

## NPO と雇用

田中 尚輝

### 1 . NPO の人材確保と定着

#### 1 ) NPO は人材不足

理由

- ・ 認知度不足
- ・ 労働条件が悪い

事業体内の研修システムの不在

人事・労務管理の不在

#### 2 ) 人材確保のルート

- ・ 人脈
- ・ 新聞などの媒体活用
- ・ ハローワーク（ほとんど利用しない）

#### 3 ) 人材育成

特段の対処なし：NPO 中間支援団体の役割重大

#### 4 ) 人材のリスク

NPO の最大のリスクは創業者

プラス面

マイナス面

### 2 . 条件整備

#### 1 ) NPO のマネジメントの強化

NPO の実態の小ささ

年間 1 0 0 0 万円以上の NPO は 3 ~ 4 割程度

マネジメントの必要性の認知が進む

収益事業の展開能力の確保

#### 2 ) 社会的な環境整備

法制度（事業関連：移動サービス、「有償ボランティア」の認知など）

税（優遇制度が必須、住民税の 1 % を NPO へ寄附＜市川市方式＞）

新制度の動き（仮称「非営利法人法」）

#### 3 ) 自治体、企業、労組とのコラボレート

自治体の非常識（NPO の人件費を年間 1 5 0 万円 ~ 2 5 0 万円、  
時給 7 0 0 円程度で当然と思っている）

企業の社会貢献の対象だけではなく、ビジネスパートナーとして  
労組は NPO に近い存在。パートナーシップを組みやすい