ち、社会や地域に貢献したかったから」、「NPO の理念や活動目的に共感したから」、「仲間や友人の輪を広げることができるから」、「頼まれた、誘われた、義理」の 4 項目については紹介の割合のほうが高かった。傾向として、有給職員の場合には、紹介で参加している人のほうが社会的な動機が強く、公募のほうが個人的な動機が強いという結果となった。

<sup>11</sup> それぞれクロス集計で残差分析を行い、「あてはまる」のセルが 5%水準で統計的に有意となったもの（調整済み残差の絶対値が 1.96 以上）を示している。

第 5-1-6 表 参加経路別・スタッフの種類別 活動を始めた動機 (%)

	有給職員			ボランティア	
	紹介	公募		紹介	公募
人の役に立ち、社会や地域に貢献したかったから	44.0	> 31.7	<	52.8	50.4
NPOの理念や活動目的に共感したから	36.5	> 25.2	<	43.7	38.5
収入を得るため	33.0	< 45.5	>	1.7	2.2
自分の経験や能力を生かしたかったから	36.8	39.6	>	25.7	25.9
新しい知識や技術、経験を得るため	32.3	< 46.5	>	18.3	24.4
将来働く際に有利な経験になると思ったから	13.5	16.8	>	4.1	6.7
授業の単位や資格を取るために必要だったから	2.6	4.0	>	1.1	2.2
仲間や友人の輪を広げることができるから	19.2	> 10.9	<	23.1	24.4
地域の情報など、必要な分野の情報を得るため	13.5	10.9		11.7	12.6
頼まれた、誘われた、義理	16.6	> 1.0		13.5	> 2.2

\* 数値は「あてはまる」と回答した割合を示す。  
\* “<” や “>” は数値の水準の大小を表す。

今度は、実際に活動に参加していて感じるメリットとデメリットについて、紹介の場合と公募の場合に差はあるのか検討する。

まずメリットについては（第 5-1-7 表）、例えば「新しい知識が身についている」は公募の割合が紹介よりも若干高い。動機でも「新しい知識や技術、経験を得るため」では公募の割合が紹介よりも高かった。「収入が得られている」については、「ややあてはまる」で公募のほうが 8 ポイント高いものの、「あてはまる」では差はない。

第 5-1-7 表 参加経路別 活動のメリット (%)

		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答	合計 (N)
人の役に立ち社会に貢献できている	紹介	47.3	41.3	6.4	2.0	3.0	100 (1369)
	公募	41.1	46.1	8.5	2.3	2.0	100 (343)
自分の経験や能力が生かされている	紹介	35.4	44.9	12.1	4.5	3.1	100 (1369)
	公募	33.5	44.6	15.7	4.4	1.7	100 (343)
新しい知識や技術が身についている	紹介	23.2	45.3	18.0	8.8	4.7	100 (1369)
	公募	30.9	42.6	18.1	5.2	3.2	100 (343)
収入が得られている	紹介	12.5	20.4	17.8	45.1	4.3	100 (1369)
	公募	13.4	28.3	17.8	37.0	3.5	100 (343)
私生活でもスタッフやメンバーと交流がある	紹介	24.0	38.4	22.4	11.4	3.7	100 (1369)
	公募	13.7	28.6	30.9	23.3	3.5	100 (343)
周りから注目、評価されている	紹介	13.4	39.1	28.7	14.6	4.2	100 (1369)
	公募	9.9	29.2	36.4	20.7	3.8	100 (343)
地域の情報など、必要な情報を得られている	紹介	13.9	49.2	22.9	10.1	3.9	100 (1369)
	公募	14.6	41.1	25.7	15.7	2.9	100 (343)
自分の意見や考えが組織運営に反映されている	紹介	18.5	41.6	25.4	10.4	4.1	100 (1369)
	公募	12.5	35.3	30.0	19.8	2.3	100 (343)

それに対して、「私生活でもスタッフやメンバーと交流がある」、「自分の意見や考えが組織運営に反映されている」については紹介のほうが公募より「あてはまる」と答えた割合が高い。「周りから注目、評価されている」や「地域の情報など、必要な情報を得られている」は、「ややあてはまる」を合わせると紹介の割合のほうが高い。

「私生活でもスタッフやメンバーと交流がある」や「自分の意見や考えが組織運営に反映されている」で「あてはまる」と回答しているということは、それだけ組織への関与も強いということであろう<sup>12</sup>。

活動のメリットについても、有給職員とボランティアで紹介と公募に分けて「あてはまる」と回答した割合を比べた<sup>13</sup>（第 5-1-8 表）。

有給職員の割合の水準がボランティアよりも高い項目は 4 つあり、「収入が得られている」はほぼ有給職員のみでの回答となっている。「新しい知識が得られた」や「自分の経験や能力が生かされている」では、紹介と公募では差はないが、値の水準はボランティアより有給職員のほうが高い。「地域の情報など、必要な情報を得られている」については、有給職員かボランティアかでクロス集計した場合に統計的に有意な結果が得られたが、表中の値を見る限り、目立った差は見られない。

有給職員については、「人の役に立ち社会に貢献できている」や「私生活でもスタッフやメンバーと交流がある」、「周りから注目、評価されている」など社会的な要素のメリットに関して紹介の割合が公募よりも高い。また、「自分の意見や考えが組織運営に反映されている」でも、紹介のほうが割合が高い。

第 5-1-8 表 参加経路別・スタッフの種類別 活動のメリット（％）

	有給職員			ボランティア	
	紹介	公募		紹介	公募
人の役に立ち社会に貢献できている	48.5	> 40.1		46.6	43.7
自分の経験や能力が生かされている	41.7	39.6	>	29.4	25.9
新しい知識や技術が身についている	29.7	36.1	>	16.6	23.7
収入が得られている	23.3	22.8	>	1.2	0
私生活でもスタッフやメンバーと交流がある	24.3	> 9.4		23.7	20.7
周りから注目、評価されている	14.7	> 8.9		12.0	11.9
地域の情報など、必要な情報を得られている	16.7	14.4	>	10.8	15.6
自分の意見や考えが組織運営に反映されている	18.5	> 11.9		19.0	12.6

\* 数値は「あてはまる」と回答した割合を示す。

\* “<” や “>” は数値の水準の大小を表す。

<sup>12</sup> 組織への関与度については、第 5-1-11 表と第 5-1-12 表で検討している。

<sup>13</sup> 表の作成方法については脚注の 11 を参照。

参加の動機と同様に、ボランティアよりも有給職員のほうが紹介と公募で違いの見られる項目が多かった。

デメリットについては（第 5-1-9 表）、紹介と公募で「あてはまる」や「ややあてはまる」で明確な差が見られる項目はない。「あてはまらない」で見ても、大きな差は見られないが、「寄付や会費の負担が重い」では公募のほうが 8.9 ポイント高い。

第 5-1-9 表 参加経路別 活動のデメリット（％）

		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答	合計 (N)
拘束時間が長い	紹介	12.6	19.6	32.7	31.4	3.6	100 (1369)
	公募	14.0	17.8	36.2	28.6	3.5	100 (343)
活動経費(ポケットマネー)の持ち出しが多い	紹介	8.6	18.8	27.9	41.3	3.4	100 (1369)
	公募	7.0	16.9	27.1	46.1	2.9	100 (343)
寄付や会費の負担が重い	紹介	1.5	8.6	31.9	54.4	3.6	100 (1369)
	公募	1.5	9.0	22.7	62.7	4.1	100 (343)
責任や仕事の負担が重い	紹介	13.7	29.4	29.0	24.5	3.4	100 (1369)
	公募	13.1	25.9	31.8	25.4	3.8	100 (343)
人間関係がうまくいかない	紹介	2.1	9.9	32.7	51.9	3.4	100 (1369)
	公募	2.6	10.5	35.9	48.4	2.6	100 (343)
団体の方針や考えに合わない	紹介	2.1	10.0	31.2	52.8	3.9	100 (1369)
	公募	1.7	12.0	35.6	47.2	3.5	100 (343)
資格・免許の取得や、勉強すべきことが多い	紹介	7.8	22.4	30.5	35.9	3.5	100 (1369)
	公募	9.0	24.5	30.6	32.7	3.2	100 (343)
体力的、能力的に負担を感じる	紹介	5.3	27.0	34.6	29.5	3.6	100 (1369)
	公募	5.8	23.9	37.3	29.7	3.2	100 (343)
怪我や事故などの危険がともなう	紹介	4.7	12.5	26.5	52.8	3.5	100 (1369)
	公募	4.7	12.8	31.5	48.1	2.9	100 (343)

さらに有給職員とボランティアに分け、「あてはまる」と「ややあてはまる」と回答した割合をあわせたものを比較してみると<sup>14</sup>（第 5-1-10 表）、それぞれ紹介と公募に目立った差は見られないが、有給職員とボランティアの割合の水準には差が見られた。「活動経費（ポケットマネー）の持ち出しが多い」についてはボランティアの割合が有給職員よりも高いが、「寄付や会費の負担が重い」を除くすべての項目で、有給職員の割合がボランティアよりも高い<sup>15</sup>。

そこで、意思決定など組織に対する関与の度合いをたずねた 4 つの項目について、紹介と公募で割合の分布に違いがあるか検討した。

<sup>14</sup> 表の作成方法については脚注の 11 を参照。

<sup>15</sup> 第 4 章の第 4-3-12 図で、特に正規職員がよりデメリットを感じていることが示されている。「活動経費の持ち出しが多い」については、無償事務局ボランティアが他の形態と比べて数値が少し高い。

第 5-1-10 表 参加経路別・スタッフの種類別 活動のデメリット (%)

	有給職員			ボランティア	
	紹介	公募		紹介	公募
拘束時間が長い	41.7	38.6	>	22.7	21.5
活動経費(ポケットマネー)の持ち出しが多い	21.5	19.3	<	33.8	30.4
寄付や会費の負担が重い	7.3	10.9		13.1	8.9
責任や仕事の負担が重い	51.3	45.0	>	34.7	29.6
人間関係がうまくいかない	15.8	15.8	>	7.8	8.1
団体の方針や考えに合わない	17.2	18.3	>	6.8	7.4
資格・免許の取得や、勉強すべきことが多い	40.7	43.6	>	19.3	18.5
体力的、能力的に負担を感じる	40.1	38.1	>	24.0	17.0
怪我や事故などの危険がともなう	20.2	20.8	>	14.0	12.6

\* 数値は「あてはまる」と回答した割合を示す。  
\* “<” や “>” は数値の水準の大小を表す。

第 5-1-11 表では、すべての項目について、「かなり関与している」あるいは「やや関与している」と回答した割合で紹介のほうが公募よりも高い。平均値で比べても紹介のほうが値が高い。

第 5-1-11 表 参加経路別 組織への関与度 (%)

		かなり関与している	やや関与している	あまり関与していない	関与していない	無回答	合計 (N)	平均値	標準偏差	(N)	分散分析
組織運営やミッションの方針決定	紹介	26.8	22.5	17.7	27.7	5.3	100 (1369)	2.51	1.18	(1296)	F = 37.39 p < .001
	公募	13.1	20.4	23.0	39.7	3.8	100 (343)	2.07	1.08	(330)	
所属NPOの運営にとって重要な人との連携	紹介	28.3	27.6	16.9	22.1	5.1	100 (1369)	2.66	1.14	(1299)	F = 25.64 p < .001
	公募	16.0	30.0	18.1	32.7	3.2	100 (343)	2.30	1.11	(332)	
組織の全般的な業務	紹介	28.4	29.4	17.7	19.7	4.7	100 (1369)	2.70	1.11	(1304)	F = 28.31 p < .001
	公募	18.1	25.7	23.0	29.4	3.8	100 (343)	2.34	1.10	(330)	
個々のプロジェクト	紹介	24.3	33.6	18.7	18.9	4.5	100 (1369)	2.66	1.06	(1307)	F = 12.18 p < .001
	公募	20.7	28.0	18.7	28.3	4.4	100 (343)	2.43	1.13	(328)	

\*平均値の計算には、関与度が高いほうが値も高くなるように、それぞれの項目の値を反転してある。

第 5-1-12 表は、「かなり関与している」と回答した割合について、有給職員とボランティアに分けて紹介と公募を比較したものである<sup>16</sup>。表中の有給職員とボランティアに値の水準の差はあまりなく、第 5-1-11 表で見られた傾向（紹介の割合が公募よりも高い）が、ほぼそのまま示された形となっている。ただ、有給職員かボランティアかでクロス集計した場合に、「組織運営やミッションの方針決定」と「所属 NPO の運営にとって重要な人との連携」では、統計的に有意な結果が得られた。これは、第 2 章の第 2-4-3 表や第 4 章の第 4-2-14 表から、主に無償事務局ボランティアの傾向が表れたものであろう。

<sup>16</sup> 表の作成方法については脚注の 11 を参照。



第 5-1-12 表 参加経路別・スタッフの種類別 組織への関与度 (%)

	有給職員			ボランティア	
	紹介	公募		紹介	公募
組織運営やミッションの方針決定	24.7	> 10.4	<	29.2	> 17.0
所属NPOの運営にとって重要な人との連携	26.9	> 14.4	<	30.0	> 18.5
組織の全般的な業務	30.2	> 18.8		26.8	> 17.0
個々のプロジェクト	24.0	22.8		24.5	18.5

\* 数値は「あてはまる」と回答した割合を示す。

\* “<” や “>” は数値の水準の大小を表す。

このように、組織に対する関与度について紹介と公募に差が見られたが、第 5-1-13 表で活動の内容に違いがあるのか比べた。関わっている活動内容のうち、主なもの 1 つについては、「組織全体の事業計画・運営・管理」で紹介による参加の割合が公募よりも少し高く、「専門的な仕事（福祉、教育、IT、医療など）」では公募のほうが紹介より割合が少し高い。行っているすべての活動については、紹介の割合が高いものが多い。

第 5-1-13 表 参加経路別 主な活動内容 (%)

	主なもの1つ		行っている活動すべて	
	紹介	公募	紹介	公募
組織全体の事業計画・運営・管理	15.3	9.9	34.8	25.4
個々のプロジェクトの企画・運営	4.0	7.6	31.0	25.9
資金調達	0.4	0	15.6	9.3
会計・経理	6.9	4.4	23.8	17.8
ボランティアコーディネート	0.4	0	15.4	12.8
人事(職員の採用、管理)	1.0	1.5	13.5	12.8
一般事務	0.9	0	23.7	17.5
専門的な仕事 (福祉、教育、IT、医療など)	2.6	1.7	24.1	19.2
行政や企業との連携	6.8	5.2	31.3	31.5
広報(機関紙やインターネットでの情報発信など)	18.6	23.3	35.2	37.6
左記の業務の補助的な仕事	6.0	6.7	21.3	24.5
現場での活動 (助け合い活動、イベント手伝いなど)	15.0	17.8	55.3	52.2
その他	0	0	0.4	0.3
無回答	22.0	21.9	3.9	2.9
合計	100	100	100	100
(N)	(1369)	(343)	(1369)	(343)

本章の冒頭で「公募は組織への関わり方がある程度限定された業務に従事してもらう人を採用するために使われていて、組織の運営などより深く組織に関わっている人は人

を介して参加するようになった人ではないか」という例を提示したが、組織の運営に関してはそのような傾向が見られるものの、全体として明確な傾向は示されなかった。

第 5-1-14 表 スタッフの種類別・参加経路別 主な活動内容 (%)

			組織全体の事業計画・運営・管理	専門的な仕事 (福祉、教育、IT、医療など)	現場での活動 (助け合い活動、イベント手伝いなど)	(N)
主なもの 1つ	有給職員	紹介	12.6	26.0	7.7	(688)
		公募	7.4	31.2	13.4	(202)
	ボランティア	紹介	18.3	11.1	22.8	(657)
		公募	12.6	11.9	25.2	(135)
行っている活動 すべて	有給職員	紹介	32.1	46.4	49.0	(688)
		公募	23.8	51.0	49.0	(202)
	ボランティア	紹介	37.9	23.9	61.9	(657)
		公募	27.4	17.8	57.8	(135)

第 2 章 (第 2-4-1 表) において、スタッフの種類別に活動内容の分布が示されているが、そこでは正規職員や非正規職員の活動内容として「専門的な仕事 (福祉、教育、IT、医療など)」の割合が高い。主な活動内容を取り出して、スタッフの種類別および参加経路別に割合を比べてみると (第 5-1-14 表)、有給職員の場合もボランティアの場合も「組織全体の事業計画・運営・管理」で紹介の割合が公募より高く、有給職員の場合は「専門的な仕事」や「現場での活動」で公募の割合が若干高い。紹介と公募で組織への関与度に違いがあるが、それは活動の内容と一定の関係しか見られなかった。

第 5-1-15 表 参加経路別 現在の NPO 活動に対する満足度 (%)

		満足している	まあ満足している	やや不満である	不満である	無回答	合計 (N)	平均値	標準偏差	(N)	分散分析
全体		19.3	58.1	15.6	3.4	3.7	100 (1839)	2.97	0.71	(1646)	-
紹介		18.8	58.1	15.7	3.5	3.9	100 (1369)	2.96	0.71	(1315)	F = 0.76
公募		20.7	58.3	14.0	3.5	3.5	100 (343)	3.00	0.71	(331)	有意差なし
有給職員	紹介	18.9	57.6	16.4	3.3	3.8	100 (688)	2.96	0.71	(662)	F = 0.05
	公募	19.8	55.9	16.3	4.5	3.5	100 (202)	2.94	0.75	(195)	有意差なし
ボランティア	紹介	18.9	59.4	14.6	3.8	3.3	100 (657)	2.97	0.71	(635)	F = 2.73
	公募	22.2	62.2	10.4	2.2	3.0	100 (135)	3.08	0.65	(131)	有意差なし

\*平均値の計算には、満足度が高いほうが値も高くなるように、項目の値を反転してある。

紹介によって参加している人は、組織に対するコミットメントは高いが、活動に対する満足度はどうだろうか。第 5-1-15 表を見ると、現在の NPO 活動に対する満足度について、紹介によって参加した人と公募によって参加した人の割合に違いはほとんどなく、いずれも約 2 割が「満足している」と回答している。平均値で比べても差は見られな

った。

また、今後の NPO 活動に対する見通しについても、紹介によって参加した人と公募によって参加した人の間にほとんど差はなく、約 7 割の人が「可能な限り現在の NPO で活動を続けたい」と答えている（第 5-1-16 表）。

第 5-1-16 表 参加経路別 今後の活動についての見通し（％）

		可能な限り現在の NPOで活動を 続けたい	ある一定期間だ け現在のNPOで 活動を続けたい	他のNPOに活動 拠点を移したい	NPO活動をやめ たい	無回答	合計 (N)
全体		72.1	18.5	1.0	3.3	5.1	100 (1839)
紹介		72.0	19.2	0.9	3.1	4.8	100 (1369)
公募		71.7	18.1	1.7	2.9	5.5	100 (343)
有給職員	紹介	70.2	20.2	1.6	2.9	5.1	100 (688)
	公募	67.8	20.3	2.0	4.0	5.9	100 (202)
ボランティア	紹介	74.4	18.4	0.2	3.5	3.5	100 (657)
	公募	78.5	14.1	1.5	1.5	4.4	100 (135)

### 3. 小括

以上のように、NPO 活動への参加経路として、人を介しての紹介による参加と、雑誌や広告あるいはハローワークや専門機関などを通じての公募による参加について、活動に対する意識や組織に対する関わりなどについて検討してきた。

結果として明らかになったのは、まず個人の属性に関しては、公募の場合に有給職員の割合が比較的高いということである。具体的には、ハローワークの利用が多い。これは以前に行われた団体調査でも、正規職員や非正規職員の場合にハローワークを利用するという回答が比較的高かったことと一致している。

活動を始めた動機については、紹介の場合、「人の役に立ち、社会や地域に貢献したかったから」、「NPO の理念や活動目的に共感したから」、そして「仲間や友人の輪を広げることができるから」といった社会的な動機に関する項目で「あてはまる」と回答した割合が公募の場合よりも高かった。逆に、公募の割合が高かったのは、「収入を得るため」や「新しい知識や技術、経験を得るため」などの個人的な動機による項目であった。また、有給職員とボランティアに分けて紹介と公募を比べると、ボランティアではあまり差は見られなかったが、有給職員では紹介で社会的な動機が、公募で個人的な動機の割合がそれぞれ高い傾向が見られた。

活動をすることのメリットとデメリットについて、まずメリットについては、「私生活でもスタッフやメンバーと交流がある」や「自分の意見や考えが組織運営に反映されている」で紹介によって参加した人の「あてはまる」と回答した割合が公募の人よりも高かった。有給職員とボランティアに分けて比べると、参加の動機と同様にボランティア

よりも有給職員で紹介と公募に差がある項目が多く、特に社会的な要素のメリットについて紹介の割合が公募より高い傾向が見られた。デメリットについては紹介と公募でほとんど差がなく、有給職員とボランティアを分けても紹介と公募の差は見られなかった。

そこで、意思決定など組織に対する関与の度合いについてたずねた項目で、紹介による人と公募による人に違いがあるか調べたところ、「関与している」と答えた人の割合が公募よりも紹介による人のほうが高かった。有給職員とボランティアに分けても、その傾向は維持された。活動をするもののメリットで「自分の意見や考えが組織運営に反映されている」で「あてはまる」と回答した割合が紹介のほうが高かったことと一致する結果である。

そして、採用の際に使用される経路によって担当する活動の内容がある程度限定されるのではないかと考えたが、組織全体に関わる活動内容については紹介の割合が高かったものの、全体としては明確な傾向は見られなかった。

転職時の入職経路に関する研究では、人脈によって新しい仕事に誘われた場合に、それ以外の方法で転職した場合と比べて、前職より賃金が高くなることや、よいポジションに就けることなど「望ましい転職結果をもたらす傾向」が示されている<sup>17</sup>。NPO活動において「望ましい結果」とは何かを考えると、有給職員の場合には収入が得られることなどもあるだろうが、客観的に評価することは難しい。本調査では、組織に対するコミットメントは紹介による参加のほうが高かったが、活動に対する満足度について紹介と公募に差は見られなかった。組織により多く関与するという事は、それだけ負担も増えたりするからであろう。また、今後の活動の見通しについても参加経路による違いはなく、約7割の人が今後も現在のNPOで活動を続けたいと答えている。そのことから、一定の役割分担のようなものが行われている可能性が示唆される。

労働市場としての広がりということを考えると、参加経路として紹介以外の割合がもっと増えなければならないだろうが、現状では、規模が小さく、また歴史も浅い組織が多く、人脈で集まったスタッフを中心に組織が運営されているということが浮き彫りとなった。

しかし、人脈が使われる場合でも、より同質性を高めるものと多様性につながるものがある。次節では、紹介によって参加している場合に、その紹介者との関係を見ることで、組織内での人のつながり方を検討する。

## 第2節 参加経路の違い：紹介者との関係

第1節では、参加経路の違いとして人を介しての紹介による場合と、雑誌や広告など

---

<sup>17</sup> 渡辺[1999]、p.78。

の媒体やハローワークあるいは専門機関など公募を通じて参加するようになった場合を比較した。本節では、紹介によって NPO に参加するようになった人について、紹介者との関係について検討する。

一般に、地域社会などでの社会関係が希薄になっていると言われることがよくあるが、NPO は新たな社会関係を形成する場として期待されている側面もある。ソーシャル・キャピタルの議論によると<sup>18</sup>、人と人との結びつきには“結合型”と“橋渡し型”があり、前者は「組織の内部における人と人との同質的な結びつき」であり、後者は「異なる組織間における異質な人や組織を結びつけるネットワーク」であるとされている。

組織や活動の広がりという点では橋渡し型が望ましいと思われるが、NPO 活動はある一定の地域をベースとして活動することが多く、活動に参加する人もその地域やその地域の周辺に居住している場合が多い。したがって、NPO で活動する人と人との間のつながりとしては、むしろ結合型であることが多いのではないかと予想される。

転職に関する研究においても、『いつも会っている人（強い紐帯）』よりも『めったに会わない人』から役に立つ情報を得る場合が多い」ということを示す「弱い紐帯の仮説」というものがある<sup>19</sup>。それは「強い紐帯を持つ人々は、ネットワークのメンバー相互が皆知り合いであるような密度の高い『閉鎖型ネットワーク』を形成し、類似した情報をもつが、弱い紐帯で結ばれる人々は、強い紐帯で結ばれる集団の間を『橋渡し』する傾向があるので、異なる情報に接近できる」というものである<sup>20</sup>。強い紐帯が「閉鎖型ネットワーク」を形成するのに対して、弱い紐帯は「多くの異質な人々から構成される『開放型ネットワーク』を形成し」、転職に際して「役に立つ情報を得るだけでなく、さらに、望ましい転職結果を得る傾向があると仮定」されている<sup>21</sup>。しかし渡辺[1993]によると、日本での転職に関しては「人的つながりの活用が転職において有利な結果をもたらす可能性が高い」が、「強い紐帯が多くの就職情報を、さらに、望ましい転職結果をもたらすことがわかった」<sup>22</sup>と述べている。

第 5-2-1 表 参加経路別 現在の NPO 以外に活動しているグループ・団体（複数回答）（%）

	地縁的な活動に関するグループ・団体	余暇、趣味、娯楽活動に関するグループ・団体	ボランティア、NPO、市民活動に関するグループ・団体	その他のグループ・団体	特になし	無回答	合計 (N)
全体	25.1	30.5	34.4	5.2	36.5	0	100 (1994)
紹介	25.1	30.8	33.2	4.4	36.6	0	100 (1239)
公募	22.0	27.0	26.0	2.0	48.3	0	100 (300)

<sup>18</sup> 詳細については、内閣府国民生活局編[2003]を参照。

<sup>19</sup> 渡辺[1993]、pp.109-110。

<sup>20</sup> 同、p.110。

<sup>21</sup> 同、pp.112-113。

<sup>22</sup> 同、pp.122-123。

NPO 活動への参加の場合はどうだろうか。前節では、紹介による参加と公募による参加の場合とでは、組織に対する関与度に違いはあったが満足度や継続意向に違いは見られなかった。

社会関係の多様性ということに関して、活動している NPO 以外に所属して活動しているグループ・団体があるかどうかを、参加経路が紹介か公募かによる違いで見ると（第 5-2-1 表）、参加しているグループ・団体についてはあまり大きな違いはなく、「ボランティア、NPO、市民活動に関するグループ・団体」に関して紹介の割合が若干高い程度である。しかし、「特になし」については、公募の割合が約 5 割なのに対して紹介の場合は 4 割弱と約 10 ポイントの開きがある。それほど大きな差ではないが、紹介によって活動に参加している人は公募による人に比べると、別の何らかの活動に参加している割合が高く、それだけ個人の社会関係も多様なのではないかと思われる。

第 5-2-2 表は、現在の NPO 活動について、一緒に行っている人を、参加経路別に示したものである。全体の割合の水準としては、「地域の人」が最も多く、「職場の人」、「(活動を始める前の)友人・知人」と続くが、割合の差はない。ただし、紹介と公募では、「地域の人」で差はほとんどないが、「職場の人」では公募が紹介よりも少し多い。そして、「家族」については紹介が公募より 10 ポイント程度高いだけだが、「(活動を始める前の)友人・知人」では紹介が公募より 30 ポイント以上高い。

第 5-2-2 表 参加経路別 NPO で一緒に活動に行っている人（複数回答）（%）

	家族	職場の人	地域の人	(活動を始める以前の)友人・知人	その他	活動を通じて知り合った	無回答	合計 (N)
全体	14.2	46.6	50.7	43.3	3.0	7.3	0	100 (1773)
紹介	16.5	44.9	50.8	50.0	3.3	5.7	0	100 (1340)
公募	6.7	57.3	46.8	18.5	1.0	9.9	0	100 (314)

さらに、一緒に活動に行っている人の数を「活動を通じて知り合った」人を除いてカウントし、参加経路別に見ると（第 5-2-3 表）、公募は「1 人」と答えた人が約 6 割で、2 人以上はあわせても 25.9% である。それに対して紹介は「1 人」が約 5 割で、2 人以上も 4 割以上いる。

第 5-2-3 表 参加経路別 NPO で一緒に活動に行っている人の数（複数回答）（%）

	1人	2人	3人以上	無回答	合計 (N)
全体	50.8	30.6	12.6	6.0	100 (1839)
紹介	48.5	33.0	14.8	3.7	100 (1369)
公募	61.2	19.8	6.1	12.8	100 (343)

このように、紹介によって NPO 活動に参加するようになった人は、公募の人に比べて NPO の活動についても、NPO 以外の活動についても人との関わりを多く持っていることが示唆される。

そこで本節では、NPO で活動を始める直接のきっかけが、家族や友人など人による紹介であった場合に、その人とどのような関係にあったのかを調べることで、NPO への紹介による参加経路をより詳しく分析する。

## 1. 紹介者の NPO との関係

まずは、紹介者が紹介した NPO とどのような関係にあったかである。いくつかの属性によって、その分布を確認しておく<sup>23</sup>（第 5-2-4 表）。

第 5-2-4 表 属性別 紹介者の NPO との関係<sup>24</sup>（％）

		そのNPOの 役員(事務局 長含む)	役員以外の メンバー(職 員、会員)	そのNPOの メンバーの知 り合い	その他	無回答	合計 (N)
全体		54.1	22.1	12.6	7.7	3.5	100 (1369)
活動し始め たきっかけ	家族や親戚からの紹介	55.8	16.7	14.2	3.3	10.0	100 (120)
	職場や仕事を通じた友人・知人からの紹介	56.8	21.9	10.4	8.7	2.2	100 (549)
	近隣や地域の友人・知人からの紹介	52.8	23.5	13.4	8.8	1.5	100 (388)
	その他の友人・知人からの紹介	50.0	23.1	14.7	6.4	5.8	100 (312)
NPOでの 活動形態	事務局長	56.3	17.0	10.9	13.8	2.0	100 (247)
	正規職員	45.6	20.8	18.1	10.0	5.4	100 (259)
	非正規職員	48.9	28.6	14.5	4.8	3.2	100 (311)
	有償ボランティア	53.8	25.0	14.7	5.4	1.1	100 (184)
	無償事務局ボランティア	71.9	14.6	1.1	7.9	4.5	100 (89)
	無償その他ボランティア	62.0	19.2	9.8	4.7	4.3	100 (255)
団体の主な 活動分野	保健・医療・福祉	49.0	25.7	14.3	7.2	3.8	100 (762)
	その他の活動分野	61.2	17.0	10.8	8.1	2.9	100 (454)
団体の年間 収入階層	0円	66.7	12.3	10.5	7.0	3.5	100 (57)
	1-500万円未満	59.1	18.9	11.0	6.3	4.7	100 (301)
	500-1000万円未満	60.4	22.2	6.3	6.9	4.2	100 (144)
	1000-3000万円未満	48.5	23.3	15.3	10.3	2.7	100 (262)
	3000万円以上	42.3	31.1	17.1	7.7	1.8	100 (222)
総職員数	1～9人	55.2	21.3	11.7	8.5	3.3	100 (849)
	10～99人	48.8	25.4	14.9	6.8	4.1	100 (410)
	100～999人	57.5	12.5	17.5	5.0	7.5	100 (40)
	1000人以上	54.5	27.3	9.1	9.1	0.0	100 (11)

<sup>23</sup> 性別、年齢別などの属性によるクロス集計も行ったが、顕著な違いは見られなかった。

<sup>24</sup> 「その他」には、他の NPO やボランティア団体の役員、理事などが含まれる。

活動をはじめたきっかけ（ここでは誰からの紹介か）については、顕著な差は見られない。「役員以外のメンバー」で「家族や親戚からの紹介」の割合が若干低い程度である。

NPOでの活動形態による違いは、「そのNPOの役員」で無償事務局ボランティアや無償その他ボランティアなど、無償ボランティアの割合が他の形態より高い。「役員以外のメンバー」については、非正規職員や有償ボランティアの割合が比較的高い。

NPO団体の主な活動分野別に比べると、「そのNPOの役員」は「その他の活動分野」の割合が「保健・医療・福祉」よりも高い。それに対して、「役員以外のメンバー」では「保健・医療・福祉」の割合が「その他の活動分野」よりも高い。第2章の第2-1-8表を見ると、「その他の活動分野」は男女計で無償事務局ボランティアや無償その他ボランティアなど無償ボランティアの割合が高く、「保健・医療・福祉」では正規職員や非正規職員などの割合が高くなっており、傾向が一致している。

総職員数による違いは見られないが、団体の年間収入では、少ないほうが「そのNPOの役員」の割合が高く、多いほうが「役員以外のメンバー」の割合が高くなっている。「保健・医療・福祉」に比べると、「その他の活動分野」は組織の財政規模が小さい場合が多いため、役員など活動の中核を担うスタッフを通じた紹介による参加が多くなるのではないだろうか。

第5-2-5表 紹介者のNPOとの関係別 活動内容（%）

	そのNPOの 役員(事務局 長含む)	役員以外の メンバー (職員、会員)	そのNPOの メンバーの 知り合い	その他
組織全体の事業計画・運営・管理	15.8	11.9	11.0	32.1
個々のプロジェクトの企画・運営	4.5	3.3	2.9	4.7
資金調達	0.4	0.7	0.6	0
会計・経理	7.8	4.6	5.8	8.5
ボランティアコーディネート	0.3	0.7	0	0.9
人事(職員の採用、管理)	1.2	0	2.3	0.9
一般事務	1.1	1.0	0	0.9
専門的な仕事 (福祉、教育、IT、医療など)	2.6	3.0	1.7	4.7
行政や企業との連携	7.4	6.9	7.0	3.8
広報(機関紙やインターネットでの情 報発信など)	16.6	21.8	23.3	14.2
左記の業務の補助的な仕事	5.1	7.6	8.1	4.7
現場での活動 (助け合い活動、イベント手伝いなど)	16.6	15.2	12.8	7.5
その他	0	0	0	0
無回答	20.5	23.4	24.4	17.0
合計	100	100	100	100
(N)	(740)	(303)	(172)	(106)



次は活動内容との関係であるが、組織の中核を担うような人に誘われたほうが、例えば「組織全体の事業計画・運営・管理」に関わることが多くなるということも考えられるが、第 5-2-5 表の結果を見ると、紹介者の NPO との関係別では大きな違いはない。「専門的な仕事」で、「役員以外のメンバー」あるいは「その NPO のメンバーの知り合い」の割合が若干高い程度である。

組織への関与の度合いについては（第 5-2-6 表）、「その他」を除くと、「その NPO の役員」の「かなり関与している」や「やや関与している」の割合がその他のカテゴリーより若干高い。逆に「関与していない」割合は、「その他」以外で最も低い。平均値で比べても同様の傾向が見られる。活動の内容ではほとんど差は見られなかったが、活動形態別で無償事務局ボランティアの割合が高いなど、結果的に事務局の仕事など組織の運営に関係するような活動に従事することが比較的多いのかもしれない。

第 5-2-6 表 紹介者の NPO との関係別 組織への関与度（％）

		かなり関与している	やや関与している	あまり関与していない	関与していない	無回答	合計 (N)	平均値	標準偏差 (N)	分散分析
組織運営やミッションの方針決定	そのNPOの役員(事務局長含む)	27.8	25.8	17.2	25.7	3.5	100 (740)	2.58	1.16 (714)	F = 16.26 p < .001
	役員以外のメンバー(職員、会員)	20.5	18.2	20.1	34.0	7.3	100 (303)	2.27	1.17 (281)	
	そのNPOのメンバーの知り合い	22.1	16.9	19.2	35.5	6.4	100 (172)	2.27	1.20 (161)	
	その他	49.1	22.6	11.3	13.2	3.8	100 (106)	3.12	1.08 (102)	
所属NPOの運営にとって重要な人との連携	そのNPOの役員(事務局長含む)	28.9	30.4	16.8	20.8	3.1	100 (740)	2.70	1.11 (717)	F = 15.47 p < .001
	役員以外のメンバー(職員、会員)	19.5	25.4	18.8	28.4	7.9	100 (303)	2.39	1.13 (279)	
	そのNPOのメンバーの知り合い	28.5	20.9	19.2	25.6	5.8	100 (172)	2.56	1.18 (162)	
	その他	51.9	25.5	11.3	8.5	2.8	100 (106)	3.24	0.97 (103)	
組織の全般的な業務	そのNPOの役員(事務局長含む)	29.5	31.9	16.9	18.8	3.0	100 (740)	2.74	1.09 (718)	F = 13.19 p < .001
	役員以外のメンバー(職員、会員)	20.8	26.1	21.1	25.1	6.9	100 (303)	2.46	1.11 (282)	
	そのNPOのメンバーの知り合い	25.6	27.9	18.0	23.3	5.2	100 (172)	2.59	1.13 (163)	
	その他	49.1	25.5	15.1	6.6	3.8	100 (106)	3.22	0.95 (102)	
個々のプロジェクト	そのNPOの役員(事務局長含む)	24.5	36.5	17.8	18.4	2.8	100 (740)	2.69	1.05 (719)	F = 13.84 p < .001
	役員以外のメンバー(職員、会員)	18.2	31.7	21.5	22.4	6.3	100 (303)	2.49	1.06 (284)	
	そのNPOのメンバーの知り合い	22.1	29.7	19.8	23.3	5.2	100 (172)	2.53	1.10 (163)	
	その他	48.1	28.3	14.2	5.7	3.8	100 (106)	3.24	0.91 (102)	

\*平均値の計算には、関与度が高いほうが値も高くなるように、それぞれの項目の値を反転してある。

以上のように、紹介者と当時の NPO との関係については、「その NPO の役員」のように組織の中核を担う人によって誘われた場合は組織への関与度も高く、活動の内容もより組織全体の運営などに関わることが多いと考えることもできるが、集計の結果からはあまり明確な傾向を得ることができなかった。

## 2. 紹介者との関係

今度は、紹介者と紹介によって NPO に参加した人（回答者）の関係についてである。例えば、紹介者との間に共通の友人・知人がどの程度いたかということから、NPO 活動への参加について、その人がもともと持っていたパーソナル・ネットワークがどの程度使われたのかが分かる。ここでは、紹介者との関係から、活動に関わるようになった動

機や活動への取り組みなどに違いがあるのか検討する。

紹介者と共通の知り合いがどの程度いるかについては、まず「いる」か「いない（0人）」かが重要となる。「いない（0人）」場合には、その紹介者が紹介されて活動を始めた人をNPOの活動へといわば“橋渡し”したことになり、紹介された人にとってはNPO活動という形で新たな社会関係を結ぶきっかけが得られたということになる。ただ、共通の知り合いの数が多いか少ないかは、その人とどこで知り合ったかによっても左右される（例えば職場の場合は共通の知り合いは多くなる傾向がある）し、共通の知り合いがNPO内にいたのか今回の調査では分からないので、多いことによって組織や活動に対するコミットメントが強まるかどうかは一概に言えない。今後の分析で明らかにしたい。

属性変数と紹介者との共通の知り合いの数との関係を確認すると（第5-2-7表）、全体としては「いない」と回答した人は11.3%であり、約9割の人が紹介者との間に1人以上の共通の知り合いがいたことになる。逆に言えば、1割程度の人々が“橋渡し型”の紐帯を使って活動に参加している。

第5-2-7表 属性別 紹介者と共通の知り合いの数（%）

		いない(0人)	1～5人	6～10人	11人以上	無回答	合計 (N)
全体		11.3	36.5	19.9	30.1	2.2	100 (1369)
活動し始めたきっかけ	家族や親戚からの紹介	15.0	37.5	15.8	25.8	5.8	100 (120)
	職場や仕事を通じた友人・知人からの紹介	10.0	32.6	22.4	33.5	1.5	100 (549)
	近隣や地域の友人・知人からの紹介	11.9	40.5	18.6	27.8	1.3	100 (388)
	その他の友人・知人からの紹介	11.5	38.1	18.6	28.5	3.2	100 (312)
NPOでの活動形態	事務局長	6.9	34.8	19.0	37.7	1.6	100 (247)
	正規職員	13.1	40.2	13.9	30.1	2.7	100 (259)
	非正規職員	13.5	39.5	22.2	22.8	1.9	100 (311)
	有償ボランティア	15.8	34.2	21.7	25.5	2.7	100 (184)
	無償事務局ボランティア	4.5	38.2	21.3	33.7	2.2	100 (89)
	無償その他ボランティア	10.2	32.5	22.4	33.7	1.2	100 (255)
団体の主な活動分野	保健・医療・福祉	12.5	40.2	21.0	23.8	2.6	100 (762)
	その他の活動分野	10.6	31.1	16.3	41.0	1.1	100 (454)

誰を通じて活動に参加するようになったかについては、「いる」か「いない」かでほとんど差はなく、6人以上になると「職場や仕事を通じた友人・知人からの紹介」の割合が若干高くなる。

活動形態による違いは、「いる」か「いない」かでは、事務局長や無償事務局ボランティアの「いない」と回答した割合が他の形態に比べると低い。つまり、これらの形態については、紹介者との間に共通の知り合いがいた割合が高いということになる。いずれ

も事務局を中心に活動する役職である。また、「いない」の割合が比較的高いのは、有償ボランティアや正規職員、非正規職員などの有給のスタッフである。

団体の主な活動分野別に見ると、「いる」か「いない」かでほとんど差はないが、「11人以上」では「その他の活動分野」の割合が「保健・医療・福祉」の割合より高い。

第 5-2-8 表 紹介者の NPO との関係別 紹介者と共通の知り合いの数 (%)

	いない(0人)	1~5人	6~10人	11人以上	無回答	合計 (N)
そのNPOの役員(事務局長含む)	9.9	33.8	20.4	34.6	1.4	100 (740)
役員以外のメンバー(職員、会員)	13.2	42.9	22.4	20.8	0.7	100 (303)
そのNPOのメンバーの知り合い	15.1	44.2	15.1	25.6	0	100 (172)
その他	9.4	34.0	18.9	37.7	0	100 (106)

また、紹介者の NPO との関係では、「その NPO の役員」は「役員以外のメンバー」や「その NPO のメンバーの知り合い」と比べて「いない」の割合が少し低く、「11人以上」の割合が高い(第 5-2-8 表)。つまり、橋渡し的な役割を果たしているのは、役員以外である割合が少し高いということになる。

第 5-2-9 表 活動の内容別 紹介者と共通の知り合いの数 (%)

	いない(0人)	1~5人	6~10人	11人以上
組織全体の事業計画・運営・管理	8.4	14.0	15.8	19.7
個々のプロジェクトの企画・運営	3.2	3.8	2.6	5.8
資金調達	0.6	0.4	0.4	0.5
会計・経理	5.2	8.6	6.3	6.1
ボランティアコーディネート	0	0.2	0	1.0
人事(職員の採用、管理)	1.9	1.6	0.4	0.5
一般事務	0	1.0	0	1.7
専門的な仕事(福祉、教育、IT、医療など)	1.3	2.8	2.2	3.2
行政や企業との連携	8.4	6.0	5.5	7.8
広報(機関紙やインターネットでの情報発信など)	21.9	18.8	19.9	16.3
左記の業務の補助的な仕事	3.9	5.6	8.1	6.1
現場での活動(助け合い活動、イベント手伝いなど)	16.8	14.6	15.1	15.0
その他	0	0	0	0
無回答	28.4	22.6	23.9	16.5
合計	100	100	100	100
(N)	(155)	(500)	(272)	(412)

活動内容については、「いる」と「いない」との違いはあまり大きくないが、「組織全体の事業計画・運営・管理」で「いない」の割合が若干低い（第 5-2-9 表）。第 5-2-7 表の活動形態別で、事務局長や無償事務局ボランティアの「いない」割合が若干低かったことや、第 5-2-8 表で「その NPO の役員」の「いない」割合が少し低かったこととの関連が考えられる。

紹介者と会っていた頻度を比べてみると、「ほぼ毎日あるいは週に 2～3 回」では一定の傾向は見られないが、「月に 1 回程度から月に 1 回未満」では「いない」の割合が最も高く、いわゆる“弱い紐帯”の傾向を示している（第 5-2-10 表）。

第 5-2-10 表 紹介者と共通の知り合いの数別 紹介者と会う頻度<sup>25</sup>（％）

	ほぼ毎日あるいは週に2～3回	週に1回程度から月に2～3回	月に1回程度から月に1回未満	無回答	合計 (N)
全体	31.3	30.2	36.2	2.3	100 (1369)
いない(0人)	31.0	15.5	51.6	1.9	100 (155)
1～5人	27.8	30.2	41.0	1.0	100 (500)
6～10人	36.4	32.4	30.1	1.1	100 (272)
11人以上	33.7	35.7	30.6	0.0	100 (412)

紹介者と会う頻度について、紹介者と NPO との関係による分布も見てみると（第 5-2-11 表）、大きな差は見られないが、「その NPO の役員」については「ほぼ毎日あるいは週に 2～3 回」の割合が少し高く、「月に 1 回程度から月に 1 回未満」の割合が低い、つまり“強い紐帯”である傾向を示している。第 5-2-6 表において、「その NPO の役員」は組織への関与度が比較的高かったことから、組織への関与度の高い人は強い紐帯によって参加し始めた人が比較的多いのではないかと考えられる。

第 5-2-11 表 紹介者と NPO との関係別 紹介者と会う頻度（％）

	ほぼ毎日あるいは週に2～3回	週に1回程度から月に2～3回	月に1回程度から月に1回未満	無回答	合計 (N)
そのNPOの役員(事務局長含む)	34.1	31.2	33.8	0.9	100 (740)
役員以外のメンバー(職員、会員)	29.4	28.7	40.9	1.0	100 (303)
そのNPOのメンバーの知り合い	25.6	33.1	41.3	0.0	100 (172)
その他	31.1	28.3	38.7	1.9	100 (106)

<sup>25</sup> 分析の便宜上、「ほぼ毎日」と「週に 2～3 回」、「週に 1 回」と「月に 2～3 回」、「月に 1 回程度」と「月に 1 回未満」をそれぞれあわせた変数を使用している。

そこで、組織への関与度についての項目と紹介者と会う頻度の相関係数を算出してみると、係数値は小さいものの統計的に有意な結果が得られた（第 5-2-12 表）。係数値が正であることから、紹介者と会う頻度が高いほうが組織への関与度も高いという傾向が示唆される。

第 5-2-12 表 紹介者と共通の知り合いの数と組織への関与度の相関関係

		組織運営や ミッションの 方針決定	所属NPOの運 営にとって重要 な人との連携	組織の全般的 な業務	個々のプロ ジェクト
紹介者と会う 頻度	Pearson の 相関係数	0.097	0.091	0.108	0.081
	(N)	p < .01 (1270)	p < .01 (1273)	p < .001 (1278)	p < .01 (1280)

\* 組織の関与度のそれぞれの項目については、関与度が高いほうが値も高くなるように、それぞれの項目の値を反転したものを使用している。「紹介者と会う頻度」も、調査票の項目の値を頻度が高いほうが値が高くなるように反転して使っている。

第 5-2-13 表 紹介者と共通の知り合いの数別 活動を始めた動機（％）

	いない(0人)	1～5人	6～10人	11人以上
人の役に立ち、社会や地域に貢献したかったから	36.8	47.0	48.5	54.1
NPOの理念や活動目的に共感したから	31.0	36.6	41.9	46.6
収入を得るため	24.5	19.0	13.6	16.0
自分の経験や能力を生かしたかったから	32.3	30.8	31.3	32.0
新しい知識や技術、経験を得るため	28.4	23.8	24.6	26.2
将来働く際に有利な経験になると思ったから	8.4	10.0	7.7	8.7
授業の単位や資格を取るために必要だったから	3.2	1.6	1.8	1.5
仲間や友人の輪を広げることができるから	13.5	19.8	25.4	22.8
地域の情報など、必要な分野の情報を得るため	14.8	9.8	11.8	16.3
頼まれた、誘われた、義理	12.9	12.6	11.0	22.1

\*「あてはまる」と回答した割合。

第 5-2-13 表は、活動を始めた動機を紹介者と共通の知り合いの数で見たものである。ここではそれぞれの動機の項目について「あてはまる」と回答した割合を比較している。

「いる」と「いない」とを比べた場合には、全体的にあまり大きな差はなく、「収入を得るため」については「いない」の割合が「いる」よりも若干高いが、それ以外に「いない」の割合のほうが高いと言える項目は見当たらない。それに対して、「人の役に立ち、

社会や地域に貢献しなかったから」や「NPO の理念や活動目的に共感したから」では、共通の知り合いの数が多いほうが割合も高くなっている。しかし、その一方で「頼まれた、誘われた、義理」の割合も高い。

第 5-2-14 表 紹介者と共通の知り合いの数別 組織への関与度 (%)

		かなり関与している	やや関与している	あまり関与していない	関与していない	無回答	合計 (N)	ピアソンの相関係数
組織運営やミッションの方針決定	いない(0人)	18.1	12.3	25.8	38.7	5.2	100 (155)	0.138 p < .001 (N = 1272)
	1~5人	25.4	22.0	19.0	28.2	5.4	100 (500)	
	6~10人	26.8	25.4	13.2	28.7	5.9	100 (272)	
	11人以上	32.3	25.7	15.0	23.1	3.9	100 (412)	
所属NPOの運営にとって重要な人との連携	いない(0人)	18.1	23.2	18.1	35.5	5.2	100 (155)	0.153 p < .001 (N = 1275)
	1~5人	26.0	27.8	17.6	23.4	5.2	100 (500)	
	6~10人	29.4	26.8	18.0	20.2	5.5	100 (272)	
	11人以上	35.0	29.9	14.6	17.0	3.6	100 (412)	
組織の全般的な業務	いない(0人)	19.4	22.6	16.8	36.8	4.5	100 (155)	0.148 p < .001 (N = 1280)
	1~5人	26.2	30.6	19.0	18.8	5.4	100 (500)	
	6~10人	26.1	32.4	19.1	18.4	4.0	100 (272)	
	11人以上	36.4	29.1	15.0	16.0	3.4	100 (412)	
個々のプロジェクト	いない(0人)	16.8	27.7	16.8	34.8	3.9	100 (155)	0.160 p < .001 (N = 1283)
	1~5人	22.4	33.6	21.0	17.8	5.2	100 (500)	
	6~10人	17.6	39.7	19.1	20.2	3.3	100 (272)	
	11人以上	34.2	32.8	15.5	13.8	3.6	100 (412)	

\* 相関係数の計算には、関与度が高いほうが値も高くなるように、それぞれの項目の値を反転してある。

第 5-2-14 表は、組織への関与の程度の項目について、紹介者と共通の知り合いの数による分布を示したものである。すべての項目について、「かなり関与している」あるいは「やや関与している」の割合が「いない」で最も低い。また、共通の知り合いの数が多いほうが「かなり関与している」と回答している割合が高い。2 変数間のそれぞれの相関関係でも係数値が正であり、共通の知り合いの数が多いほうが組織への関与度も高いという同様の傾向が得られた。

このように見てくると、共通の知り合いが多い場合には、その知り合いが同じ NPO にいる可能性が高いのではないかと思われてくる。複数の知り合いがいることで、組織内での意思疎通が図りやすいということもあるかもしれない。ソーシャル・キャピタルの議論で言う“結合型”ということになるろう。

そこで、同じ NPO で一緒に活動している人の合計数について、共通の知り合いの数による違いを見てみると(第 5-2-15 表)、共通の知り合いの数が多いほうが「1人」の割合が少なく、「3人以上」の割合が高くなっている。一緒に活動している人がすべて紹介者と知り合いであったとは限らないが、その中に含まれる可能性は高いだろう。

第 5-2-15 表 紹介者と共通の知り合いの数別 一緒に活動している人の数 (%)

	ほぼ毎日あるいは週に2~3回	週に1回程度から月に2~3回	月に1回程度から月に1回未満	無回答	合計 (N)
全体	31.3	30.2	36.2	2.3	100 (1369)
いない(0人)	31.0	15.5	51.6	1.9	100 (155)
1~5人	27.8	30.2	41.0	1.0	100 (500)
6~10人	36.4	32.4	30.1	1.1	100 (272)
11人以上	33.7	35.7	30.6	0.0	100 (412)

\* 変数間のピアソンの相関係数は 0.141 (p < .001, N = 1293)。

組織への関与度は高かったが、活動に対する満足度についてはどうだろうか。第 5-2-16 表を見ると、「満足している」という割合について「いない」の割合は比較的高いものの、「まあ満足」を加えた場合、他のカテゴリーは 7 割以上だが、「いない」に関しては 7 割に届かず最も低くなる。平均値でも「いない」の値が最も低いが、統計的に有意な差は得られなかった。

第 5-2-16 表 紹介者と共通の知り合いの数別 NPO 活動の満足度 (%)

	満足している	まあ満足している	やや不満である	不満である	無回答	合計 (N)	平均値	標準偏差	(N)	分散分析
全体	18.8	58.1	15.7	3.5	3.9	100 (1369)	2.96	0.71	(1289)	-
いない(0人)	20.0	49.0	20.6	6.5	3.9	100 (155)	2.86	0.82	(149)	F = 1.85
1~5人	16.8	60.0	15.2	4.0	4.0	100 (500)	2.93	0.70	(480)	
6~10人	15.8	67.6	12.1	1.5	2.9	100 (272)	3.01	0.59	(264)	有意差なし
11人以上	22.8	52.7	17.5	3.2	3.9	100 (412)	2.99	0.74	(396)	

\*平均値の計算には、満足度が高いほうが値も高くなるように、項目の値を反転してある。

第 5-2-17 表 紹介者と会う頻度別 NPO 活動の満足度 (%)

	満足している	まあ満足している	やや不満である	不満である	無回答	合計 (N)	平均値	標準偏差	(N)	分散分析
合計	18.8	58.1	15.7	3.5	3.9	100 (1369)	2.95	0.71	(1286)	-
ほぼ毎日あるいは週に2~3回	20.8	54.7	15.7	4.2	4.7	100 (428)	2.97	0.75	(408)	F = 3.09 p < .05
週に1回程度から月に2~3回	20.5	58.0	14.7	2.2	4.6	100 (414)	3.02	0.68	(395)	
月に1回程度から月に1回未満	15.6	60.6	17.2	4.2	2.4	100 (495)	2.90	0.71	(483)	

\*平均値の計算には、満足度が高いほうが値も高くなるように、項目の値を反転してある。

紹介者と会う頻度別でも比べてみたが、「月に 1 回程度から月に 1 回未満」で「満足している」割合が若干低いものの、「まあ満足をしている」を加えると差は小さくなる (第 5-2-17 表)。平均値で比べた場合でも、「月に 1 回程度から月に 1 回未満」の値が最も低く、統計的に有意な差が得られているが、これは「月に 1 回程度から月に 1 回未満」と

「週に1回程度から月に2～3回」の差である<sup>26</sup>。

第5-2-18表 紹介者と共通の知り合いの数別 今後の活動の見通し（％）

	可能な限り現在のNPOで活動を続けたい	ある一定期間だけ現在のNPOで活動を続けたい	他のNPOに活動拠点を移したい	NPO活動をやめたい	無回答	合計 (N)
全体	72.0	19.2	0.9	3.1	4.8	100 (1369)
いない(0人)	67.7	20.6	0.6	6.5	4.5	100 (155)
1～5人	72.2	18.2	0.8	3.4	5.4	100 (500)
6～10人	72.4	22.1	0.4	1.5	3.7	100 (272)
11人以上	72.8	18.4	1.5	2.7	4.6	100 (412)

また、今後の活動の見通し（継続意向）については、「いない」で「可能な限り現在のNPOで活動を続けたい」と答えている割合が若干低いものの、目立った違いは見られない（第5-2-18表）。紹介者と会う頻度によっても目立った差は見られなかった（第5-2-19表）。

第5-2-19表 紹介者と会う頻度別 今後の活動の見通し（％）

	可能な限り現在のNPOで活動を続けたい	ある一定期間だけ現在のNPOで活動を続けたい	他のNPOに活動拠点を移したい	NPO活動をやめたい	無回答	合計 (N)
合計	72.0	19.2	0.9	3.1	4.8	100 (1369)
ほぼ毎日あるいは週に2～3回	72.9	16.4	0.7	4.2	5.8	100 (428)
週に1回程度から月に2～3回	71.5	21.0	1.0	1.7	4.8	100 (414)
月に1回程度から月に1回未満	71.9	19.8	1.0	3.4	3.8	100 (495)

### 3. 小括

この節ではまず、紹介によってNPO活動に参加するようになった人について、公募によって参加するようになった人と比べてNPOの内外で人とのつながりをより多く持っている傾向が示された。

そこで現在のNPOとのつながりをより詳しく明らかにするために、まず、その紹介者がNPOと当時どのような関係にあったのか、またそれがNPOの活動や組織との関わりに関連があるのか検討した。その結果、紹介者が当時NPOの役員だった場合に、組織への関与が比較的強いことが示された。

次に、紹介者と回答者本人（紹介された側）がどのような関係にあったかについて、

<sup>26</sup> 表には示していないが、多重比較（Scheffe）を行った。



現在の NPO に紹介された当時、その紹介者と共通の友人がどれくらいいたかという変数を使用した。特に「いない」場合には新たな社会関係につながったこと（“橋渡し型”）になり、「いる」場合との違いについて注目した。「いない」人は 1 割程度で、会う頻度は少ない（「月に 1 回程度から月に 1 回未満」）割合が高く、“弱い紐帯”の傾向を示した。結果としては、「いる」人のほうが活動や組織に対する関わりが強いことが示された。“強い紐帯”のほうが組織への関与度が強く、“結合型”である可能性が高いということである。活動の満足度や継続意向では、差はほとんど見られなかった。

しかし、強い紐帯あるいは結合型であるということは、ネットワークとしては「閉鎖型」であるということになる。本章の冒頭でも述べたが、NPO では活動の理念など価値観の共有が重要視されることが多く、ある程度「知っている」人に入ってもらいか、「知っている」人を通じて人を紹介してもらうことが好まれる。ところが、人脈にはある程度限りがあるので、活動を発展させるためにスタッフを増やそうとするときには、人を探ることが難しくなる。

有給の職員についてはハローワークなどの機関も使われているし、ボランティアについても様々な媒体で募集が出されているが、現状ではまだ多くの割合を占めるにいたっていない。もっと認知度を上げたり、利用の機会につながるような、そしてよりマッチングが効率的に行われるような仕組みが、行政を含めた様々な機関で整備される必要があるだろう。

### 第 3 節 NPO 法人調査のデータから

ここでは NPO 法人を対象とした調査のデータ<sup>27</sup>を使用し、スタッフの採用方法に関して紹介に依存している団体とそれ以外の方法も使っている団体の違いについて若干の考察を加える。

NPO 法人調査では、スタッフの採用方法について正規職員、非正規職員、有償ボランティア、無償ボランティアのそれぞれについて、主なものを 7 つの選択肢から 2 つずつ選択する形式になっている<sup>28</sup>。選択されたもののうち、それぞれの団体で紹介による採用の占める割合を算出すると、約半数（50.2%）<sup>29</sup>の団体が紹介のみを選択していた。

そこで、スタッフの採用方法が「紹介のみ」か「紹介以外も利用」するかで、団体の特徴の違いを探ってみると、「紹介のみ」の団体は「紹介以外も利用」する団体と比べて、

<sup>27</sup> 調査方法等については、第 1 章第 1 節の脚注 1 を参照。

<sup>28</sup> 7 つの選択肢は、「1.雑誌や新聞広告などを通じての募集」「2.学校、各種団体等でのポスター、広告の掲示による募集」「3.ハローワークを通じての募集」「4.インターネット上での募集」「5.団体関係者からの紹介」「6.団体関係者の友人、知人、縁者からの紹介」「7.採用の予定はない」。

<sup>29</sup> 団体調査全体の有効回答数は 3,495 であり、そのうち採用方法について回答のあった 2,019 件を 100% とした割合。採用方法の種類については、最小値 1、最大値 8、平均値 3.18、標準偏差 1.70 であった。また、紹介による採用は、最小値 1、最大値 8、平均値 2.37、標準偏差 1.44 であった。そして、紹介による採用方法の割合は、最小値 0.13、最大値 1、平均値 0.76、標準偏差 0.26 であった（N=2,019）。

団体の規模が小さく、有給職員も少ないことが分かる（第 5-3-1 表）。

第 5-3-1 表 スタッフの採用方法別 有給職員の有無・団体の規模（％）

	合計 (N)	有給職員の有無		総職員数			
		有給職員なし	有給職員あり	1～9人	10～99人	100人以上	無回答
全体	100 (2019)	37.5	62.5	70.4	23.5	2.5	3.6
紹介のみ	100 (1013)	47.4	52.6	74.5	18.2	2.3	5.0
紹介以外も利用	100 (1006)	27.6	72.4	66.2	28.9	2.7	2.2

次に、団体におけるボランティアの位置づけを比べてみた（第 5-3-2 表）<sup>30</sup>。ボランティアが必要な理由について、最も重要なものを選択した割合を比べると、「紹介以外も利用」の場合は「活動の輪を広げるため」の割合が「紹介のみ」よりも高いが、「紹介のみ」の割合のほうが高いのは「事業の中心的業務に対応するため」である。第 5-3-1 表で見たように、有給職員がいる割合が半数程度であり、団体でのボランティアの役割がより大きなものになっている。

第 5-3-2 表 スタッフの採用方法別 ボランティアが必要な最も重要な理由（％）

	合計 (N)	事業の中心的業務に対応するため	事業のサポート、補助的業務に対応するため	専門的業務に対応するため	有給職員を雇えない、人件費節約のため	活動の輪を広げるため	必要な時に来てくれるから	場が盛り上がり、活気づくから	その他
全体	100 (1133)	19.7	18.6	12.9	23.4	20.2	2.6	1.6	1.1
紹介のみ	100 (555)	22.5	16.9	14.1	24.1	16.6	3.6	1.1	1.1
紹介以外も利用	100 (578)	17.0	20.2	11.8	22.7	23.7	1.6	2.1	1.0

第 5-3-3 表 スタッフの採用方法別 人材活用上の課題（複数回答）（％）

	第1位	第2位	第3位
全体 (N = 1133)	ボランティア層の人材確保 51.6	後継者探し、後継者育成 47.6	職員やボランティアの専門能力の向上 47.8
紹介のみ (N = 555)	ボランティア層の人材確保 49.3	後継者探し、後継者育成 48.4	職員やボランティアの専門能力の向上 40.8
紹介以外も利用 (N = 578)	ボランティア層の人材確保 53.9	職員やボランティアの専門能力の向上 53.0	後継者探し、後継者育成 46.7

<sup>30</sup> 無回答が全体で 43.9%となったため、無回答を除いて集計した。

第 5-3-3 表は、人材活用上の課題について、割合の高いほうから 3 つまで示したものである。いずれの場合も「ボランティア層の人材確保」の割合が最も高いが、第 2 位の項目について、「紹介以外も利用」の場合には「ボランティア層の人材確保」とほぼ同じ割合で「職員やボランティアの専門能力の向上」となり、少し離れて第 3 位が「後継者探し、後継者育成」となっているのに対して、「紹介のみ」の場合は、第 2 位は第 1 位とほぼ同じ割合で「後継者探し、後継者育成」であり、第 3 位は少し離れて「職員やボランティアの専門能力の向上」となっている。

主な課題の内容は同じだが、プライオリティは少し違っているようだ。「紹介のみ」のほうが人材の確保に対する意識が高く、それに比べると「紹介以外も利用」の場合は人材の育成により目が向いているということだろう。組織の運営としては、「紹介のみ」のほうが余裕がないのではないかと示唆される。

#### 第 4 節 まとめ

本章では、NPO 活動への参加経路が人を介しての紹介による参加に偏っていることに注目し、紹介による参加の実態について、活動への参加に関する意識や組織との関わりや、個人の持つパーソナル・ネットワークとの関係などの点から分析を行った。

まず、参加経路について紹介による参加と公募による参加を取りあげ、活動を始めた動機や活動から得られるメリット・デメリット、組織への関与度、活動の内容、活動に対する満足度、活動の継続意向などについて比較を行った。また、公募の場合は有給職員の割合が比較的高かったことから、有給職員とボランティアに分けた集計も行った。

その結果、活動を始めた動機や活動のメリットについては、紹介の場合は他人の役に立つなど社会的な要素への意識が強く、公募の場合は収入が得られるなどの個人的な要素への意識が強かった。これは、ボランティアでは差は見られなかったが、有給職員では紹介と公募に前述の傾向が多く残った。しかし、デメリットについては、有給職員とボランティアで差が見られたが、紹介と公募に差は見られなかった。そして、活動や組織に対する関与度については、紹介によって参加し始めた人のほうが公募によって参加した人よりも関与の度合いが強い傾向が見られた。活動の内容については、組織全体に関わるようなものについては紹介の割合が高い傾向が見られたが、専門的な仕事について公募の割合が高いという明確な結果は得られなかった。組織への関与度に差が見られたものの、活動に対する満足度や継続意向については違いが見られなかった。

このように、組織に対する関与度に紹介と公募で違いが見られたが、紹介によって参加した場合、公募と比べて NPO 活動とは別の活動をしている割合が高く、また NPO 活動へ知り合いと一緒に参加している割合も高い。紹介によって NPO 活動に参加している人は、NPO の内外で人のつながりを多く持っていた。

そこで、NPO の活動を紹介した人が、当時、その NPO とどのような関係にあったの

かや、活動や組織との関わりについて検討したが、組織への関与度が高い人は NPO の役員など組織で中核的な地位にある人を通じて参加している傾向が見られた。

また、NPO 活動の紹介者と紹介された側がどのような関係にあったかに関して、現在の NPO に紹介されたときの、紹介者との共通の友人の数を調べた。「いない」場合は、NPO 活動を通じて新たな社会関係ができたということであり、「いる」か「いない」かに注目して分析した。「いない」人は会う頻度も少ない割合が高く、転職の研究で提示された“弱い紐帯”の傾向が見られた。分析の結果、「いる」人のほうが活動や組織に対する関わりが強いことが示された。これは、ソーシャル・キャピタルの議論でいう“結合型”の結びつきであり、組織に対する関与の度合いが強い人は“強い紐帯”による閉鎖型のネットワークを通じて参加しているということを示唆している。ただ、活動に対する満足度や継続意向に違いはほとんど見られなかった。

NPO におけるスタッフのリクルーティングは人脈に頼るところが大きい。それは、NPO という組織の性質上、そして現状としてそのような選択がされているところがある。一つには、NPO の場合に活動の理念など価値観の共有が重要なため、適当な人を自分で探したり、自分が信頼できる人に探してもらったりするということがある。また一方では、NPO の財政基盤の脆弱性から労働条件が厳しくてマッチングがうまくいかず、知り合いあるいは知り合いを通じて何とか人を探すということがある。

NPO 労働市場の広がりということを考えると、人脈によるリクルーティングでは限界がある。その他の経路の活用も進みつつあるものの、現状としては大きな広がりにはつながっていない。団体調査のデータでは、採用方法を回答した団体の約半数は、紹介のみによってスタッフを採用している。そして、採用方法が紹介のみの団体は、それ以外の方法も利用する団体と比べて、人材の確保により苦慮しているのではないかということが示唆された。

ボランティアなどの活動に関心はあるものの参加には至っていない人の主な理由として、時間的制約の他に情報が不足しているということがあげられる<sup>31</sup>。若年者のように個人の持つネットワークがあまり広くない場合には<sup>32</sup>、活動への参加のきっかけがなかなか得られないことになる。仕事中心の生活を送っている人も、仕事を通じたつながりを持つことはできるが、地域とのつながりは得られにくい状況がある。きっかけ待ちの潜在的な参加者の数は多いと思われるので、より開かれた市場とするためには、より効果的な情報提供とマッチングの方法などについて、行政を含めた取り組みが必要である。

---

<sup>31</sup> 例えば、経済企画庁[2000]、p.69。

<sup>32</sup> 例えば、堀[2004]は、特に就業との関連で無業の若年者のソーシャル・ネットワークの重要性について論じ、無業者だけでなく、若年者一般の問題として捉える必要性に言及している。

<参考文献>

- 藤本隆史[2004]、「NPO におけるキャリア展開：人材活用と能力開発の側面を中心として」、『就業形態の多様化と社会労働政策－個人業務委託と NPO 就業を中心として－』、労働政策研究報告書 No.12、労働政策研究・研修機構、pp.164-183。
- 本間正明・金子郁容・山内直人・大沢真知子・玄田有史[2003]、『コミュニティビジネスの時代－NPO が変える産業、社会、そして個人－』、岩波書店。
- 堀有喜衣[2004]、「無業の若者のソーシャル・ネットワークの実態と支援の課題」、『日本労働研究雑誌』、No.533、pp.38-48。
- 経済企画庁国民生活局国民生活調査課編、[2000]、『平成 12 年版 国民生活白書－ボランティアが深める好縁』、大蔵省印刷局。
- 内閣府国民生活局編[2003]、『ソーシャル・キャピタル：豊かな人間関係と市民活動の好循環を求めて』（<http://www.npo-homepage.go.jp/report/h14/sc/honbun.html>）。
- 渡辺深[1999]、『転職のすすめ』、講談社現代新書。
- 山内直人[2003]、「NPO・コミュニティビジネスの課題を考える」、本間正明・金子郁容・山内直人・大沢真知子・玄田有史、『コミュニティビジネスの時代－NPO が変える産業、社会、そして個人－』、岩波書店、pp.149-190。
- 山内直人編[2002]、『日本の NPO の労働市場』、日本 NPO 学会 NPO 労働市場研究会。