

## 第5章 キャリアとしてのNPO -年齢による継続意思の規定要因の違いと経年変化-

### 第1節 問題意識

ボランティア元年と言われる1995年以降、1998年のNPO法成立や2001年の認定NPO法人制度の創設を経て、NPOに対する社会的認知は格段に高まり、認定法人数も右肩上がりが増加している。労働政策研究・研修機構では、NPOでどのような人々がどのように活動しているかを把握するため、全国規模のNPO法人調査（「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査」、及び「企業の連携と有償ボランティアの活用についての調査」：以下、2004年調査）を2004年に、個人調査（「NPO活動と就業に関する実態調査」：以下、2005年調査）を2005年に実施した。その結果によると、日本のNPO活動の担い手は、定年によって民間企業等を退職した男性や、子育てがある程度落ち着いた女性など、高齢者や主婦が主であった（労働政策研究・研修機構2006）。その点で、我が国のNPO活動は「一部の特別な人々が行うもの」と言っても過言ではなかった。

当然ながら、高齢者や主婦がNPO活動に従事すること自体は否定されるものではないが、一方で、若い人々にとっても魅力的且つ安定的に働く場、つまりキャリアの選択肢や通過点の一つとして捉えられなければ、各団体のコア層として活動を支える人材が育たないため、我が国におけるNPOのより一層の発展は望めないだろう。ところが、次世代の人材確保に頭を悩ませている団体が少なくないことは、これまで多くの研究で指摘されてきた。前述の2004年調査では、人材活用上の課題として40.9%の団体が「後継者探し、後継者育成」を挙げており、これは「ボランティア層の人材確保」（44.8%）という項目の次に多い。また、2004年・2005年調査のフォローアップとして2014年に実施された「NPO法人の活動と働き方に関する調査」（法人調査と個人調査を同時に実施：以下、2014年調査）の法人調査でも、48.4%の団体が後継者探しを課題視しており、この問題がNPOにとって恒常的なものであることが窺える。

本研究では、2004年調査と2005年調査をマージしたデータ、及び2014年の法人調査と個人調査のマージデータを用いて、どのような要因が彼（彼女）らのNPO活動への継続意思を高めているかを探索的に分析する。分析は主に2つの点に注目しながら進める。1点目に、活動に携わっている人の年齢が、継続意思とその規定要因との関連にどう干渉しているかに焦点を当てる。そして、年齢を問わず継続意思に決定的な効果を及ぼしている要因と、若年・壮年層（50歳未満）において特徴的に見られる傾向について分析する。2点目に、2005年調査と2014年調査の両方に共通する項目を使用して、約10年間の経年変化に注目する。この2つの調査の母集団は異なるため、単純集計レベルの比較は意味をなさないが、変数間の関連性を比較することは可能である。10年間で人々の意識や活動への関与度が継続意思に及ぼ

す影響に何らかの変化が見られるのか、あるいは共通している点は何かといった課題を分析する。

構成は次の通りである。第2節では、関連する先行研究をレビューし、本研究の目的を明確にする。第3節では、分析に用いるデータと変数について説明する。第4節では、主要な説明変数である賃金、団体への関与度、活動動機や意識について、年齢層や調査年による違いをクロス集計レベルで把握する。第5節では、多変量解析を用いて、継続意思の規定要因を分析・考察する。最後に第6節で結果の要点をまとめる。

## 第2節 先行研究

これまでの研究から、NPOやボランティア活動の継続には、活動動機、活動動機の充足度、活動への関与度が影響していることが明らかになっている。活動動機と継続との関連については、Menchik and Weisbrod (1987)の消費的動機と投資的動機の分類に基づいた実証研究が蓄積されている。消費的動機モデルは、NPO団体の理念に共感し、それに準ずる活動を行うこと自体が効用を高めるという考え方である。Morrow-Howell and Mui (1989)は、消費的動機が満たされることが活動を続ける上での最低条件であり、仮にこれが損なわれれば直ちに活動を辞めると述べている。一方、投資的動機モデルでは、NPO活動を知識・技能・経験の場として捉え、そこで蓄積された人的資本が将来の就職や賃金上昇にプラスに働くと考える。アメリカではこの説を支持する実証結果が得られている(Mesch et al. 1998)。それとは反対に、日本では自己成長のためにNPOで知識等を得たいと考えている人ほど、活動を長く続ける傾向がある(桜井 2005)。

また、Lammers (1991)は、活動時のモチベーションの高低以上に、それが活動を通じて満たされたかどうか、継続には重要であると指摘している。消費的なもの、投資的なもの、それら以外のものと、活動動機は多岐にわたるが、どのような動機をどの程度有して活動に臨んでいるかは、個人によって大きく異なる。そのため、活動当初のモチベーションが高い人ほど長く活動に携わるとは限らず、むしろ高いモチベーションが満たされなかった場合は、モチベーションが低い人々よりもすぐに辞めると想定される。実際に、森山(2007)は、投資的な動機を強く持ち、且つ教育訓練によってその動機が満たされている人が、長く活動を続けていることを確認している。

他方、活動への関与度について、Rycraft (1994)はミッション自体が、Brown and Yoshioka (2003)はミッションにどの程度関与しているかが継続の重要なファクターであると指摘している。これらの研究は、所属団体のミッションと自身が行っている活動とが同じベクトルを向いていることを実感できるか、つまり自身の活動が団体のミッション達成に深く貢献していることを感じられるかが、継続の重要な鍵となっていることを示唆している。

動機や関与度の他に重要な変数として、賃金と活動継続の関連を検証した研究がある。有給職員を対象に分析した浦坂(2006)によれば、賃金は活動の継続意思に直接影響しないが、賃金満足度等を媒介して、間接的に継続意思を高めている。そのため、利他的な意識といった精神面のみならず、金銭的な安定性を図ることが、NPOの発展には重要であると主張している。一方、ボランティアは一般的に賃金に動機づけられないとされている(田尾 1999)が、小野(2006)は、有償ボランティアの分析から、時間あたりの謝礼金額が有償ボランティアの活動継続にプラスに働いていることを明らかにしている<sup>1</sup>。その他にも、Freeman(1997)は、NPO活動への参加経路も活動の継続に影響を及ぼし、家族や友人など、人的つながりを通じて活動に参加した人は、継続する傾向があると述べている。これは、人的つながりによって事前に団体に関する重要な内部情報を入手できるのでミスマッチが抑制できるため、あるいは活動を辞めることに対して心理的な抑制効果が働くためだとされている。

このように活動動機や賃金等と継続との関係は幾らか明らかになっているものの、年齢による違いを考慮し、特にNPOで活動する比較的若い人々に焦点を当てた研究はない。そこで本研究では、継続意思の規定要因について、年齢による違いは見られないのか、あるいは高齢層に比べて若年・壮年層により特徴的な傾向が見られるのかを明らかにする。加えて、活動に携わる人々の意識や関わり方、賃金と継続意思との関係について、10年前と現在を比較した時にどのような共通点と相違点があるかを明らかにする。これらを明らかにすることで、NPOの次世代を担う若年・壮年層を惹きつけるためには、どのように環境や制度等を整備していく必要があるかを考察することが可能になるだろう。

### 第3節 方法

#### 1. データ

本研究では、2005年と2014年に実施した個人調査データに、それぞれ2004年、2014年の法人調査で尋ねた活動分野等の変数をマージしたデータを用いる。2005年調査は、2003年12月末日時点の全国のNPO法人に対する全数調査(2004年調査)を実施し、そこで回答があった団体(1,011法人)で活動する個人を対象としている。団体ごとの配布数は、法人調査で把握した団体の人数に基づきウェイトをかけて配布している。一方、2014年調査は、「内閣府NPOホームページ」のリストに2014年3月時点で掲載されている法人(50,089団体)から無作為に抽出された全国のNPO法人12,000団体を対象とし、団体を通じて活動者個人に配布している。団体ごとの人数が調査以前に把握できないため、1団体につき、21部(事務局1部、有給職員10部、ボランティア10部)の個人調査票を割り当てている。詳細は、2004年法人調査については労働政策研究・研修機構(2004)を、2005年個人調査については

<sup>1</sup> ただし、小野(2006)は活動年数を被説明変数とした分析を行っているため、逆の因果関係の可能性もある。

労働政策研究・研修機構（2006）を、2014年の法人・個人調査については労働政策研究・研修機構（2015）を参照されたい。

分析にあたって、本研究では、有給の正規職員と非正規職員（有給の事務局長を含む）を対象としたい。周知の通り、NPOでは、有給職員や事務局長だけでなく、無給の事務局長、有償ボランティア、無償ボランティアなど、様々な人々が多様な形態で共に活動を行っている。本研究では、団体のコアとなって継続的に活動する人々がどのような特徴を有しているかに焦点を当てて議論を進めたいのだが、多様な活動の仕方が混在しているNPOの職員やボランティアを一括りにして分析すると、各変数と継続意思との関連性がかえって見えにくくなる恐れがある。このような理由から、有給職員と有給の事務局長に限定し、且つ使用する変数に欠損値を含むケースを除いた分析対象者数は、2014年調査データが1,981名、2005年調査データが725名である<sup>2</sup>。

## 2. 変数

第5-3-1表は、本研究の分析で使用する変数リストである。また、第5-3-2表は各変数の記述統計量について、分析対象全体、並びに事務局長と有給職員を分け、さらに調査年別に示したものである。

まず、被説明変数となるNPO活動の継続意思は、「今後、NPO法人での活動についてどのような見通しを持っていますか」という問いに対し、「可能な限り、現在のNPO法人で活動を続けたい」と回答した場合を1、「ある一定期間だけ、現在のNPO法人で活動を続けたい」、「他に活動拠点を移したい」、「やめたい」のいずれかを回答した場合を0とするダミー変数である。「可能な限り、現在のNPO法人で活動を続けたい」と回答した比率は、2014年調査が69.9%（事務局長71.2%、有給職員68.7%）、2005年調査が75.4%（事務局長77.7%、有給職員74.8%）である。

主な説明変数は、「賃金」、「活動動機」、「活動に対する意識」、「活動動機の変化」、そして「団体への関与度」である。まず賃金に関しては、現在のNPO法人から得ている1ヶ月あたりの収入金額を用いる。なお、本研究で用いる両調査ともに、給与形態を尋ねた後に賃金額を尋ねており、必ずしも調査対象者全員が1ヶ月あたりの収入額を答えているわけではない。そのため、時間給や日給、年俸で給与が支払われているケースについては、1ヶ月あたりの実労働時間や1週あたりの労働日数を踏まえて、月あたりの収入額を算出している<sup>3</sup>。

<sup>2</sup> 分析対象の男女比は、2005年調査が男性31.4%（有給事務局長の61.1%、有給職員の23.2%が男性）、女性68.6%（有給事務局長の38.9%、有給職員の76.8%が女性）、2014年調査が男性42.4%（有給事務局長の55.5%、有給職員の31.5%が男性）、女性57.6%（有給事務局長の45.0%、有給職員の68.5%が女性）である。また、平均年齢は2005年調査が47.2歳（有給事務局長が52.7歳、有給職員が45.7歳）、2014年調査が49.1歳（有給事務局長が54.4歳、有給職員が44.6歳）である。

<sup>3</sup> 時間給の場合は「時間給×週あたりの実労働時間×4.345」、日給の場合は「日給×週あたりの労働日数×4.345」、年俸の場合は「年俸÷12」で、一ヶ月あたりの収入金額を算出している。なお、給与形態が「その他」の場合は、分析対象から除いている。



第 5-3-1 表 変数リスト

変数名	内容
継続意思ダミー	NPO法人での活動の見通しについて、「可能な限り、現在のNPO法人で活動を続けたい」=1、「ある一定期間だけ、現在のNPO法人で活動を続けたい」、「他に活動拠点を移したい」、「活動をやめたい」=0
医療・福祉分野ダミー	現在のNPO法人の活動分野が「保健・医療・福祉」=1、それ以外=0
男性ダミー	男性=1、女性=0
年齢	調査時点の年齢(単位:歳)
既婚ダミー	既婚=1、未婚・離死別=0
最終学歴	
中学・高校	最終学歴が「中学校・高等学校」=1、それ以外=0
短大・高専・各種学校・専門	最終学歴が「短期大学、高等専門学校」、「各種学校、専門学校」、「その他」=1、それ以外=0
大学・大学院	最終学歴が「大学」、「大学院」=1、それ以外=0
事務局長ダミー	事務局長=1、有給職員=0
正規職員ダミー	正規職員=1、非正規職員=0
活動年数	現在のNPO法人における活動年数(単位:年)
人的つながりダミー	現在のNPO法人で活動を始めたきっかけが「家族、親戚、職場や仕事、地域の友人・知人等からの紹介」=1、それ以外=0
NPO以外の仕事あり	現在のNPO法人以外の職業について、「企業や団体の正規社員・職員」、「公務員(正規職員)」、「企業や団体(公務含む)の非正規社員・職員」、「経営者、自営業主、個人事業主」=1、それ以外=0
活動時間	現在のNPO法人での標準的な月あたりの実労働時間(単位:時間)
賃金(対数値)	現在のNPO法人から得ている1ヶ月あたりの収入金額(単位:万円)(対数変換)
団体への関与度	
組織運営・ミッション方針決定	「組織運営やミッションの方針決定」にかなり関与している=4、やや関与している=3、あまり関与していない=2、関与していない=1
組織全般的な業務の管理	「組織の全般的な業務の管理」にかなり関与している=4、やや関与している=3、あまり関与していない=2、関与していない=1
個々のプロジェクトの管理・運営	「個々のプロジェクトの管理・運営」にかなり関与している=4、やや関与している=3、あまり関与していない=2、関与していない=1
活動動機	
社会・地域貢献	活動を始めた動機として、「人の役に立ち、社会や地域に貢献するため」にあてはまる=4、ややあてはまる=3、あまりあてはまらない=2、あてはまらない=1
理念・活動目的への共感	活動を始めた動機として、「NPO法人の理念や活動目的に共感したため」にあてはまる=4、ややあてはまる=3、あまりあてはまらない=2、あてはまらない=1
収入獲得	活動を始めた動機として、「収入を得るため」にあてはまる=4、ややあてはまる=3、あまりあてはまらない=2、あてはまらない=1
経験や能力の活用	活動を始めた動機として、「自分の経験や能力を生かすため」にあてはまる=4、ややあてはまる=3、あまりあてはまらない=2、あてはまらない=1
知識、技術、経験の取得	活動を始めた動機として、「新しい知識や技術、経験を得るため」にあてはまる=4、ややあてはまる=3、あまりあてはまらない=2、あてはまらない=1
活動に対する意識	
社会・地域貢献	活動について、「人の役に立ち、社会や地域に貢献できている」にあてはまる=4、ややあてはまる=3、あまりあてはまらない=2、あてはまらない=1
組織に対する意見の反映	活動について、「自分の意見や考えが組織運営に反映されている」にあてはまる=4、ややあてはまる=3、あまりあてはまらない=2、あてはまらない=1
収入獲得	活動について、「生活に必要な収入が得られている」にあてはまる=4、ややあてはまる=3、あまりあてはまらない=2、あてはまらない=1
経験や能力の活用	活動について、「自分の経験や能力が生かされている」にあてはまる=4、ややあてはまる=3、あまりあてはまらない=2、あてはまらない=1
知識、技術、経験の取得	活動について、「新しい知識や技術、経験が身についている」にあてはまる=4、ややあてはまる=3、あまりあてはまらない=2、あてはまらない=1
活動動機の変化	
社会・地域貢献	「活動に対する意識(社会・地域貢献)」から「活動動機(社会・地域貢献)」を引いた差
収入獲得	「活動に対する意識(収入獲得)」から「活動動機(収入獲得)」を引いた差
経験や能力の活用	「活動に対する意識(経験や能力の活用)」から「活動動機(経験や能力の活用)」を引いた差
知識、技術、経験の取得	「活動に対する意識(知識、技術、経験の取得)」から「活動動機(知識、技術、経験の取得)」を引いた差

次に「活動動機」に関して、消費的動機を操作化した2項目（「人の役に立ち、社会や地域に貢献するため」、「NPO法人の理念や活動目的に共感したため」と投資的動機を操作化した2項目（「収入を得るため」、「新しい知識や技術、経験を得るため」）を用いる。さらに、蓄積した人的資本の活用という視点から、「自分の経験や能力を生かすため」という項目を用いる。いずれの項目も4段階尺度で、値が高いほど「あてはまる」と回答していることを表している。

第 5-3-2 表 記述統計量

	2014						2015					
	全体		事務局長(有給)		有給職員		全体		事務局長(有給)		有給職員	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
継続意思ダミー	0.70	0.46	0.71	0.45	0.69	0.46	0.75	0.43	0.78	0.42	0.75	0.43
医療・福祉分野ダミー	0.57	0.50	0.57	0.50	0.58	0.49	0.65	0.48	0.54	0.50	0.67	0.47
男性ダミー	0.42	0.49	0.55	0.50	0.31	0.47	0.31	0.47	0.61	0.49	0.23	0.42
年齢	49.14	13.04	54.38	11.88	44.60	12.29	47.20	12.79	52.67	11.99	45.69	12.60
既婚ダミー	0.70	0.46	0.80	0.40	0.62	0.49	0.71	0.45	0.76	0.43	0.70	0.46
最終学歴												
中学・高校	0.32	0.47	0.31	0.46	0.32	0.47	0.36	0.48	0.31	0.46	0.38	0.49
短大・高専・各種学校・専門	0.26	0.44	0.22	0.41	0.29	0.45	0.29	0.45	0.15	0.36	0.32	0.47
大学・大学院	0.43	0.50	0.47	0.50	0.39	0.49	0.35	0.48	0.54	0.50	0.30	0.46
事務局長ダミー	0.46	0.50	—	—	—	—	0.22	0.41	—	—	—	—
正規職員ダミー	0.70	0.46	0.78	0.41	0.64	0.48	0.50	0.50	0.69	0.46	0.45	0.50
活動年数	6.19	4.92	7.83	5.00	4.77	4.38	3.04	2.55	4.07	2.93	2.76	2.36
人的つながりダミー	0.61	0.49	0.60	0.49	0.61	0.49	0.64	0.48	0.57	0.50	0.66	0.47
NPO以外の仕事あり	0.28	0.45	0.33	0.47	0.25	0.43	0.26	0.44	0.31	0.47	0.24	0.43
活動時間	159.74	55.54	163.55	58.25	156.43	52.89	133.09	77.91	173.42	96.77	121.94	67.82
賃金	17.81	11.88	19.97	13.70	15.93	9.67	13.07	9.46	19.15	13.46	11.39	7.16
団体への関与度												
組織運営・ミッション方針決定	2.92	1.09	3.60	0.70	2.33	1.03	2.51	1.22	3.76	0.59	2.17	1.12
組織全般的な業務の管理	3.04	1.05	3.70	0.59	2.46	1.02	2.81	1.13	3.78	0.53	2.54	1.11
個々のプロジェクトの管理・運営	3.04	0.98	3.45	0.76	2.68	1.02	2.74	1.09	3.46	0.73	2.54	1.09
活動動機												
社会・地域貢献	3.30	0.83	3.49	0.73	3.13	0.87	3.30	0.80	3.59	0.69	3.22	0.81
理念・活動目的への共感	3.03	0.91	3.21	0.88	2.88	0.91	3.12	0.90	3.50	0.78	3.02	0.91
収入獲得	2.99	1.03	2.69	1.07	3.26	0.92	2.85	1.05	2.46	1.14	2.96	1.00
経験や能力の活用	3.09	0.94	3.14	0.93	3.05	0.94	3.11	0.94	3.29	0.88	3.06	0.95
知識、技術、経験の取得	2.89	0.96	2.69	0.99	3.06	0.89	3.05	0.91	2.90	0.97	3.10	0.89
活動に対する意識												
社会・地域貢献	3.35	0.67	3.48	0.60	3.24	0.70	3.44	0.67	3.69	0.51	3.37	0.69
組織に対する意見の反映	3.01	0.82	3.30	0.69	2.75	0.84	2.76	0.95	3.45	0.66	2.57	0.93
収入獲得	2.80	0.94	2.73	0.96	2.86	0.91	2.73	0.98	2.54	1.02	2.79	0.96
経験や能力の活用	3.16	0.75	3.24	0.72	3.09	0.76	3.33	0.73	3.51	0.65	3.28	0.74
知識、技術、経験の取得	3.10	0.78	3.04	0.79	3.16	0.77	3.14	0.78	3.20	0.75	3.12	0.79
活動動機の変化												
社会・地域貢献	0.06	0.78	0.00	0.73	0.11	0.83	0.14	0.73	0.10	0.66	0.15	0.74
収入獲得	-0.20	1.08	0.04	1.10	-0.40	1.02	-0.12	1.08	0.07	1.17	-0.17	1.05
経験や能力の活用	0.07	0.85	0.10	0.88	0.05	0.82	0.22	0.86	0.22	0.87	0.21	0.86
知識、技術、経験の取得	0.21	0.92	0.35	0.95	0.09	0.87	0.08	0.90	0.29	0.92	0.02	0.88
n	1981		920		1061		725		157		568	

注) 賃金については、わかりやすくするために対数変換前の値を示している。

また、これら 5 項目の活動動機のうち、「NPO 法人の理念や活動目的に共感したため」を除いた 4 項目について、調査時点で各項目にどの程度あてはまるかを尋ねている（以下、「活動に対する意識」）。そのため、活動参加前の意識（動機）が、活動を通してどのように変化したかを把握することができる。消費的動機に関する項目は「人の役に立ち、社会や地域に貢献できている」、投資的動機に関する項目は「生活に必要な収入が得られている」、「新しい知識や技術、経験が身につけている」、人的資本の活用に関する項目は「自分の経験や能力が生かされている」である。これらに加えて、「自分の意見や考えが組織運営に反映されている」という項目も用いる。いずれの項目も 4 段階尺度である。

「活動動機の変化」については、活動動機と活動に対する意識の中で対応可能な 4 項目を用い、両者の差を算出する。活動に対する意識の得点から活動動機の得点を引くことで、活動を通じた意識の変化を数値化している。したがって、この値がプラスであれば、活動を通して意識が高まったことを表し、逆にマイナスであれば動機の高さに比べて、調査時点での意識が下回っていることを表している。

「団体への関与度」は、「組織運営やミッションの方針決定」、「組織の全般的な業務の管理」

<sup>4</sup>、「個々のプロジェクトの管理・運営」<sup>5</sup>という3項目に関して、現在のNPO法人内でどの程度関与しているかを尋ねた4段階尺度である。いずれの項目も、値が高いほど関与度が高いことを表している。

これら以外には、コントロール変数として、「性別」、「年齢」、「学歴」、「事務局長ダミー」、「正規職員ダミー」、「活動年数」、「人的つながりダミー」、「NPO以外の仕事の有無」、「活動時間」を用いる。性別は男性を1とするダミー変数であり、学歴は「中学・高校」、「短大・高専・各種学校・専門」、「大学・大学院」の3カテゴリーに分類している。活動年数は現在のNPOにおける活動年数である。人的つながりダミーは、現在のNPO活動を始めたきっかけが人からの紹介である場合を1とするダミー変数である。NPO以外の仕事の有無は、現在のNPO以外に正規社員・職員、非正規社員・職員、経営者等として働いている場合を1とするダミー変数である。活動時間は、1月あたりの実労働時間である。

#### 第4節 年齢による賃金、団体への関与度、活動動機、意識、活動動機の変化の違い、及び経年変化

継続意思の規定要因を分析する前に、主要な説明変数である賃金、団体への関与度、活動動機、活動に対する意識、動機の変化について、年齢層による違い、及び2005年調査から2014年調査までの10年間でどのような経年変化が見られるかを確かめておこう。

第5-4-1図は、事務局長と有給職員の1ヶ月あたりのNPOからの実質賃金額<sup>6</sup>の平均を、年齢層別並びに調査年別に示したものである。まず確認できるのは、事務局長、有給職員ともに、05年に比べて14年の収入額がほぼすべての年齢層で増えている点である。40歳代の事務局長では18.0万円（05年）から22.4万円（14年）に、有給職員では10.9万円（05年）から15.8万円（14年）に増加している。また、年齢層別で見ると、有給職員は05年、14年ともに、若年・壮年層よりも高齢者層の方が若干収入が低い。40歳未満の収入が月額で13.0万円（05年）と16.1万円（14年）であるのに対して、50歳代は11.1万円（05年）と15.4万円（14年）、60歳以上は9.3万円（05年）と13.7万円（14年）となっている。一方、事務局長の場合、05年は若年・壮年層よりも高齢者層の方が高く、40歳未満が16.3万円であるのに比べて、50歳代が20.8万円、60歳以上が19.7万円となっている。それに対して、14年は若年・壮年層の収入の方が高く、40歳未満が20.7万円、40歳代が22.4万円であるのに対して、60歳以上が16.8万円となっている。

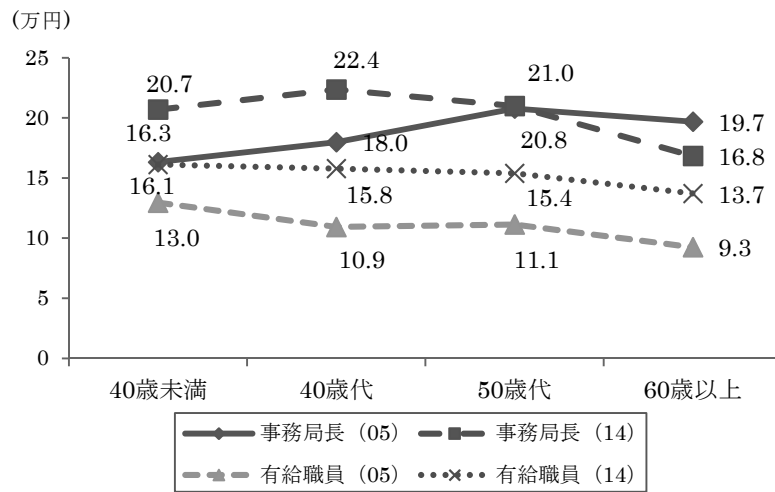
次に、団体への関与度について、年齢層及び調査年別に比較しよう（第5-4-2図）。「組織運営・ミッション方針決定」に関しては、当然ながら有給職員よりも事務局長の方が関与度

<sup>4</sup> 2005年調査では、「組織の全般的な業務」という質問文になっている。

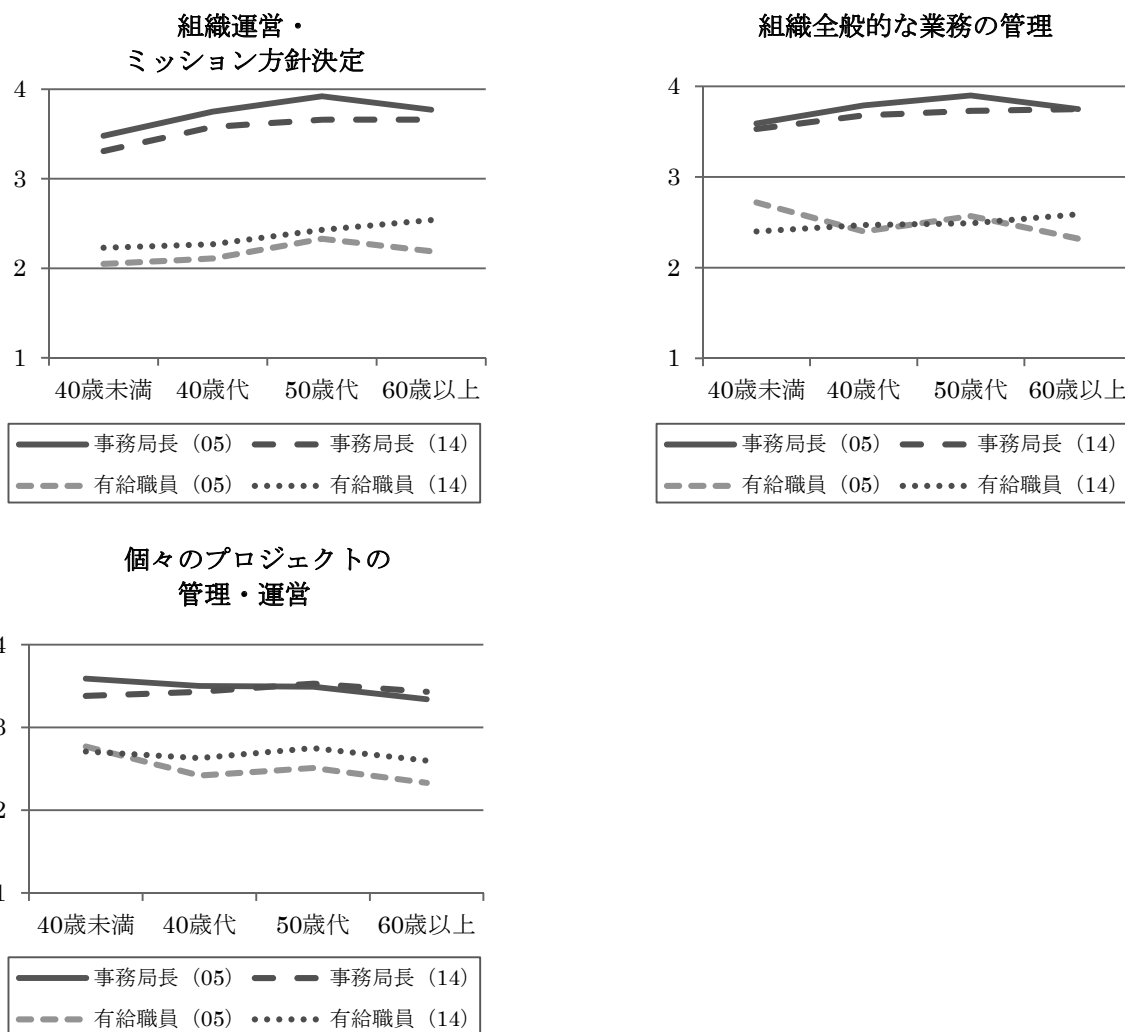
<sup>5</sup> 2005年調査では、「個々のプロジェクト」という質問文になっている。

<sup>6</sup> 2005年を100とした時の2014年の消費者物価指数（総務省統計局）は102.4である。

第5-4-1 図 1ヶ月あたりの実質賃金額（年齢層、調査年別）



第5-4-2 図 団体への関与度（年齢層、調査年別）





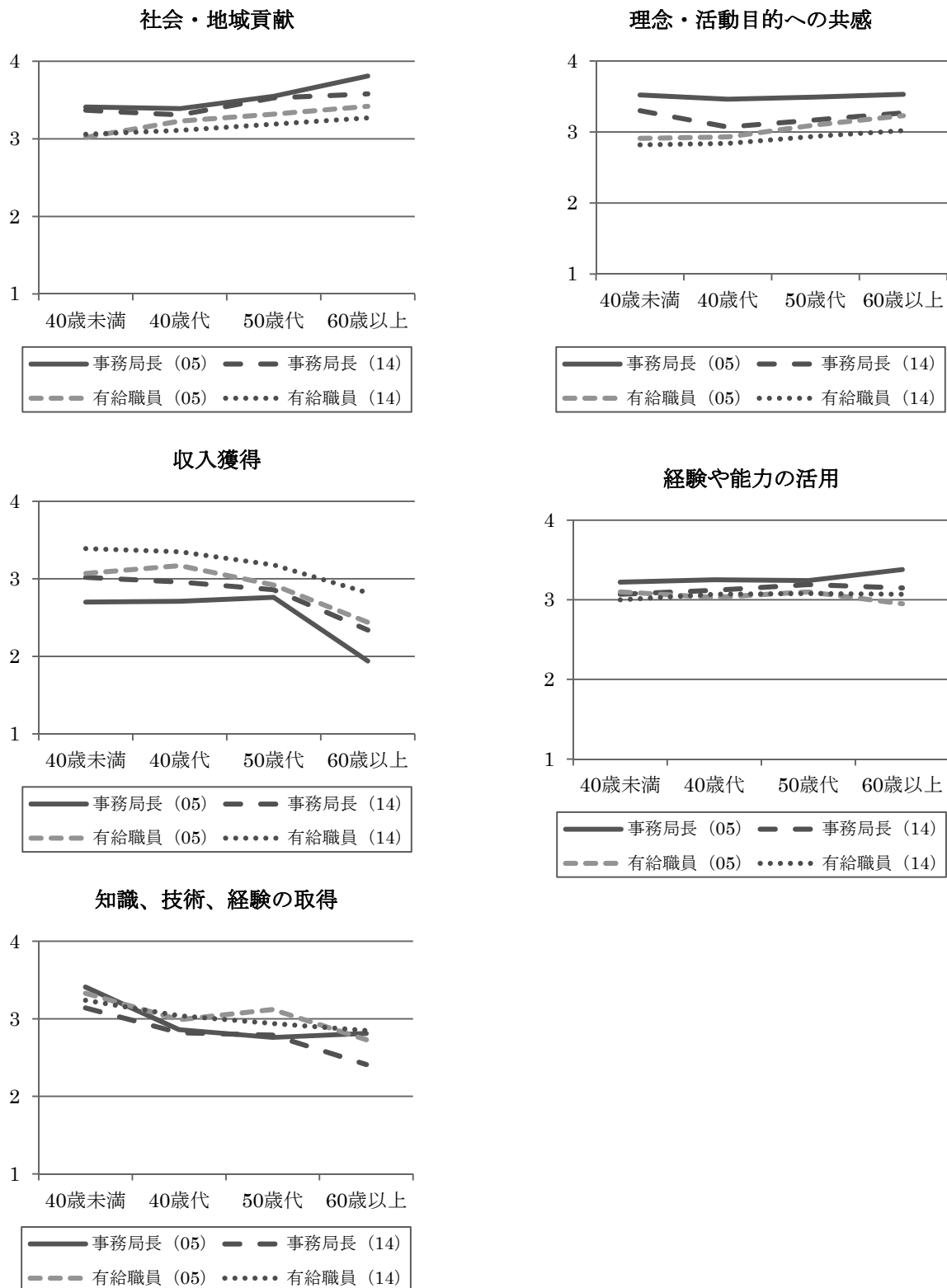
が高いが、調査年による大きな違いは見られない。年齢層別では、事務局長、有給職員ともに、50歳代の関与度が最も高く、60歳以上、40歳代、40歳未満と続く。ただし、14年の有給職員のみ60歳以上の関与度が最も高く、若い人ほど関与度が低いことが分かる。「組織全般的な業務の管理」についても、同様の傾向が見られるが、05年の有給職員は若い人ほど関与度が高いのに対して、14年は高齢層の人ほど関与度が高い。一方、「個々のプロジェクトの管理・運営」については、事務局長、有給職員双方ともに、若干ではあるが若い人ほど関与度が高い。ただし、両者とも経年変化は確認できない。

では、活動動機や意識面において年齢や調査年による違いはあるのだろうか。第5-4-3図は、活動動機に関する5項目の平均値を、年齢層及び調査年別に表している。「社会・地域貢献」や「理念・活動目的への共感」といった消費的動機に関しては、活動形態、年齢層、調査年による違いがほぼ見られない。年齢や調査年を問わず、大多数の事務局長と有給職員が消費的な動機を持ち活動に参加していることが分かる。一方、投資的動機に関して、「収入獲得」を動機とする人は、若年・壮年層でやや多いのに対して、60歳以上の活動者は相対的に少ない。また、事務局長よりも有給職員の方がわずかに収入獲得のために参加している傾向が読みとれ、その傾向は05年よりも14年の方が高い。同様に、「知識、技術、経験の取得」も、高齢者層に比べて若年・壮年層の方が活動動機として挙げているが、活動形態や調査年による違いは見られない。なお、「経験や能力の活用」は、活動形態、年齢層、調査年による違いがほぼ見られない。

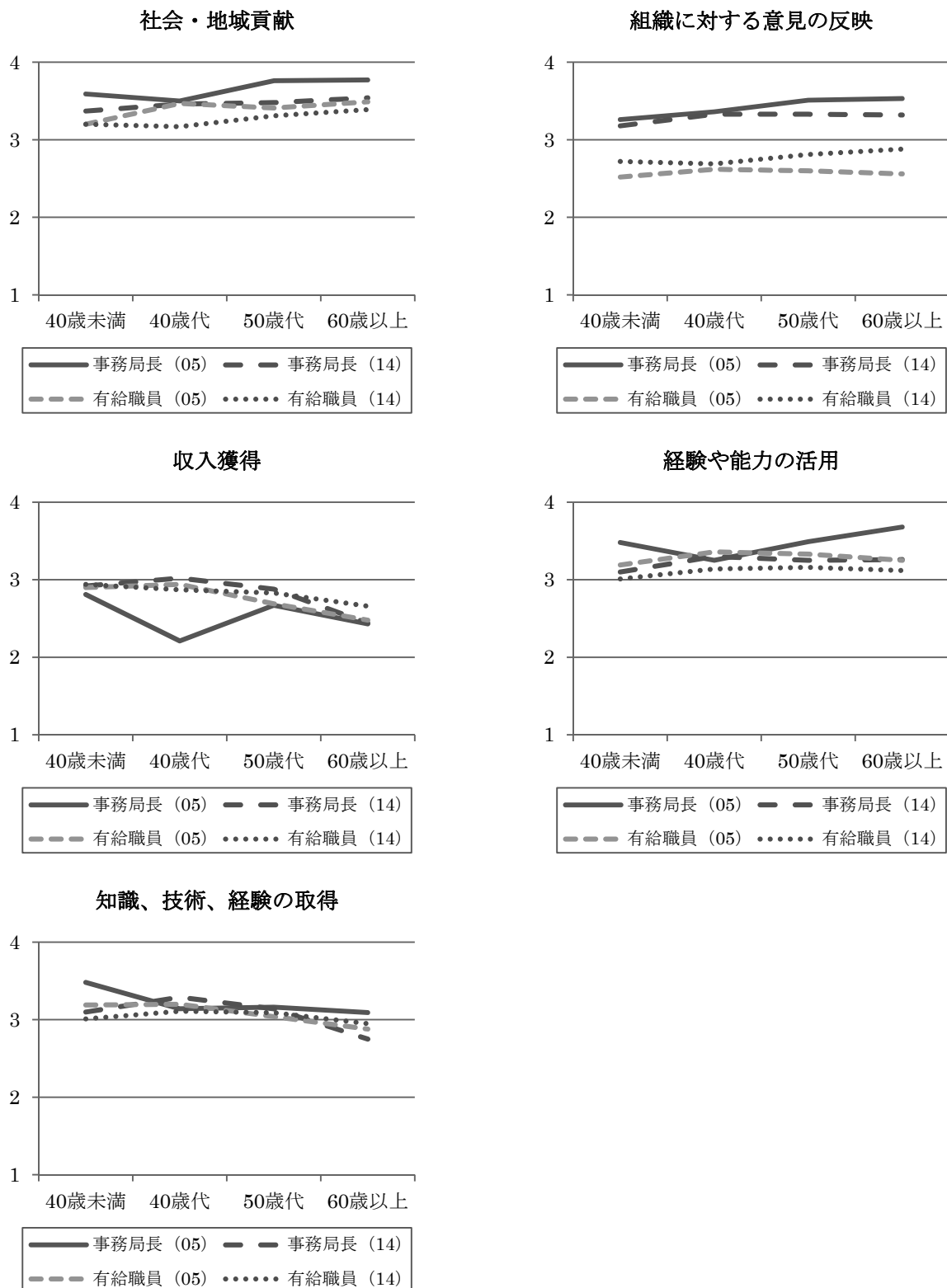
次に、消費的・投資的動機に関連する調査時点の意識項目に注目しよう（第5-4-4図）。消費的動機に関わる「社会・地域貢献」の平均値は高く、全ての活動形態、年齢層、調査年において3を超えている。つまり、活動に携わっているほとんどの事務局長と有給職員が、この項目について「あてはまる」「ややあてはまる」と回答している。また、「組織に対する意見の反映」については、自明ながら、事務局長の方が有給職員よりも、高いスコアを示している。また、両方の活動形態ともに、調査年による経年的な変化は見られないが、高齢者ほど、この項目の平均値が若干高く、14年の60歳以上に関しては、事務局長と有給職員のスコアが近接している。一方、投資的動機や人的資本の活用に関連する3項目については、05年の事務局長のみ異なる傾向を示しているが、有給職員と14年の事務局長は、年齢や調査年による違いがほとんど見られない。唯一、「収入獲得」のみ、わずかではあるが、若年・壮年層よりも高齢層のスコアが低い。

最後に、活動動機の変化に関して、活動形態、年齢層、調査年による違いを見ていこう（第5-4-5図）。まず、「社会・地域貢献」については、活動形態や年齢、調査年による違いはほとんど確認されない。全体的には変化分の平均値がプラスであることから、活動を通して社会や地域に貢献できていると感じている人が若干ながら増加しているとみられる。また、投資的動機に関わる「知識、技術、経験の取得」や「経験や能力の活用」といった項目も、変

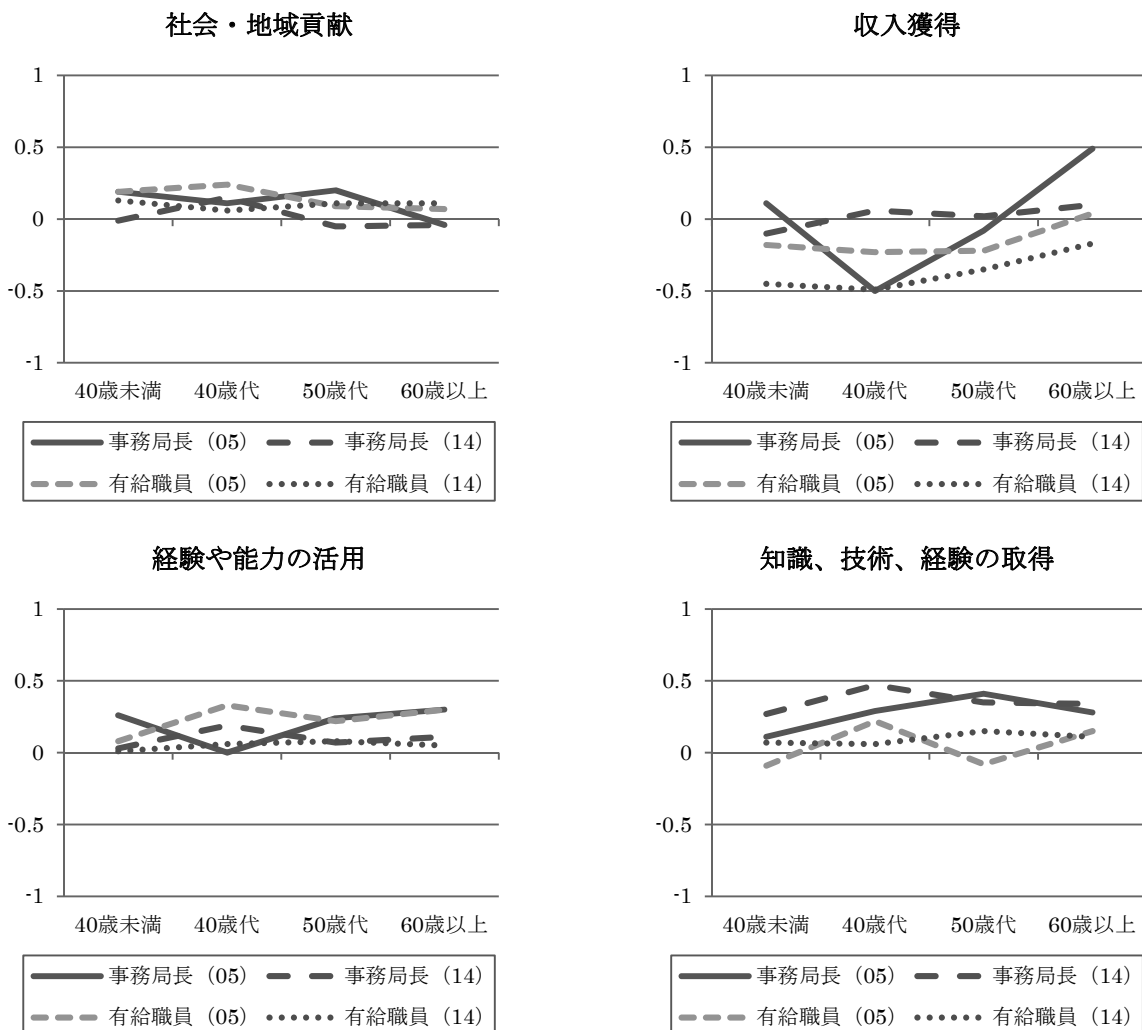
第5-4-3図 活動動機（年齢層、調査年別）



第5-4-4図 活動に対する意識（年齢層、調査年別）



第 5-4-5 図 活動動機の変化（年齢層、調査年別）



化分の平均値が全体的にプラスとなっている。「経験や能力の活用」について、05 年調査の 40 歳以上の有給職員は、それまで培った経験等が活用されていると実感している人がやや多いが、14 年には全ての年齢層のスコアがほぼ 0 であり、活動を通じた動機の変化が見られないことが分かる。

また、「知識、技術、経験の取得」に関しては、05 年、14 年ともに、有給職員よりも事務局長の方が、プラス方向への意識の変化があることが分かる。これらに対して、「収入獲得」は、全体的に 0 よりも小さな値となっている。特に若年・壮年層の有給職員は、参加した段階で想定していたよりも生活に必要な収入が獲得できていないと感じている人が多く、その傾向は 05 年に比べて 14 年の方が、より顕著である。

## 第5節 継続意思の規定要因分析

### 1. 分析モデル

どのような人々がNPO活動を継続する意思が強いのか、また年齢や調査年によって継続意思の規定要因に違いがあるのかを分析するため、「継続意思ダミー」を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析を行う。分析は、まず2014年調査データを用いて、昨今活動に携わっている事務局長と有給職員の継続意思を規定する要因を明らかにし、その後2005年調査データを用いて同様の分析を行った結果と比較する（第4項）。

分析は4段階に分けて実施している。モデル1では、説明変数として、賃金、団体への関与度、活動動機、コントロール変数として、活動分野（医療・福祉分野ダミー）、性別（男性ダミー）、年齢、婚姻状況（既婚ダミー）、最終学歴、事務局長ダミー、正規職員ダミー、活動年数、参加のきっかけ（人的つながりダミー）、NPO以外の仕事の有無、活動時間を用いる。このモデルでは、賃金や関与度、活動動機が継続意思にどう影響しているかを確認する。次に、モデル2では、モデル1の変数に加えて、活動に対する意識を投入する。ここでは、意識が継続意思にどのように影響するか、また意識を投入することで、モデル1で見られた傾向に変化があるかを確認する。モデル3では、モデル1の変数に加えて、活動動機の変化を投入する。ここで投入した変数が有意であれば、単にその時々（調査時点）の意識が継続を規定しているだけではなく、各個人が活動参加にあたって設定した当初の基準があり、活動を通じてそれが充足されているか否かが活動の継続に影響していることを意味している。最後にモデル4からモデル6では、モデル2の変数に加えて、年齢ダミー（50歳未満ダミー）と賃金との交差項、及び団体への関与度（モデル4）、活動動機（モデル5）、活動に対する意識（モデル6）との交差項を投入する<sup>7</sup>。これらの変数を加えることで、NPOに携わっている若年・壮年層により顕著な傾向が確認されるかを明らかにしたい。

### 2. 分析結果

第5-5-1表は、2014年調査のデータを用いた分析結果を示したものである。まずモデル1からモデル3の結果を総合的に概観し、賃金、団体への関与度、活動動機が継続意思に与える影響を見ていこう。

賃金は、一貫して継続意思に対して統計的に有意な影響を及ぼしていない。NPO活動において稼得する賃金額自体の高低が、有給職員や事務局長の活動継続を左右するわけではないと言え、浦坂（2006）の結果と一致する。NPO活動に携わる人々は、主婦のように主な家計の担い手が家族の中にいる人々や、高齢者のように年金収入があり多くの収入を必要としない人々から、NPOからの収入が家計の中で重要な一部を占めている人々まで、様々であ

<sup>7</sup> 多重共線性を回避するために、分析では各変数に対して中心化処理を行った変数を用いる。



る。したがって、活動に参加する時点においてNPOに期待している収入額の分散が大きいことが想定される。この金額を上回る収入が得られなければ、活動の継続にマイナスに作用すると考えられるが、これ自体が低ければ、実際の稼得額が少なくても活動継続をそれほど左右しない。つまり、稼得収入額が継続意思に有意に影響していないことは、そもそもの期待賃金額が低い人々が相対的に多いことを示唆している。

第 5-5-1 表 継続意思の規定要因 (2014 年調査データ)

	モデル1		モデル2		モデル3	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
医療・福祉分野ダミー	0.31	0.11 **	0.27	0.11 *	0.26	0.11 *
男性ダミー	-0.27	0.11 *	-0.12	0.12	-0.15	0.12
年齢	-0.02	0.01 ***	-0.01	0.01 **	-0.01	0.01 **
既婚ダミー	0.24	0.12 *	0.22	0.13 †	0.24	0.13 †
最終学歴<中学・高校>						
短大・高専・各種学校・専門	-0.05	0.14	-0.06	0.15	-0.05	0.14
大学・大学院	-0.29	0.12 *	-0.28	0.13 *	-0.27	0.13 *
事務局長ダミー	-0.11	0.14	-0.13	0.14	-0.11	0.14
正規職員ダミー	0.17	0.15	0.23	0.15	0.22	0.15
活動年数	0.03	0.01 *	0.02	0.01 †	0.02	0.01 †
人的つながりダミー	0.00	0.11	-0.05	0.11	-0.04	0.11
NPO以外の仕事あり	-0.10	0.11	-0.06	0.12	-0.07	0.12
活動時間	0.00	0.00 *	0.00	0.00 †	0.00	0.00 †
賃金(対数値)	0.16	0.12	-0.09	0.13	-0.07	0.13
団体への関与度						
組織運営・ミッション方針決定	0.33	0.09 ***	0.23	0.10 *	0.31	0.09 *
組織全般的な業務の管理	-0.01	0.09	-0.01	0.10	-0.01	0.09
個々のプロジェクトの管理・運営	-0.14	0.08 †	-0.25	0.08 **	-0.20	0.08 *
活動動機						
社会・地域貢献	0.12	0.08	0.11	0.08	0.13	0.11
理念・活動目的への共感	0.25	0.07 ***	0.20	0.07 **	0.23	0.07 **
収入獲得	0.04	0.06	-0.07	0.06	0.26	0.08 **
経験や能力の活用	0.04	0.06	0.01	0.07	0.12	0.09
知識・技術・経験の取得	0.13	0.06 *	0.04	0.07	0.37	0.08 ***
活動に対する意識						
社会・地域貢献			-0.06	0.10		
組織に対する意見の反映			0.39	0.09 ***		
収入獲得			0.32	0.07 ***		
経験や能力の活用			0.03	0.10		
知識・技術・経験の取得			0.30	0.09 ***		
活動動機の変化						
社会・地域貢献					0.01	0.10
収入獲得					0.33	0.07 ***
経験や能力の活用					0.13	0.09
知識・技術・経験の取得					0.34	0.08 ***
定数	1.10	0.29 ***	1.08	0.30 ***	1.06	0.30 ***
サンプルサイズ	1981		1981		1981	
-2 対数尤度	2287.97		2200.98		2220.34	
$\chi^2$	136.83***		223.82***		204.46***	
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0.095		0.151		0.139	

注) \*\*\*は0.1%、\*\*は1%、\*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。説明変数の<>内はリファレンスグループ。

第5-5-1表 (つづき)

	モデル4		モデル5		モデル6	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
医療・福祉分野ダミー	0.27	0.11 *	0.26	0.11 *	0.26	0.11 *
男性ダミー	-0.11	0.12	-0.12	0.12	-0.11	0.12
年齢	-0.02	0.01 **	-0.02	0.01 **	-0.02	0.01 **
既婚ダミー	0.19	0.13	0.20	0.13	0.21	0.13 †
最終学歴<中学・高校>						
短大・高専・各種学校・専門	-0.10	0.15	-0.07	0.15	-0.08	0.15
大学・大学院	-0.29	0.13 *	-0.28	0.13 *	-0.29	0.13 *
事務局長ダミー	-0.09	0.15	-0.11	0.15	-0.12	0.14
正規職員ダミー	0.21	0.15	0.22	0.15	0.22	0.15
活動年数	0.02	0.01	0.02	0.01	0.02	0.01
人的つながりダミー	-0.07	0.11	-0.07	0.11	-0.07	0.11
NPO以外の仕事あり	-0.07	0.12	-0.07	0.12	-0.07	0.12
活動時間	0.00	0.00 †	0.00	0.00 †	0.00	0.00 †
賃金(対数値)	-0.08	0.13	-0.07	0.13	-0.07	0.13
団体への関与度						
組織運営・ミッション方針決定	0.22	0.10 *	0.24	0.10 *	0.23	0.10 *
組織全般的な業務の管理	-0.04	0.10	-0.02	0.10	0.00	0.10
個々のプロジェクトの管理・運営	-0.23	0.08 **	-0.26	0.08 **	-0.26	0.08 **
活動動機						
社会・地域貢献	0.11	0.08	0.11	0.09	0.12	0.08
理念・活動目的への共感	0.20	0.07 **	0.21	0.07 **	0.19	0.07 **
収入獲得	-0.07	0.06	-0.06	0.06	-0.07	0.06
経験や能力の活用	0.01	0.07	0.03	0.07	0.01	0.07
知識、技術、経験の取得	0.05	0.07	0.01	0.07	0.04	0.07
活動に対する意識						
社会・地域貢献	-0.06	0.10	-0.05	0.10	-0.06	0.10
組織に対する意見の反映	0.41	0.09 ***	0.40	0.09 ***	0.39	0.09 ***
収入獲得	0.32	0.07 ***	0.32	0.07 ***	0.32	0.07 ***
経験や能力の活用	0.03	0.10	0.00	0.10	0.03	0.10
知識、技術、経験の取得	0.27	0.09 **	0.30	0.09 **	0.29	0.09 **
賃金と年齢との交互作用						
賃金×50歳未満ダミー	0.11	0.18	0.10	0.18	0.09	0.19
団体への関与度と年齢の交互作用						
組織運営・ミッション方針決定×50歳未満ダミー	0.14	0.18				
組織全般的な業務の管理×50歳未満ダミー	0.37	0.19 *				
個々のプロジェクトの管理・運営×50歳未満ダミー	-0.39	0.16 *				
活動動機と年齢の交互作用						
社会・地域貢献×50歳未満ダミー			0.07	0.16		
理念・活動目的への共感×50歳未満ダミー			0.31	0.14 *		
収入獲得×50歳未満ダミー			0.15	0.12		
経験や能力の活用×50歳未満ダミー			0.02	0.13		
知識、技術、経験の取得×50歳未満ダミー			-0.38	0.13 **		
活動に対する意識と年齢の交互作用						
社会・地域貢献×50歳未満ダミー					0.10	0.18
組織に対する意見の反映×50歳未満ダミー					0.09	0.16
収入獲得×50歳未満ダミー					0.05	0.13
経験や能力の活用×50歳未満ダミー					0.10	0.17
知識、技術、経験の取得×50歳未満ダミー					-0.26	0.15 †
定数	1.15	0.31 ***	1.13	0.31 ***	1.14	0.31 ***
サンプルサイズ		1981		1981		1981
-2 対数尤度		2188.50		2186.39		2196.52
$\chi^2$		236.31***		238.42***		228.28***
Nagelkerke R <sup>2</sup>		0.159		0.161		0.154

注)\*\*\*は0.1%、\*\*は1%、\*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。説明変数の<>内はリファレンスグループ。

これは、モデル2において、「収入獲得」がプラスの有意な係数を示し、生活に必要な収入が得られている人々ほど継続意思が強いことから裏付けられる。モデル3でも、参加時に想定していたよりも生活に必要な収入が得られていると感じている人ほど、活動に長く携わりたいと考えている。当然ながら「生活に必要な」収入額は個人によって異なり、期待賃金額が低い人ほど多くの収入を必要としていない。それは同時に、NPOからの収入を主な収入源と考え、多くの収入を望む人々にとっては、生活を賄えるだけの十分な収入が依然として得にくい現状を表していると言えるのではないだろうか。

次に、団体への関与度と継続意思との関係を見ると、「組織運営・ミッションの方針決定」への関与度が高いほど、可能な限り活動に携わりたいと考えているのに対して、「個々のプロジェクトの管理・運営」への関与度が高い人は、それほど長く続けたいとは思っていない。所属している NPO 全体の方向性を決定する役割に深く関わっている人ほど、その団体で長く活動を続けようと考えていることが分かる。

このような傾向は、活動動機や活動に対する意識の面からも窺える。すべての分析モデルにおいて、消費的動機に関わる「理念・活動目的への共感」が強い人ほど、継続意思が強い傾向が一貫して見られる。すなわち、NPO 活動に携わっている人々のみを対象とした時、自身が所属している団体のミッションにどの程度共感して活動に参加したかが、継続意思にロバストな効果を及ぼしていると言えよう。また、モデル 2 において、「組織に対する意見の反映」が継続意思にプラスに作用している。この結果から見ても、活動している個人の意見やアイデアと所属団体が進んでいる方向性がいかに密接にリンクしているかが、NPO 活動を続けていく上で重要なファクターとなっていることを表している。

次に興味深いのは、「知識・技術・経験の取得」のために活動に参加した人ほど、継続意思が強い点である。これは、Menchik and Weisbrod (1987) の投資的動機モデルの想定とは反対の結果である。つまり、NPO 活動で得た経験等を、将来的に NPO 以外の仕事等に活かすことは考えていないことが示唆される。また、「経験や能力の活用」が継続意思に有意な影響を及ぼしていない点から、NPO 参加以前の仕事や活動によって蓄積された経験（人的資本）等を活用する（できる）かどうか、活動の継続には影響しない。むしろ、NPO で活動しようとする人々からすると、NPO は何らかの新しい経験や知識等を得る場として期待されており、そのような動機を持つ人ほど、活動に長く携わろうと考えているのではないだろうか。

この解釈を裏付けるように、モデル 2 で活動に対する意識を投入したところ、実際に活動から新しい知識・技術・経験を取得できていると考えている人ほど、継続して活動に携わりたいと考えている。また、モデル 3 では、活動動機、活動動機の変化ともにプラスで有意な結果が得られている点から、新しい知識や経験を得ようと考えて活動に参加すると同時に、実際に活動を通じてそのような実感が得られている人ほど、長く活動に携わりたいと考えている。

最後に賃金や活動動機、意識以外の変数が継続意思に及ぼす影響についても確認しておこう。団体の活動分野については、保健・医療・福祉分野で活動している事務局長、有給職員の方が、その他の分野の団体に所属している人よりも、長く活動に携わる意思がある。個人属性に注目すると、性別は、モデル 1 では女性の方が継続意思が有意に強いものの、モデル 2 とモデル 3 では有意な結果が得られていない。年齢はマイナスで有意な結果が得られており、若い人ほど長く続けようと考えている。また、婚姻状況に関しては、未婚者等よりも既婚者の方が継続的に活動しようと考えている。学歴に関して、大学・大学院卒の人は、中学・

高校卒の人ほど継続意思が強くない。活動年数は有意に継続意思に影響しており、長い人ほど今後も継続的に活動に携わる意思が強い。また週あたりの活動時間が長い人ほど、活動の継続を希望している。反対に、活動形態やNPO以外の仕事を持っているかどうかは、事務局長や有給職員の継続意思に有意な影響を及ぼしていない。同様に、人からの紹介で活動に参加した人もそうでない人も、継続意思に有意な違いはない点から、Freeman (1997) の説は、日本のNPOで活動する有給の局長や職員にはあてはまらないと言える。

### 3. 継続意思の規定要因に関する若年・壮年層の特徴

前項の分析によって、事務局長や有給職員の賃金は継続意思に影響していないが、団体への関与度、活動動機、意識は継続意思を左右していることが分かった。では、これらの説明変数と継続意思との関連について、若年・壮年層に、より顕著に見られるような傾向はあるのだろうか。この点を明らかにするため、年齢(50歳未満ダミー)と賃金や団体への関与度、活動動機、活動に対する意識との交差項を投入したモデル4～モデル6の結果を読み取っていきこう。

賃金と年齢との交差項は、継続意思に対して、統計的に有意な効果を持っていない。つまり、賃金は主効果のみならず、年齢との交互作用効果も継続意思に影響していない。前項で、留保賃金が低い人が全体的に多く、そのために賃金額自体が継続意思に直接影響しないことを論じたが、この考察が、年齢を問わず、若年・壮年層にも当てはまることを、この結果は意味している。

一方、モデル4を見ると、団体への関与度と年齢との交互作用効果については、統計的に有意な結果が得られた。「組織全般的な業務の管理」への関与度が高い若年・壮年層ほど、所属するNPOで可能な限り活動を続けたいと考えている。主効果が有意でない点を踏まえると、この関連性は若年・壮年層の事務局長、有給職員のみに見られるものであると言えよう。それに対して、「個々のプロジェクトの運営・管理」への関与度と年齢との交差項は、継続意思に対して有意にマイナスの影響を与えている。同時に、この項目の主効果も依然としてマイナスの有意な効果を持っている。したがって、個々のプロジェクトへの関与度が高い人の継続意思があまり強くないという傾向は年齢を問わず見られるが、両者のマイナスの関係は、若年・壮年活動者で、より高いと言えよう。以上から、団体への関与度と継続意思との関連は、NPOで活動している有給の事務局長と職員全員ではなく、若年・壮年層の特徴として見られるものであり、組織全体に関わる業務への関与度は継続意思を引き上げ、逆に個々のプロジェクトへの関与度は引き下げる方向へと作用している。

次に、モデル5において活動動機と年齢ダミーとの交差項の結果を見ると、「理念・活動目的への共感」との交差項が継続意思にプラスの有意な影響を及ぼしている。この項目は、依然として主効果も残存している点から年齢を問わず継続意思を左右しているが、若年・壮年

層にとってより重要であることが分かる。反対に、「知識・技術・経験の取得」を目的として活動に参加した若年・壮年層ほど、継続意思は強くない。この結果は、投資的動機モデルの想定に合致する。ただし、モデル1やモデル3において、この項目の主効果が継続意思にプラスに働いていた点を踏まえると、取得したいと考えている知識や経験が年齢によって大きく異なっていることが示唆される。若年・壮年層は、その後のキャリアに活用できる技術等に投資しようという傾向があるのに対して、高齢層は、前述したように、これまでのキャリアとは異なる新しい経験等を望んでいるものと推察される。

最後に、モデル6において活動に対する意識と年齢との交差項を投入したモデルを確認すると、「知識・技術・経験の取得」と年齢との交差項のみ10%水準で有意なマイナスの影響を与えているが、他の項目は継続意思に有意に影響していなかった。

#### 4. 2005年調査データの分析結果との比較

以上の分析から、昨今NPOで活動する事務局長や有給職員の継続意思が、どのような要因によって規定されているかが明らかになった。それでは、これらの傾向に経年変化はあるのだろうか。第5-5-2表は、2005年調査データを用いて、第5-5-1表と同様の説明変数、方法で行った二項ロジスティック回帰分析の結果である。モデル7～12は、それぞれ第5-5-1表のモデル1～6の分析に相当する。本項では、両調査の分析結果を比較し、まずは共通点について述べ、その後相違点を見ていきたい。

活動動機や活動に対する意識、動機の変化は、概ね14年調査と同様の傾向を示している。団体の理念や活動目的に共感して参加した人ほど継続意思が強い傾向は、全てのモデルにおいてロバストな結果が確認できる。また、組織に対して自身の意見や考えが反映されていると考えている人、及び生活に必要な収入が得られていると考えている人ほど、可能な限り長く活動を続けることを望んでいる（モデル8）。モデル9の活動動機の変化の中で、「収入獲得」が継続意思にプラスに作用している点も、14年調査の結果と同様である。さらに、団体への関与度について、若年・壮年層でのみ「組織全般的な業務の管理」がプラスに、「個々のプロジェクトの管理・運営」がマイナスに影響している点も、14年調査の結果と同様である（モデル10）。

これらとは対照的に、14年の結果と異なる傾向が見られるのは、賃金である。14年調査では賃金は継続意思を左右していなかったが、05年調査では、マイナスの有意な効果を有している。この10年間で賃金額が増加した（第5-4-1図）点を踏まえると、05年調査において、期待賃金額が高い層はNPOの中では多くの賃金を獲得していたものの、期待を上回る水準ではなかったと考えられる。しかし10年経ち稼得賃金が増加したことによって、そのような傾向が緩和したことを示唆している。また、「知識、技術、経験の獲得」も05年調査とは異なる傾向を示している。14年調査では、新しい知識や技術を得たいと考え、実際に活動を通じ



て獲得できていると実感している人ほど、長く活動を続けることを希望していたが、05年調査では、継続意思に対して統計的に有意な影響をほぼ与えていない。第2項で、NPOが何らかの新しい経験や知識等を得る場として期待されており、活動を通じてそのような実感が得ることが継続意思を高めることにつながっていると述べたが、そのような傾向はこの10年間に高まったことが示唆される。なぜこのような経年変化が生じたのだろうか。考えられる理由として、NPO 団体数や規模が拡大し、多くの人にとって新しい経験を提供できる組織が増加したといった団体要因の変化や、NPO 全体の認知度が高まるとともに、新しいチャレンジの場として多くの人から認識されるようになったなど個人要因の変化などが挙げられる。しかし、これらの仮説は本研究のデータにより検証可能な範疇を超えるため、追加的に量的、質的調査を行い、確かめる必要があるだろう。

第5-5-2表 継続意思の規定要因（2005年調査データ）

	モデル7		モデル8		モデル9	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
医療・福祉分野ダミー	0.45	0.20 *	0.36	0.20 †	0.39	0.20 †
男性ダミー	-0.10	0.23	0.04	0.23	-0.02	0.23
年齢	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00	0.01
既婚ダミー	0.22	0.25	0.21	0.26	0.25	0.26
最終学歴<中学・高校>						
短大・高専・各種学校・専門	-0.32	0.24	-0.37	0.25	-0.35	0.24
大学・大学院	-0.27	0.24	-0.30	0.24	-0.28	0.24
事務局長ダミー	-0.23	0.29	-0.20	0.30	-0.13	0.29
正規職員ダミー	0.57	0.25 *	0.61	0.25 *	0.58	0.25 *
活動年数	0.00	0.04	-0.02	0.04	-0.02	0.04
人的つながりダミー	-0.26	0.20	-0.31	0.20	-0.29	0.20
NPO以外の仕事あり	0.49	0.23 *	0.40	0.23 †	0.43	0.23 †
活動時間	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
賞金(対数値)	-0.28	0.16 †	-0.41	0.17 *	-0.43	0.17 *
団体への関与度						
組織運営・ミッション方針決定	0.13	0.13	-0.01	0.14	0.09	0.14
組織全般的な業務の管理	0.15	0.13	0.11	0.14	0.14	0.14
個々のプロジェクトの管理・運営	-0.10	0.12	-0.14	0.12	-0.10	0.12
活動動機						
社会・地域貢献	0.08	0.13	0.00	0.15	0.15	0.18
理念・活動目的への共感	0.38	0.12 **	0.32	0.13 *	0.37	0.12 **
収入獲得	0.02	0.10	-0.07	0.11	0.29	0.13 *
経験や能力の活用	-0.11	0.11	-0.23	0.13 †	0.01	0.16
知識、技術、経験の取得	0.16	0.11	0.11	0.13	0.17	0.16
活動に対する意識						
社会・地域貢献			0.09	0.18		
組織に対する意見の反映			0.43	0.14 **		
収入獲得			0.36	0.12 **		
経験や能力の活用			0.17	0.17		
知識、技術、経験の取得			0.02	0.15		
活動動機の変化						
社会・地域貢献					0.16	0.17
収入獲得					0.41	0.12 ***
経験や能力の活用					0.21	0.17
知識、技術、経験の取得					0.06	0.15
定数	0.84	0.42 *	1.05	0.44 *	0.89	0.43 *
サンプルサイズ		725		725		725
-2 対数尤度		751.05		720.87		729.9
$\chi^2$		57.12***		87.29***		78.27***
Nagelkerke R <sup>2</sup>		0.113		0.169		0.152

注)\*\*\*は0.1%、\*\*は1%、\*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。説明変数の<内>はリファレンスグループ。

第5-5-2表 (つづき)

	モデル10		モデル11		モデル12	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
医療・福祉分野ダミー	0.40	0.21 †	0.37	0.21 †	0.41	0.21 †
男性ダミー	-0.01	0.24	0.02	0.24	0.09	0.23
年齢	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00	0.01
既婚ダミー	0.15	0.27	0.21	0.27	0.21	0.27
最終学歴<中学・高校>						
短大・高専・各種学校・専門	-0.41	0.25	-0.33	0.25	-0.33	0.25
大学・大学院	-0.29	0.25	-0.29	0.25	-0.25	0.25
事務局長ダミー	-0.18	0.31	-0.16	0.31	-0.20	0.30
正規職員ダミー	0.62	0.26 *	0.56	0.26 *	0.63	0.26 *
活動年数	-0.02	0.04	-0.01	0.04	-0.02	0.04
人的つながりダミー	-0.34	0.21	-0.31	0.21	-0.36	0.21 †
NPO以外の仕事あり	0.38	0.24	0.39	0.24	0.34	0.24
活動時間	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
賃金(対数値)	-0.38	0.18 *	-0.36	0.18 *	-0.39	0.18 *
団体への関与度						
組織運営・ミッション方針決定	-0.01	0.15	-0.01	0.15	0.01	0.14
組織全般的な業務の管理	0.01	0.15	0.09	0.14	0.12	0.14
個々のプロジェクトの管理・運営	-0.07	0.13	-0.16	0.13	-0.18	0.13
活動動機						
社会・地域貢献	-0.01	0.15	-0.04	0.16	-0.02	0.15
理念・活動目的への共感	0.28	0.13 *	0.30	0.13 *	0.30	0.13 *
収入獲得	-0.08	0.11	-0.06	0.11	-0.10	0.11
経験や能力の活用	-0.25	0.13 †	-0.25	0.13 †	-0.24	0.13 †
知識・技術・経験の取得	0.12	0.13	0.09	0.13	0.11	0.13
活動に対する意識						
社会・地域貢献	0.14	0.18	0.11	0.18	0.05	0.18
組織に対する意見の反映	0.49	0.15 **	0.45	0.15 **	0.41	0.14 **
収入獲得	0.32	0.12 **	0.33	0.12 **	0.39	0.12 **
経験や能力の活用	0.19	0.17	0.20	0.17	0.22	0.17
知識・技術・経験の取得	0.00	0.15	0.05	0.15	0.03	0.15
賃金と年齢との交互作用						
賃金×50歳未満ダミー	-0.39	0.25	-0.21	0.23	-0.22	0.25
団体への関与度と年齢の交互作用						
組織運営・ミッション方針決定×50歳未満ダミー	0.22	0.26				
組織全般的な業務の管理×50歳未満ダミー	0.54	0.29 †				
個々のプロジェクトの管理・運営×50歳未満ダミー	-0.64	0.25 *				
活動動機と年齢の交互作用						
社会・地域貢献×50歳未満ダミー			0.49	0.28 †		
理念・活動目的への共感×50歳未満ダミー			0.16	0.25		
収入獲得×50歳未満ダミー			-0.40	0.20 *		
経験や能力の活用×50歳未満ダミー			-0.23	0.23		
知識・技術・経験の取得×50歳未満ダミー			-0.16	0.23		
活動に対する意識と年齢の交互作用						
社会・地域貢献×50歳未満ダミー					0.74	0.33 *
組織に対する意見の反映×50歳未満ダミー					0.14	0.24
収入獲得×50歳未満ダミー					-0.17	0.22
経験や能力の活用×50歳未満ダミー					-0.24	0.31
知識・技術・経験の取得×50歳未満ダミー					-0.48	0.28 †
定数	1.19	0.45 **	1.17	0.45 *	1.16	0.45 *
サンプルサイズ		725		725		725
-2 対数尤度		709.34		705.89		709.89
χ <sup>2</sup>		98.83***		102.28***		98.28***
Nagelkerke R <sup>2</sup>		0.190		0.196		0.189

注)\*\*\*は0.1%、\*\*は1%、\*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。説明変数の<>内はリファレンスグループ。

第6節 まとめ

本研究では、NPOで活動している個人を対象に実施した2005年調査と2014年調査のデータ(団体調査とのマージデータ)を用いて、有給の事務局長と有給職員の継続意思がどのような要因に規定されているかを、賃金、団体への関与度、活動動機とその変化に注目しながら分析した。特に、50歳未満の若年・壮年層に特徴的な傾向や年齢を問わず見られる傾向、そして10年間の経年変化に焦点を当てて論じた。主な結果は次の通りである。

第一に、14年調査において、賃金は継続意思に直接影響していない。しかし、収入に関する意識が継続意思と有意に関連しており、生活に必要な収入が得られていると感じている人、

あるいは活動を通じてそのような実感を持つようになった人ほど、長く続けたいと考えている。これは、NPO で活動している事務局長と有給職員の中に、そもそも期待している賃金額が低い人々が相対的に多い状況を示していると考えられる。ただし、05年調査では、賃金額が継続意思にマイナスの影響を及ぼしていたこと、この10年間でNPOの賃金が増加していることを考えると、期待賃金額と同等かそれ以上の収入を得ることができるようになった人は、増えているものと思われる。

第二に、団体の理念・活動目的に強く共感して活動を始めた人や、活動の中で自身の考えや意見が組織運営に反映されていると考えている人、組織運営やミッションの方針決定への関与度が高い人ほど、継続意思が強い。この傾向は、年齢を問わず、一貫して確認できる。自身の意見やアイデアが所属団体全体に反映されることにより、個人の活動が如何に団体全体のミッションへの貢献に結びついていると実感できるかが、NPOでの活動を続けていくにあたっては重要であることが窺える。

第三に、若年・壮年層のみに見られる特徴として、「組織全般的な業務の管理」への関与度が高い人ほど、継続意思が強い。一方、「個々のプロジェクトの管理・運営」への関与度が高い人ほど、継続意思は強くない。若年・壮年層が長く活動を続けるには、個々のプロジェクトへの関与度を深めるよりも、所属団体全体の方向性や管理に関わる役割を担ってもらうことが重要である。

第四に、「知識・技術・経験の取得」のために活動に参加し、活動を通じて実際にその実感が得られている人ほど、長く続けたいと考えている。ただし、この項目に関しても、年齢によって異なる傾向が見られる。投資的動機モデルの仮説通り、「知識・技術・経験の取得」を目的として活動に参加した若年・壮年層の中で、活動を可能な限り続けたいと考えている人は少ないが、高齢層は逆に長く続けたいと考えている。前者は、その後のキャリアに向けた投資を考えているのに対して、後者は、これまでのキャリアとは異なる新しい経験等を望んでいるものと推察される。同時に、この関連性は、05年調査の分析結果には見られず、14年調査の分析のみに確認された点である。NPOは、仕事等で参加以前に培ってきた人的資本を活用する場というよりも、それ以外の何らかの新しい経験や知識等を得る場として、特に高齢層に期待されているのだろう。そして、そのような実感を活動から得ることが、有給職員や事務局長の活動継続を促しており、この傾向は、年々増しているものと考えられる。

以上から、NPOが、より多くの人にとって継続的に活動できる場となるためには、従来通り収入面の安定性を更に向上させると同時に、如何に共感を呼ぶ魅力的なミッションを掲げるか、またそのミッションに各個人の活動が貢献していることを実感できる組織を構築していくかが鍵となる。そして、個人が通ってきたそれまでの職業キャリアの延長ではなく、むしろ新しい経験や技能が培える場としての魅力を前端的に押し出して行くことが、NPO全体の発展に向けて、人材を確保し裾野を広げることへとつながるだろう。

## 参考文献

- Brown, William A. and Yoshioka, Carlton F. (2003) “Mission attachment and satisfaction as factors in employee retention”, *Nonprofit Management and Leadership*, 14(1), pp. 5-18.
- Freeman, R. B. (1997) “Working for Nothing: The Supply of Volunteer Labor”, *Journal of Labor Economics*, 15(1), pp. 140-166
- Lammers, J. C. (1991) “Attitudes, motives, and demographic predictors of volunteer commitment and service duration”, *Journal of Social Service Research*, 14, pp. 125-140.
- Menchik, P. L. and B. A. Weisbrod (1987) “Volunteer labor supply”, *Journal of Public Economics*, 32, pp. 159-183.
- Mesch, D. J., Tschirhart, M., Perry, J. L. and G. Lee (1998) “Altruists or egoists? Retention in stipended service”, *Nonprofit Management and Leadership*, 9(1), pp. 3-21.
- Morrow-Howell, N. and A. Mui (1989) “Elderly volunteers: Reasons for initiation and terminating service”, *Journal of Gerontological Social Work*, 13, pp. 21-35.
- Rycraft, J. R. (1994) “The Party isn’t over: The agency role in retention of public child welfare caseworkers”, *Social Work*, 39, pp. 75-80.
- 浦坂純子 (2006) 「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－」, 『NPOの有給職員とボランティア－その働き方と意識－』労働政策研究報告書, No. 60, 第3章, 労働政策研究・研修機構, 2006年.
- 小野晶子 (2006) 「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－」, 『NPOの有給職員とボランティア－その働き方と意識』労働政策研究報告書, No. 60, 第4章, 労働政策研究・研修機構, 2006年.
- 桜井政成 (2005) 「ライフサイクルからみたボランティア活動継続要因の差異」, 『ノンプロフィット・レビュー』5(2), pp. 103-113.
- 田尾雅夫 (1999) 『ボランティア組織の経営管理』有斐閣.
- 森山智彦 (2007) 「教育訓練による投資的動機の充足とNPO活動の継続」, 『ノンプロフィット・レビュー』7(1), pp. 1-12.
- 労働政策研究・研修機構 (2004) 『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, 2004年.
- 労働政策研究・研修機構 (2006) 『NPOの有給職員とボランティア－その働き方と意識－』労働政策研究報告書 No. 60, 労働政策研究・研修機構, 2006年..
- 労働政策研究・研修機構 (2015) 『NPO 法人の活動と働き方に関する調査 (団体調査・個人調

査) 『東日本大震災復興支援活動も視野に入れて』 JILPT 調査シリーズ No. 139、労働政策研究・研修機構、2015年。