

# 実態調査の報告

## 第2章 NPO 法人活動者の個人属性・働き方・意識

### －「NPO 活動と就業に関する実態調査」から－

#### はじめに

本稿の目的は、NPO（Non-Profit Organization：非営利組織の略）を担う事務局長や有給職員、ボランティアの働き方、活動動機、キャリアについて、「NPO 活動と就業に関する実態調査」を総括的に検討することである。

1998年に特定非営利活動促進法が成立して以降、NPO法人（特定非営利活動法人）は急激に増え続け、2005年11月までに全国で認証されたNPO法人は、24376団体にのぼる<sup>1</sup>。また、2000年時点でのNPOの事務局スタッフは約17.6万人（常勤8.0万人、非常勤9.7万人）、無償ボランティアの人数は約67.3万人に相当し<sup>2</sup>、現在の活動者数は、昨今のNPO団体数の伸びから考えても、さらに大幅に増加していることが予想される。

NPOの拡大に伴い、NPOと行政のパートナーシップやNPOのマネジメント、そして雇用創出の可能性など、様々な観点からの研究が近年盛んに行われている<sup>3</sup>。本調査に先立って2004年度に行われた団体調査（「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査」<sup>4</sup>）では、NPOが雇用の場となり得るのかを中心に検討している。分析の結果、「保健・医療・福祉」分野や「社会教育」分野、「子どもの健全育成」分野のような自己事業収入の多いNPOや、有給職員が既に存在するNPOでは、更なる雇用の拡大が期待され得ること、また団体の財政規模の拡大が雇用を生み出していることなどを確認している。しかし、このような団体調査だけでは、NPOで活動する個人がどのように働き、活動に対していくらの対価を受け取っているのかといった実態を詳細に把握し難い<sup>5</sup>。

本調査は、NPO活動者個人がどのような経緯で活動を始めたのか、NPOでどのように働いているのか、自身の活動に対してどのような意識を持っているのかなどに加え、現在までにどのようなキャリアを築いてきたのかをも詳細に尋ねている。得られた回答数は全部で2200にのぼり、また昨年度の調査と照らし合わせることで団体要因が個人に与える影響をも分析できるなど、NPO活動者個人の実態を把握する上で、非常に有益なデータが得られたと言えるだろう。このデータから、NPOが「雇用の場」となり得るのかを考察するにあたって、

<sup>1</sup> 内閣府のウェブサイト (<http://www.NPO-homepage.go.jp>) より。

<sup>2</sup> 経済産業研究所[2002]、「産業連関表によるNPOの経済効果の分析」(<http://www.rieti.go.jp/jp/projects/npo/index.html>) より。

無償ボランティアの人数は、推計値([NPO全体年延べ活動時間]/[1人あたり1ヶ月あたりの平均活動時間(21.8時間)]/12ヶ月)である。また、この数値は狭義のNPO(認証NPO法人、市民団体NPO等)におけるスタッフの人数であり、広義のNPOを含むと所属人数は飛躍的に増加する。例えば、山内編[1999]によれば、1995年時点でNPOの有給就業者がフルタイムに換算すると約214万人になる。

<sup>3</sup> 代表的なものに、本間ら[2003]、田尾[1999、2004]などがある。

<sup>4</sup> 労働政策研究・研修機構[2004]。

<sup>5</sup> NPO活動者個人に対する調査研究は非常に少ない。数少ない研究例としては、山内編[2002]や中田・宮本[2004]がある。

NPO 活動者に見られる特徴や抱える問題点を整理することを、本章の主眼に置きたい。

構成は次の通りである。まず、NPO ではどのような属性を持った人がどのような活動形態で働いているのかを把握し、それらを分析の軸に据える。次に、分析軸をもとに NPO 活動者の働き方や動機、キャリアを規定する要因を検討する。具体的には、活動内容や活動への対価、ボランティアへの謝礼、活動のきっかけ、活動への意識などが、活動形態や個人属性によってどのように異なるかに注目し、NPO 特有の働き方や問題点を捉えたい。また、NPO 活動のバックグラウンドとなっている仕事経験や社会活動が現在の活動といかに結びついているのかを分析することで、NPO 活動に必要な資質・能力等を検討する。最後に、NPO で活動するうえで現存する諸問題について、自由回答の記述を概観し、必要な政策・支援を検討する。

## 第1節 分析の視点

### 1. 分析軸の選定

NPO における働き方を検討するために、本稿では活動形態<sup>6</sup>を分析の主軸に据えたい。

NPO は、多様な活動形態をとるスタッフによって担われており、そのスタッフは、事務局長（回答数 475）と一般スタッフ（回答数 1677）に区別できる。事務局長は、さらに「有給の事務局長」と「無給の事務局長」に分けられるが、いずれの形態をとっていても、基本的に組織の運営、意思決定における最も中心的な役割を担うことに変わりはない。

一方、一般スタッフの働き方は多種多様であり、より細かく活動形態を分けて、それぞれの特徴を捉える必要があるだろう。まず、NPO から賃金を受け取る有給職員と賃金を受け取らない（無償）ボランティアを区別する。前者には、NPO との雇用契約が生じ、労働基準法が適用されるのに対し、後者には雇用契約が生じず、労働基準法も適用されない。有給職員は、さらに比較的長時間勤務する「正規職員」と、パートやアルバイト等の「非正規職員」に分けることができる。一方、無償ボランティアは、基本的に依頼を受けて不定期且つ短期間に活動する人が多い。彼（彼女）らの活動内容は、助け合い活動やセミナー・イベントの手伝いなど、ミッションに関する現場での活動が主だが、無償ボランティアの中には団体の中核的存在として、事務局業務を行うスタッフもいる。本稿では、そのような活動に従事する人を「無償事務局ボランティア」とし、現場活動を主に担う「無償その他ボランティア」と区別する。

最後に、有給職員と無償ボランティアの中間に位置するのが「有償ボランティア」であり、彼（彼女）らはボランティアでありながら活動に対して経費や謝金といった形で金銭を受け取る。

---

<sup>6</sup> 活動形態の類型とそれぞれの詳細な特徴は、小野（2004、pp117-119）を参照。

このように、活動形態は NPO での活動内容や活動時間、賃金、そして労働者性などを規定する主要因となっていると想定される。よって、以下では主に活動形態を軸とした分析を試みている。なお、各活動形態別の回答数と比率は、第 2-1-1 表の通りである。

第 2-1-1 表 活動形態別の回答数とパーセンテージ

活動形態		N	%
事務局長	有給	223	10.1%
	無給	252	11.5%
有給職員	正規職員	408	18.5%
	非正規職員	453	20.6%
ボランティア	有償ボランティア	288	13.1%
	無償事務局ボランティア	137	6.2%
	無償その他ボランティア	391	17.8%
無回答		48	2.2%
合計(N)		2200	100.0%

## 2. 個人属性

NPO の担い手はどのような属性を持った人が多いのだろうか。ここでは、性別、年齢、学歴、世帯収入と活動形態との関連性を中心に、回答者の個人属性を見ていこう。また、所属 NPO の活動分野などの団体要因についても、併せて確認していく。

### (1) 性別

第 2-1-2 表は、活動形態別に男女の割合を示したクロス集計表である。まず、回答者全体の男女比は、おおよそ 4 対 6<sup>7</sup>だが、事務局長と一般スタッフとの間に明確な男女比の差が見られる ( $\chi^2=177.08, df=1, p<.001$ )。事務局長、特に無給の事務局長は男性が多いのに対し、有給職員や有償ボランティアは女性の比率が高い。両活動形態の女性比率が高いのは、「保健・医療・福祉分野」の NPO 団体に女性の職員が多いためだが、詳しくは後で記述する。一方、無償ボランティアの比率に性差はほとんど見られない。

### (2) 年齢

第 2-1-3 表には、回答者全体、及び男女別の平均年齢を活動形態ごとに示している。回答者全体の平均年齢は、52.8 歳と非常に高い。

活動形態別に平均年齢を比較すると、一般の有給職員の平均年齢は他のどの活動形態よりも若い ( $t=-17.621, df=2098, p<.001$ )。また、事務局長、一般スタッフに関わらず、有給職員よりもボランティアのほうが高齢である ( $t=16.265, df=2098, p<.001$ )。

<sup>7</sup> 就業者全体の女性比率が 41.4% (2005 年労働力調査より) であることから、本調査の回答者における女性比率の高さが窺える。

第 2-1-2 表 活動形態別の男女割合

		男性	女性	無回答	合計
事務局長（有給）	(%)	58.7	41.3	0.0	100.0
	(N)	131	92	0	223
事務局長（無給）	(%)	78.6	21.4	0.0	100.0
	(N)	198	54	0	252
正規職員	(%)	27.5	72.1	0.5	100.0
	(N)	112	294	2	408
非正規職員	(%)	18.5	81.0	0.4	100.0
	(N)	84	367	2	453
有償ボランティア	(%)	42.7	56.3	1.0	100.0
	(N)	123	162	3	288
無償事務局ボランティア	(%)	49.6	48.2	2.2	100.0
	(N)	68	66	3	137
無償その他ボランティア	(%)	47.8	50.4	1.8	100.0
	(N)	187	197	7	391
合計	(%)	42.2	56.8	1.0	100.0
	(N)	929	1250	21	2200

表には、回答者を 3 つの世代層<sup>8</sup>に分け、活動形態ごとの各世代の割合も併せて示している。注目したいのは、ボランティアにおける高齢者層の比率の高さである。無給の事務局長の 54.0%、有償ボランティアの 54.9%、無償事務局ボランティアの 43.1%、無償その他ボランティアの 46.0%が、60 歳以上の高齢層に含まれる。NPO を担うスタッフに、仕事を引退した高齢層が多く含まれているのは周知の事実だが、彼（彼女）らは有給職員ではなく、主に

第 2-1-3 表 活動形態別の平均年齢・世代

		平均年齢(単位:歳)			世代(%)				合計(N)
		男女計	男性	女性	若年層	壮年層	高齢層	無回答	
全体		52.8	56.2	50.3	16.6	45.4	35.5	2.5	2200
事務局 局長	合計	56.8	58.1	53.8	18.7	46.1	32.7	2.5	1717
	有給	53.9	53.9	53.9	13.0	48.4	35.4	3.1	223
	無給	59.2	60.7	53.7	6.3	37.7	54.0	2.0	252
一般 スタッフ	合計	51.7	55.1	49.9	9.3	42.9	45.1	2.7	483
	正規職員	45.6	45.4	46.2	32.4	51.2	12.7	3.7	408
	非正規職員	48.1	47.9	48.8	23.6	53.6	21.6	1.1	453
	有償ボランティア	57.9	61.5	55.1	7.6	35.4	54.9	2.1	288
	無償事務局ボラ ンティア	56.3	59.7	53.0	8.8	43.8	43.1	4.4	137
	無償その他ボラ ンティア	56.0	57.1	54.7	11.3	40.7	46.0	2.0	391

<sup>8</sup> 40 歳未満を「若年層」、40～59 歳を「壮年層」、60 歳以上を「高齢層」としている。本稿の回答者の世代別の比率は、若年層が 16.6%、壮年層が 35.5%、高齢層が 35.5%となっているが、就業者全体では、若年層が 42.7%、壮年層が 42.8%、高齢層が 14.6%（2005 年労働力調査より）となっている。このことから、本調査の回答者に限れば、いかに NPO が高齢者によって支えられているかがわかる。

ボランティアとして NPO に参加している。

また、ボランティアにおける壮年層の比率も高く、高齢層と合わせるとほぼ 9 割を占める。さらに、ボランティアに比べると平均年齢がやや低くなるものの、有給の事務局長も、壮年層 (48.4%) と高齢層 (35.4%) が中心である。NPO スタッフの平均年齢を上げているのは、ボランティアや事務局長の年齢の高さであることがわかる。

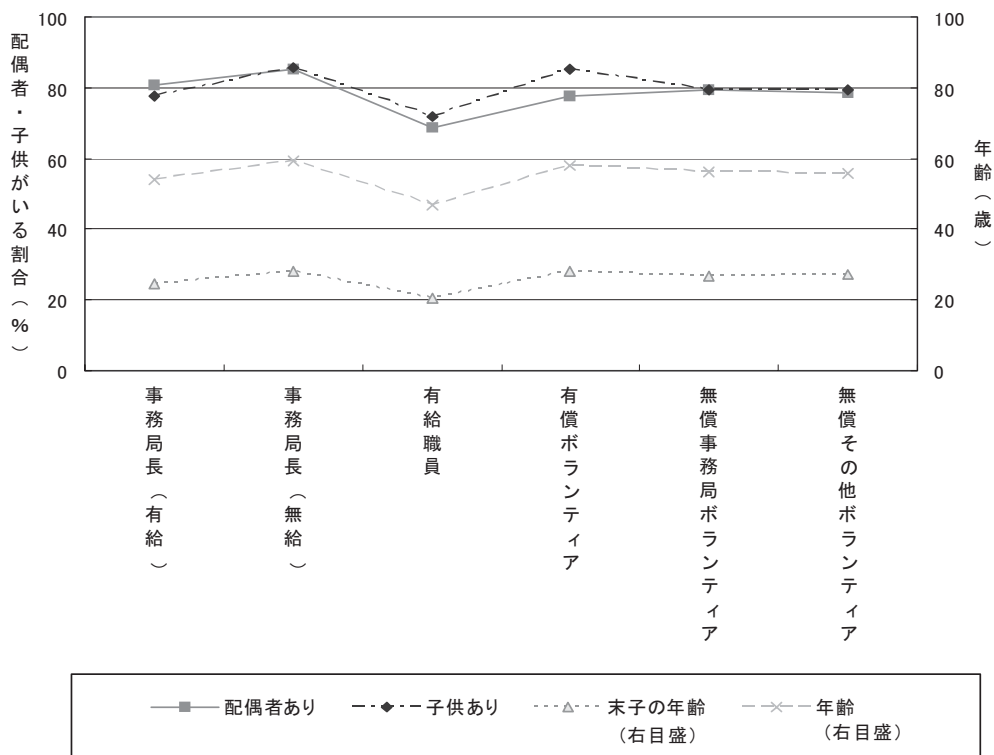
反対に、有給職員は壮年層と若年層が中心で、両者を合わせると 8 割を超える。このような世代の違い、特に 60 歳以下のスタッフと 60 歳以上のスタッフを比較したとき、活動内容や活動時間に大きな相違が生じていることが予想される。したがって、以下の分析ではこの点に留意する必要があるだろう。

また、平均年齢の性差に関しては、男性の平均年齢が 56.2 歳で女性よりも 5.9 歳高いが ( $t=10.198, df=2133, p<.001$ )、この差はボランティアの男女の年齢差に拠るところが大きい。というのは、有給の事務局長や有給職員の平均年齢に性差がほとんどないのに対して、ボランティアの平均年齢は男性が女性を 2.4~7.0 歳上回っているからである。

### (3) 配偶者の有無・子供の有無

回答者の 75.6%は配偶者がおり、77.7%は子供がいる。回答者が 60 歳以上の高齢層に集中していることを考えると、これは当然の結果である。また、第 2-1-4 図は活動形態別に配

第 2-1-4 図 活動形態別に見た年齢と配偶者の有無・子供の有無・末子の年齢の関係



偶者や子供がいる回答者の割合と末子の平均年齢、及び回答者の平均年齢を描いたものだが、配偶者や子供の有無と末子年齢は、完全に回答者の年齢とリンクしている。さらに、最も若い有給職員の末子年齢の平均でさえ、20.5歳であり、大半の人にとって、子供が活動に影響を及ぼすことは無いだろう。

#### (4) 学歴

第2-1-5表は、活動形態と最終学歴<sup>9</sup>の関連を示したクロス集計表である。全体的な傾向として、事務局長と有給の一般スタッフとの間に明確な学歴の差が見られる。事務局長は、半数以上が大卒・大学院卒者であるのに対し、有給職員や有償ボランティアの大卒・大学院卒者は4分の1ほどである。有給職員の中で最も比率が高いのは、中卒・高卒者（40.4%）だが、注目すべきは、各種・専門学校卒者の比率が他の活動形態よりも8.3~9.2ポイント高いことである。これは、福祉系の専門学校を卒業した人が「保健・医療・福祉分野」のNPOで活動しているためだろう。また、無償事務局ボランティアは、大卒・大学院卒者が47.4%と中卒・高卒者（35.0%）より多く、無償その他ボランティアは大卒・大学院卒者と中卒・高卒者がそれぞれ4割前後を占めている<sup>10</sup>。

第2-1-5表 学歴と活動形態

	(%)					
	中学・高校卒	短大・高専卒	大学・大学院卒	各種・専門学校卒	無回答	合計(N)
事務局長(有給)	33.2	9.9	50.7	5.8	0.4	223
事務局長(無給)	26.2	9.5	57.1	6.7	0.4	252
有給職員	40.4	18.4	25.8	15.0	0.5	861
有償ボランティア	51.0	15.6	25.3	6.3	1.7	288
無償事務局ボランティア	35.0	8.8	47.4	6.6	2.2	137
無償その他ボランティア	39.4	11.5	42.5	6.1	0.5	391

#### (5) 収入

回答者全体の2004年の平均世帯収入は、624万8千円である<sup>11</sup>。第2-1-6表には、男女別に活動形態と平均世帯収入の関連を示している。無償ボランティア（無償その他ボランティア：685万5千円、無償事務局ボランティア：676万7千円）や、事務局長（有給の事務局長：674万3千円、無給の事務局長：655万2千円）の世帯収入は平均的に多いのに対し、

<sup>9</sup> 47人の回答者は、現在在学中である。

<sup>10</sup> 就業者全体における大卒・大学院卒者比率は22.1%（2004年労働力調査より）である。一方、本調査の回答者における大卒・大学院卒者は、比較的比率の低い有給職員や有償ボランティアでさえ25%強であり、いかにNPO活動者の学歴が高いかがわかる。

<sup>11</sup> 勤労者世帯全体の平均実収入は636万円、世帯主が60~69歳の世帯だと479万円である（2005年家計調査より）。一方、本調査の回答者の平均世帯収入は、60歳以上の高齢層が35%強を占めるにもかかわらず、624万8千円であり、比較的裕福な層がNPO活動に参加していることが示唆される。



第 2-1-6 表 男女別、活動形態と世帯収入の平均

(単位:万円)

	合計	男性	女性
事務局長(有給)	674.3	581.0	819.1
事務局長(無給)	655.2	662.7	625.5
正規職員	560.0	481.7	600.9
非正規職員	629.3	406.6	682.7
有償ボランティア	510.2	409.0	594.9
無償事務局ボランティア	676.7	638.6	749.9
無償その他ボランティア	685.5	678.1	692.9
合計	624.8	576.5	669.9

一般の正規職員（560 万円）や有償ボランティア（510 万 2 千円）の世帯収入は少なく、両者の間には 100 万円以上の開きがある。

性別による収入の違いを見てみると、男性よりも女性の世帯収入のほうが平均的に多い。特に、有給の事務局長や一般の非正規職員において、男女の平均世帯収入に 200 万円以上の開きが見られる。これは、夫との共働きによる影響に加え、「保健・医療・福祉分野」など、一定の収入を見込める NPO で活動している女性が多いことに拠るものだろう。実際に、女性の NPO からの収入と世帯収入との間には、統計的に有意な正の相関があり(第 2-1-7 表)、女性の NPO での活動が家計のプラスになっていることが分かる。

一方、男性の場合は、NPO からの収入と世帯収入に関連はなく、世帯収入には、NPO 以外の仕事による収入のみが強い影響を及ぼしている。すなわち、男性スタッフの多くが、NPO 以外の仕事を本業とし、NPO には無償ボランティアとして関わっていると言えるだろう。

また、世帯収入と関連がある他の要因として、学歴が挙げられる。大卒・大学院卒者の平均世帯収入は 675 万 5 千円であるのに対し、それ以外は 591 万 5 千円と低い。なお、本稿の回答者において、活動形態や性別を統計的にコントロールすると、年齢は世帯収入に影響を

第 2-1-7 表 男女別、「世帯全体の収入」、「現在の NPO からの収入」、「NPO 以外の仕事による収入」の相関行列

	男性			女性		
	世帯全体の収入	現在のNPOからの収入	NPO以外の仕事による収入	世帯全体の収入	現在のNPOからの収入	NPO以外の仕事による収入
世帯全体の収入	1.000	0.015	0.468***	1.000	0.114**	0.110**
現在のNPOからの収入	0.015	1.000	-0.079	0.114**	1.000	-0.022
NPO以外の仕事による収入	0.468***	-0.079	1.000	0.110**	-0.022	1.000

\* \*\*は1%、\*\*\*は0.1%で有意な推定値を示す。



与えていない。その一因として、回答者の平均年齢が高く、世帯収入が均質的に分布していることが考えられる。

## (6) 団体要因

最後に活動形態と団体要因<sup>12</sup>との関連について言及したい。具体的には、活動形態と所属NPOの活動分野や収入との関連を見る。さらに、NPOでの保険の加入状況や会費、寄付金額についても、活動形態ごとに比較する。

### ア. 団体の活動分野・収入

団体の活動分野は、「保健・医療・福祉分野」と「その他の分野」に分けて見ていきたい。

本稿の回答者が所属するNPOの総団体数は579であり、このうち42.5%にあたる246団体が「保健・医療・福祉分野」に該当する。個人では、全体の53.6%（回答数1179）が「保健・医療・福祉分野」のNPOに所属している。また、活動形態別に所属NPOの活動分野を比較すると、有給の事務局長と有給職員、そして有償ボランティアは「保健・医療・福祉分野」のNPOに、それ以外の活動形態の回答者は、「その他の分野」のNPOに偏っている（第2-1-8表）。

第2-1-8表 男女別、活動形態と主な活動分野

		(%)							
		全体	事務局長 (有給)	事務局長 (無給)	正規職員	非正規職 員	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
男女計	保健・医療・ 福祉分野	53.6	57.4	30.2	71.6	70.4	59.4	38.0	28.4
	その他の分 野	35.7	30.9	57.5	21.6	19.6	26.0	50.4	61.4
	無回答	10.7	11.7	12.3	6.9	9.9	14.6	11.7	10.2
	合計(N)	2200	223	252	408	453	288	137	391
男性	保健・医療・ 福祉分野	38.8	51.9	25.8	64.3	52.4	43.9	27.3	22.3
	その他の分 野	48.4	34.4	61.1	24.1	39.3	33.3	62.1	69.0
	無回答	12.8	13.7	13.1	11.6	8.3	22.8	10.6	8.6
	合計(N)	929	131	198	112	84	123	66	197
女性	保健・医療・ 福祉分野	64.8	65.2	46.3	74.5	74.4	70.4	48.5	35.3
	その他の分 野	26.1	26.1	44.4	20.7	15.3	21.0	38.2	52.4
	無回答	9.1	8.7	9.3	4.8	10.4	8.6	13.2	12.3
	合計(N)	1250	92	54	294	367	162	68	187

<sup>12</sup> 団体要因は、「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査」（労働政策研究・研修機構 [2004]）で尋ねたものを用いている。

表ではさらに、男女別に分けて活動形態と所属 NPO の主な活動分野との関連を見ているが、注目したいのは「保健・医療・福祉分野」の NPO に所属する女性有給職員の多さ（回答数 492）である。先に、有給職員の女性比率が高く、平均年齢が若く、専門学校卒業者の比率が高いことを述べたが、それは有給職員の女性の約 4 分の 3 が「保健・医療・福祉分野」の NPO に所属しているためであることを確認できる。一方、無給の事務局長や無償ボランティアは、「保健・医療・福祉分野」以外の NPO に所属する男性に偏っている。以上より、所属する NPO の活動分野は、活動形態と性別、年齢、学歴との関連を媒介していると言える。

また、「保健・医療・福祉分野」の NPO の年間収入<sup>13</sup>は、平均して約 5442 万 6 千円であるのに対し、「その他の分野」の NPO は、約 2756 万 5 千円とかなり低い。この違いが、NPO スタッフ個人の収入等に影響を与える可能性があり、注意が必要だろう<sup>14</sup>。

## イ. 保険

第 2-1-9 表には、所属 NPO の主な活動分野、及び活動形態と現在の NPO で加入している保険<sup>15</sup>の有無、及びその種類との関連を示している。まず、所属 NPO の主な活動分野と保険の加入状況との関連を見ると、「保健・医療・福祉分野」の NPO に所属している人の 69.0% が、何らかの保険に加入しており、これは「その他の分野」の NPO に所属している人の保険加入率よりも 17.9 ポイント高い。この傾向は全ての保険にあてはまり、保険の種類に関わ

第 2-1-9 表 主な活動分野、活動形態と保険加入

		(%)							
		保険に加入している	雇用保険	健康保険	厚生年金*	ボランティア保険など	分からない	無回答	合計(N)
主な活動分野	保健・医療・福祉分野	69.0	32.4	30.1	29.3	31.1	7.9	5.1	1179
	その他の分野	51.1	16.0	14.0	13.6	26.1	8.8	2.7	786
活動形態	事務局長(有給)	74.4	44.4	51.1	50.7	30.9	0.0	1.8	223
	事務局長(無給)	39.3	1.6	4.0	2.0	36.5	0.0	2.4	252
	正規職員	91.2	78.9	75.0	73.0	18.1	1.2	2.7	408
	非正規職員	56.3	23.4	9.3	8.9	21.2	14.1	6.2	453
	有償ボランティア	61.5	2.1	3.1	0.8	38.5	18.8	4.5	288
	無償事務局ボランティア	42.3	1.5	1.5	0.9	36.5	5.1	1.5	137
	無償その他ボランティア	46.0	0.0	1.3	0.0	33.8	11.3	4.1	391

\* 保険の加入状況は、複数回答形式の設問で尋ねている。

\* 厚生年金については、70歳未満の回答者(1975人)に限定して集計を行なっている。

<sup>13</sup> 2002 年度の団体年間収入である。

<sup>14</sup> 「保健・医療・福祉分野」のような NPO は「事業型 NPO」と呼ばれている。「事業型 NPO」とは、有料・有償で社会的なサービスや財を提供し、その収益を主たる資金源としている NPO 団体のことである（谷本 [2004]）。

<sup>15</sup> 保険の加入状況は、複数回答形式の設問で尋ねている。

らず前者は後者を 5.0～16.4 ポイント上回っている。

次に、活動形態と保険の加入状況との関連に注目すると、正規職員の加入率が 91.2%と最も高く、有給の事務局長（74.4%）、有償ボランティア（61.5%）、非正規職員（56.3%）の加入率も 5 割を超える。有給職員に関しては、「雇用保険」や「健康保険」、「厚生年金」の加入率が高く、正規職員の 7 割強、有給の事務局長の 5 割前後がこれらの保険に加入している。一方、ボランティアは主に「ボランティア保険」などに加入している割合が高く、無給の事務局長や一般のボランティアスタッフの 3～4 割がこの保険に加入している。

## ウ. 寄付

2004 年 1 年間に現在の NPO に納めた会費や寄付額の平均値を活動形態別に比較したものが、第 2-1-10 表である。一見して明らかなように、会費、寄付額とも一般スタッフよりも事務局長のほうが多く納めている。また、有給の事務局長と無給の事務局長のそれぞれの平均金額を比べると、会費については後者が前者を 1 万円ほど上回っているが、寄付額については前者が後者を約 14 万円も上回っている。一般スタッフについては、会費、寄付額ともに無償ボランティアが最も多く納めており、以下有償ボランティア、有給職員の順に続く。

第 2-1-10 表 2004 年 1 年間に現在の NPO に  
納めた会費、寄付額の平均値

	(単位:円)	
	会費	寄付額
事務局長(有給)	17534	218188
事務局長(無給)	27091	78854
有給職員	2992	10942
有償ボランティア	6414	15915
無償ボランティア	8032	33743

### (7) まとめ

以上より、本稿の回答者における個人属性の特徴は、次のようにまとめられる。

- ①事務局長は男性比率が高く、有給職員や有償ボランティアは女性比率が高い。
- ②平均年齢は一般の有給職員よりも事務局長やボランティアのほうが高い。前者は壮年層と若年層が中心であるのに対し、後者は高齢層と壮年層が中心である。
- ③8 割弱の回答者は配偶者や子供がいるが、子供の年齢が高いため NPO 活動に影響を及ぼすことはない。
- ④事務局長や無償ボランティアは、大卒・大学院卒者の比率が高く、有給職員や有償ボランティアは、中卒・高卒者の比率が高い。
- ⑤無償ボランティアや事務局長の世帯収入は、有給職員や有償ボランティアの世帯収入より平均的に多い。

- ⑥女性の平均世帯収入は男性よりも多く、NPOからの収入が世帯収入にプラスの効果を与えている。
- ⑦有給の事務局長や有給職員、有償ボランティアは、「保健・医療・福祉分野」のNPOに所属している割合が高く、無給の事務局長や無償ボランティアは、「その他の分野」のNPOに所属している割合が高い。
- ⑧所属NPOの活動分野は、活動形態と性別、年齢、学歴との関連を媒介する。
- ⑨「保健・医療・福祉分野」のNPOの平均年間収入は、「その他の分野」のNPOより大幅に多い。

これら個人属性や所属団体の分野等は、活動形態と並びNPOにおける働き方を規定する重要な要因となるだろう。したがって、以下の分析ではこれらの要因（性別、年齢、学歴、世帯収入、所属NPOの活動分野、所属NPOの収入）を第2の分析軸に据え、NPOにおける働き方の考察を試みたい。

## 第2節 働き方

NPOは、様々な人材により支えられており、ここで見られる働き方も実に多種多様である。その働き方を規定する主要因は活動形態であり、また個人の属性も働き方に影響を与えることは前に述べた。ここでは、これらの分析軸を用いて、NPOスタッフの活動年数や活動時間、NPOから受け取る賃金、謝金、そして活動形態の変化を概観したい。

### 1. 活動年数

第2-2-1表は、世代ごとに各活動形態の平均活動年数を示したものである。まず、調査時点（2005年7月1日）における現NPOでの活動年数<sup>16</sup>の平均は、3.51年である。平均活動年数を世代ごとに比較すると、高齢層は4.22年、壮年層は3.44年、若年層は2.24年と、

第2-2-1表 世代、及び活動形態による平均活動年数の差

(単位:年)

	事務局長 (有給)	事務局長 (無給)	正規職員	非正規職員	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	合計
若年層	3.13	2.88	2.48	1.72	1.61	2.05	2.22	2.24
壮年層	4.27	3.96	3.08	2.64	3.54	4.91	3.58	3.44
高齢層	4.83	4.67	4.94	3.84	3.50	3.75	4.35	4.22
合計	4.32	4.27	3.10	2.69	3.38	4.07	3.76	3.51

<sup>16</sup> 現在のNPOで活動を開始した年月から2005年7月までの活動年数（年単位、活動月数は小数点以下第3位を四捨五入）を算出している。ただし、活動開始年のみを記入している回答は、その年から2005年までの活動年を算出している。

高齢者ほど活動年数が長い。

次に、活動形態ごとに活動年数の平均値を比較すると、事務局長の活動年数は一般スタッフよりも長い。一般スタッフの中では、無償ボランティアの活動年数が平均的に長く、有償ボランティアや非正規職員の活動年数は概して短い。また、正規職員の活動年数は、若年層や高齢層では、有償ボランティアよりも長く活動しているが、壮年層の活動年数は有償ボランティアよりも短い。

## 2. 活動時間

活動時間は、有給職員とボランティアを分けて尋ねている。まず、本調査に回答した有給職員は、1週間平均 31.08 時間活動している<sup>17</sup>。一方、ボランティアの平均活動時間は、1ヶ月あたり平均 37.02 時間であり、多くのボランティアは有給職員よりもかなり少ない時間しか活動していない。

有給職員の中では、有給の事務局長の活動時間が最も長く、1週間あたり平均 40.8 時間活動している。より詳しく見てみると、40 時間以上活動している人が 6 割以上、50 時間以上活動している人が 16.7%いる（第 2-2-2 表）。次いで活動時間が長いのは正規職員であり、1週間あたりの平均活動時間は 39.8 時間である。正規職員の約 65%は、週平均 40～50 時間活動している。それに対して、非正規職員の活動時間は最も短く（平均 18.2 時間/週）、その 8 割弱は週平均の活動時間が 26 時間未満である。このように、事務局長と正規職員の活動時間にはそれほど差がないが、非正規職員の活動時間は、彼（彼女）らに比べて非常に少ない。

次に、ボランティアの中では、無給の事務局長の活動時間が最も長く、1ヶ月あたり平均 67.3 時間活動している。そのうち 5 割弱は月平均 50 時間以上、26.1%は月平均 100 時間以

第 2-2-2 表 活動形態と活動時間\*（有給職員）

	13時間未満	13～26時間 未満	26～40時間 未満	40時間	41～50時間 未満	50時間以上	合計
事務局長(有給) (%)	10.8	10.8	16.7	24.8	20.3	16.7	100.0
(N)	24	24	37	55	45	37	222
正規職員 (%)	6.3	2.0	19.1	38.9	27.1	6.5	100.0
(N)	25	8	76	155	108	26	398
非正規職員 (%)	37.6	41.7	14.5	3.5	2.3	0.5	100.0
(N)	163	181	63	15	10	2	434
合計 (%)	20.1	20.2	16.7	21.3	15.5	6.2	100.0
(N)	212	213	176	225	163	65	1054

\* 1週間あたりの平均的な活動時間

\* 無回答を除く

<sup>17</sup> 平均的な残業時間も含む

上活動している（第 2-2-3 表）。事務局長に比べ、有償ボランティア（平均 38.5 時間／月）や無償事務局ボランティア（平均 33.4 時間／月）、無償その他ボランティア（平均 17.8 時間／月）の活動時間はかなり少なく、その大半が月平均 30 時間未満しか活動していない。

以上より、NPO は長時間活動する事務局長や正規職員と、短時間のみ活動する多くの非正規職員やボランティアによって支えられていることがわかる。

第 2-2-3 表 活動形態と活動時間\*（ボランティア）

	7時間未満	7～20時間 未満	20～30時間 未満	30～50時間 未満	50～100時 間未満	100時間以 上	合計
事務局長（無給）（%）	6.7	19.3	19.7	6.7	21.4	26.1	100.0
（N）	16	46	47	16	51	62	238
有償ボランティア（%）	9.5	30.4	20.2	12.9	15.6	11.4	100.0
（N）	25	80	53	34	41	30	263
無償事務局ボラ ンティア（%）	20.3	21.9	28.1	7.0	14.8	7.8	100.0
（N）	26	28	36	9	19	10	128
無償その他ボラ ンティア（%）	41.4	30.4	15.3	3.8	5.6	3.5	100.0
（N）	154	113	57	14	21	13	372
合計（%）	22.1	26.7	19.3	7.3	13.2	11.5	100.0
（N）	221	267	193	73	132	115	1001

\* 1ヶ月あたりの平均的な活動時間

\* 無回答を除く

### 3. 有給職員の賃金

本調査の特徴のひとつは、賃金について多くの設問を設けていることである。当然ながら賃金を受け取るのは有給職員のみである。ここでは、有給職員にどのように賃金が支払われているのかを見ていこう。

#### (1) 賃金額

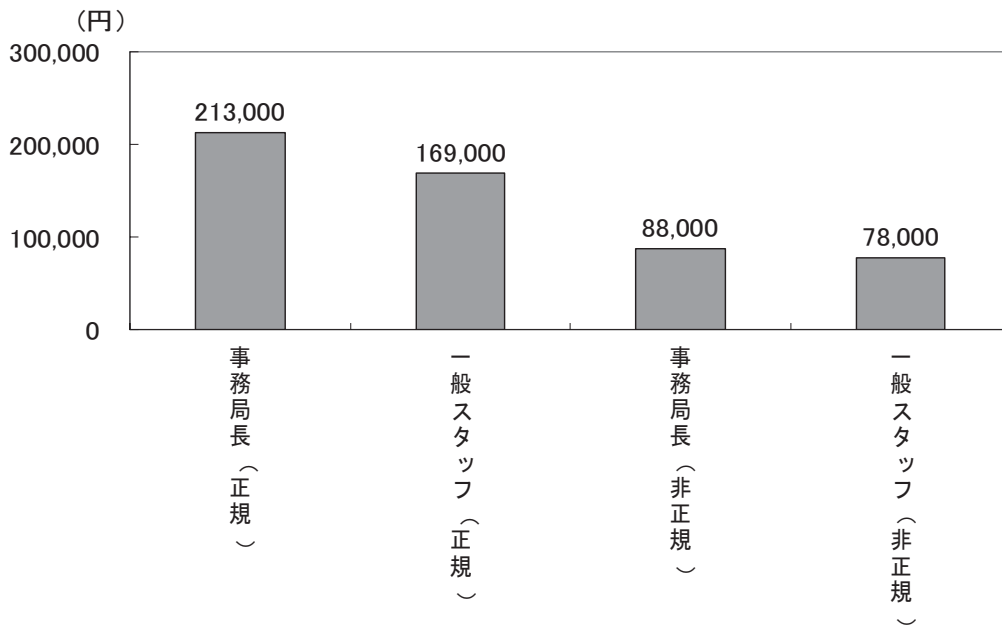
NPO からの賃金は、月給や日給、時給など様々な形で支給されているが、その支払い方法は、活動形態によってほぼ決まっている。正規職員の場合、月給で支払われるケースがほとんどであり、事務局長の 84.0%、一般スタッフの 81.6%は月給制である。また、正規の事務局長の平均月給額は約 21 万 3 千円、一般の正規職員の平均月給額は約 16 万 9 千円である。

（第 2-2-4 図）

一方、非正規職員の場合、月給制と時給制が主だが、事務局長は月給制が多く、一般スタッフは時給制が多い。具体的には、事務局長の 57.4%は月給制、31.1%は時給制であるのに対し、一般の非正規職員の 64.7%は時給制、23.0%は月給制である。また、平均月給額は非正規の事務局長が約 8 万 8 千円、一般の非正規職員が約 7 万 8 千円、平均時給額は前者が約 850 円、後者が約 930 円とそれほど両者に差はない。



第 2-2-4 図 活動形態別、平均月給額



\* 賃金が月給により支払われている回答者のみの平均月給額を示している。

では、NPO からの収入はどのような要因によって決定されるのだろうか。活動時間が収入に影響を与えることは容易に想像できるが、民間企業のように年齢などの個人属性によって、NPO からの収入に違いはあるのだろうか。また、活動形態は NPO からの収入をどの程度規定するのだろうか。それらの疑問を検討するため、1 週間あたりの平均活動時間を 40 時間未満と 40 時間以上に分けた上で、活動形態別や性別、世代別に 2004 年の NPO からの年間収入の平均値を比較しよう (第 2-2-5 表)。

まず、活動形態別の平均収入を見てみると、一般の正規職員の収入よりも正規の事務局長の収入のほうが高い。例えば、週の平均活動時間が 40 時間未満の回答者では、正規の事務局長の平均収入が 233.7 万円であるのに対し、一般の正規職員の平均収入は 179.2 万円、週の平均活動時間が 40 時間以上の回答者では、正規の事務局長の平均収入が 296.3 万円であるのに対し、一般の正規職員の平均収入は 223 万円と、両者の金額にはかなりの差がある。しかし、非正規職員の場合、事務局長の収入と一般スタッフの収入に顕著な違いは見られない。すなわち、正規職員は事務局長か否かが収入を規定するひとつの要因となっているが、非正規職員の収入は主に活動時間によって決定され、事務局長であっても一般スタッフであっても収入に違いはない。

次に、個人属性別の平均収入の違いを見てみよう。まず、世代による平均収入の違いは、ほぼ皆無である。また、性別については、男性の収入のほうが女性の収入よりも多く見えるが、活動時間と年齢を統計的にコントロールすると、性別と収入との間に有意な関連性は見



第 2-2-5 表 活動時間、活動形態・個人属性別、  
現在の NPO からの収入（2004 年）の平均値

(単位: 万円)

		現在のNPOからの収入 (2004年)
40時間未満	事務局長(正規)	233.7
	事務局長(非正規)	79.3
	一般スタッフ(正規)	179.2
	一般スタッフ(非正規)	74.5
40時間以上	事務局長(正規)	296.3
	事務局長(非正規)	112.8
	一般スタッフ(正規)	223.0
	一般スタッフ(非正規)	140.2
40時間未満	男性	114.5
	女性	102.1
40時間以上	男性	251.8
	女性	225.7
40時間未満	若年層	106.3
	壮年層	103.9
	高齢層	105.1
40時間以上	若年層	236.9
	壮年層	236.4
	高齢層	233.9

られない。すなわち、民間企業とは異なり、NPO では性別や年齢が収入になんら影響を及ぼしていないのである<sup>18</sup>。

これはなぜだろうか。ひとつの可能性として、NPO という職場の平等性が挙げられる。すなわち、本質的に NPO は男女間や年齢間の賃金格差が小さいからこそ、多様な属性・経歴を持つ人々が共同して活動するモチベーションが働くのかもしれない。

また、もうひとつの可能性として、NPO の財政的な問題から、職員の賃金が頭打ちになっている点が挙げられる。中田・宮本[2004]では、例え NPO が賃金表を整備していたとしても、実際の賃金は NPO の財政状況に左右され、据え置きになることが主張されているが、本稿の結果はその主張を裏付けるものと考えてよいだろう。

## (2) 賃金の決定方法と評価

次に、NPO の有給職員の賃金はどのような制度に基づいて決定されているのだろうか。全体的な傾向としては、「時給などで一律に決定」(33.5%) されているケースが最も多く、「職務や職種を重視した制度」によって決定されるケース(21.3%)、「場合に応じて決定(明

<sup>18</sup> ただし、山内[2001]や中田・宮本[2004]では、NPO において男女間賃金格差があることを示唆されており、本稿の結果と整合的ではない。したがって、この問題については、賃金関数の推定など、より詳細な分析を行う必要があるだろう。

確な制度がない)」されるケース（12.7%）と続く。また、活動形態と賃金制度との関連を見ると、正規職員には「職務や職種を重視した制度」が適用され、非正規職員は「時給などで一律に決定」される傾向が高い（第 2-2-6 表）。先に、NPO では性別や年齢による賃金格差がほとんど見られず、活動形態のみが NPO からの収入に影響することを指摘したが、賃金が職務・職種を重視した制度や時給などで一律に決定されていることもその要因の 1 つだろう<sup>19</sup>。

第 2-2-6 表 活動形態と賃金の決定方法

		(%)								
		年齢や勤続年数を重視した制度	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	時給などで一律に決定	場合に応じて決定（明確な制度がない）	分からない	無回答	合計(N)
事務局長	正規職員	5.6	13.0	36.4	7.4	11.7	21.0	1.9	3.1	162
	非正規職員	1.6	6.6	19.7	9.8	34.4	16.4	6.6	4.9	61
一般スタッフ	正規職員	14.5	11.3	26.7	2.5	14.2	13.7	13.5	3.7	408
	非正規職員	2.0	6.0	11.3	1.3	58.5	8.4	12.1	0.4	453

では、これらの賃金決定方法に関して、NPO で活動するスタッフはどのように評価しているのだろうか。第 2-2-7 表は、適用されている賃金の決定方法とそれに対する評価を示したもののだが、両者には関連がないことがわかる。ただし、当然ではあるが、賃金の決定方法に明確な制度がないケースは何らかの制度により決定されているケースよりも、「抜本的に改善すべき問題あり」とする割合が高い。

第 2-2-7 表 賃金の決定方法に対する評価

(%)						
	現状のままでよい	若干改善すべき問題あり	抜本的に改善すべき問題あり	分からない	無回答	合計(N)
年齢や勤続年数を重視した制度	34.6	35.9	10.3	16.7	2.6	78
資格や能力を重視した制度	34.7	40.8	8.2	16.3	0.0	98
職務や職種を重視した制度	35.1	45.5	10.0	8.7	0.9	231
ミッションや事業などの成果を重視した制度	38.2	47.1	11.8	2.9	0.0	34
時給などで一律に決定	37.5	36.9	10.7	14.0	0.8	363
場合に応じて決定（明確な制度がない）	21.0	37.0	28.3	12.3	1.4	138
分からない	15.4	29.1	13.7	41.0	0.9	117

<sup>19</sup> なお、活動形態と各賃金制度を独立変数に、NPO からの収入を従属変数に用いて重回帰分析を行うと、賃金が「職務や職種を重視した制度」や「時給などで一律に決定」されている場合、収入との関連は見られず、活動形態のみが収入に影響する。ただし、「年齢や勤続年数を重視した制度」により賃金が決定されている人の収入は、他の制度が適応されている人よりも有意に多い。

### (3) 賃金変化

賃金が評価制度（人事考課・査定）によって変化するか否かを尋ねると、全体の42.3%が「評価制度自体がない」、34.0%が「変わらない」と回答し、「変わる」と答えたのは18.7%のみだった。実際に有給職員になった時点から現在までの賃金変化を尋ねても、「ほとんど変化がない」と回答した人が全体の55.2%と圧倒的多数を占める。

実際の賃金に変化した回答者のみに焦点を当てると、変化の方向性は「上昇傾向」にあるとする回答が全体の27.7%と多く、賃金が「上昇と下降を繰り返す」、または「低下傾向」にあるとする回答は、それぞれ1割に満たない。賃金の上昇傾向は、事務局長、一般スタッフを問わず正規職員に見られ、彼（彼女）らの3割強が、現在までの賃金が上向きに変化している（第2-2-8表）。また、表には、現在のNPOから支給された賃金（年収）について、最も高かった賃金と最も低かった賃金の差額の平均値を併せて示している。これを見ると、正規職員の賃金の上昇幅が大きく、正規の事務局長の賃金変動にいたっては100万円を超えていることがわかる。

正規職員の中で、賃金が増加傾向にあるとする回答の割合が高いのは、適用されている賃金制度の影響もあるだろう。実際に、賃金が「職務や職種を重視した制度」や「資格や能力を重視した制度」により決定されているケースでは、それぞれ3～4割の回答者が評価制度により賃金が増加するとしている。また、「資格や能力を重視した制度」が適用されている正規職員の46.3%、「年齢や勤続年数を重視した制度」が適用されている正規職員の44.1%、「職務や職種を重視した制度」が適用されている正規職員の38.7%は、賃金が増加傾向にある。

第2-2-8表 活動形態と賃金変化の方向、及び賃金変化額\*

	上昇傾向		低下傾向		上がったたり下がったり		ほとんど変化はない		無回答	合計(N)
	(%)	変化額 (万円)	(%)	変化額 (万円)	(%)	変化額 (万円)	(%)	変化額 (万円)	(%)	
全体	27.7	79.9	5.8	61.4	7.7	77.5	55.2	32.6	3.7	1084
事務局長 (正規)	34.6	141.4	5.6	108.0	9.3	181.1	49.4	54.6	1.2	162
事務局長 (非正規)	19.7	67.3	8.2	14.7	6.6	34.0	62.3	26.5	3.3	61
一般スタッフ (正規)	33.6	80.3	5.6	66.1	6.6	75.1	51.5	33.9	2.7	408
一般スタッフ (非正規)	21.0	39.7	5.7	46.9	8.2	49.0	59.6	25.1	5.5	453

\* 賃金変化額は、現在のNPOから支給された最も高い賃金(年収)と最も低い賃金(年収)の差額を算出している。

#### (4) 処遇全般に対する満足度

最後に、どのような要因が処遇全般に対する満足度<sup>20</sup>に影響を与えるのだろうか。

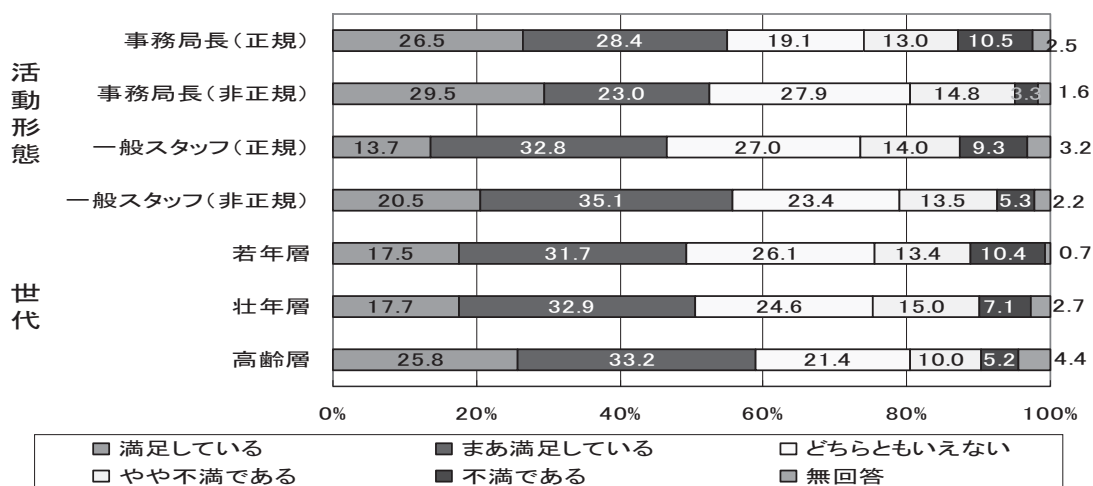
まず、NPO からの収入と処遇に対する満足度の相関関係は見られない( $r=-0.023, n.s.$ )が、何らかの賃金制度が適用されている人のほうが、適用されていない人よりも満足度が高い( $t=3.530, df=406.14, p<.001$ )。また、処遇に対して満足している人は、NPO 活動全般に満足している傾向も見られる ( $r=0.546, p<.001$ )。

次に、活動形態や個人属性が処遇全般に対する満足度に与える影響を考察しよう。第 2-2-9 図に示した活動形態と満足度の関連から、正規職員よりも事務局長や非正規職員の満足度の方が高いことがわかる。事務局長は収入が高いため、処遇の満足度が高いことも容易に解釈できるが、なぜ正規職員に比べ収入の低い非正規職員の方が、処遇に対して満足しているのだろうか。

考えられる原因は、正規職員の賃金の絶対的な低さである。NPO から支払われる賃金は民間企業に比べて低く(宮本[2003])、それが処遇に対する満足度に反映されているものと考えられる。それに対し、非正規職員は他に仕事を持っている人が多く、その仕事の収入によって家計が安定しており、NPO からの賃金が満足度に反映されにくいものと想定される。

また、属性と処遇全般に対する満足度との関連を見ると、性別と満足度に関連はない( $t=0.090, df=1050, n.s.$ )が、年齢に関しては、高齢者ほど処遇に満足している傾向がある( $r=0.090, p<.01$ )。この理由も、年齢による NPO からの収入に違いがないことを考慮すると、高齢者は世帯収入が安定しており、NPO からの収入が満足度に反映されにくいためだろう。

第 2-2-9 図 活動形態、世代別の処遇全般に対する満足度



<sup>20</sup> 処遇全般に対する満足度は、5段階尺度で尋ねている。

#### 4. ボランティアが受け取る支払い

##### (1) ボランティアへの支払形態

ボランティアは、有給職員のように定期的な収入があるわけではないが、所属 NPO から経費や謝礼を不定期に受け取っている。本稿のボランティア全体の約 6 割は何らかの形で経費や謝礼を受け取っており、その内容は、現金や現金化できる謝礼から現金化できない謝礼、交通費などの経費までと様々である。

第 2-2-10 表は、活動形態別にどのような形で経費・謝礼が支払われているかの比率を示したものである。有償ボランティアに支払われている経費や謝礼の中では、「現金や現金化できる謝礼の支払」が最も多く（有償ボランティアの事務局長：52.1%、一般有償ボランティア：59.7%）、続いて「交通費などの経費の実費支払」（有償ボランティアの事務局長：45.8%、一般有償ボランティア：27.1%）、「交通費などの経費の一定額支払」（有償ボランティアの事務局長：27.1%、一般有償ボランティア：21.2%）となっている。現金化できない謝礼での支払いは、ほぼ皆無である。

一方、無償ボランティアに関しては、事務局長の場合、「無償その他ボランティア」のほうが「無償事務局ボランティア」よりも経費や謝礼を受け取っているが、一般スタッフだと「無償事務局ボランティア」のほうが「無償その他ボランティア」よりも謝礼・経費を受け取っている。その内訳は、いずれの形態に関しても経費の実費支払や一定額支払が主であり、現金等で謝礼を受け取っている無償ボランティアは 1 割に満たない。

第 2-2-10 表 活動形態別、ボランティアへの経費・謝礼の支払形態

		(%)							
		現金や現金化できる謝礼の支払	現金化できない謝礼の支払	交通費などの経費の実費支払	交通費などの経費の一定額支払	支払は一切ない	その他	無回答	合計(N)
事務局 局長	有償ボランティア	52.1	0.0	45.8	27.1	2.1	0.0	2.1	48
	無償事務局ボランティア	8.5	1.7	34.1	10.2	47.7	0.0	4.0	176
	無償その他ボランティア	7.1	3.6	28.6	35.7	25.0	0.0	7.1	28
一般 スタ ッフ	有償ボランティア	59.7	2.1	27.1	21.2	2.4	0.0	6.9	288
	無償事務局ボランティア	8.0	0.0	29.9	22.6	41.6	1.5	3.6	137
	無償その他ボランティア	7.4	1.5	19.4	12.3	56.8	0.5	3.8	391

\* ボランティアへの経費・謝礼の支払い形態は、複数回答形式の設問で尋ねている。

また、謝礼の支払を受けている人（回答数 269）に対して、その謝礼は時間預託<sup>21</sup>やエコマネー（地域通貨）の活用ができるか否かを尋ねたところ、「活用できる」と回答したのは8.6%と極めて少なかった。

## (2) ボランティアへの支払金額

次に、2004年1年間に受け取った謝礼の平均金額は20万2千円、1時間あたりの平均金額だと約790円である。事務局長と一般のボランティアを比較すると、前者が2004年に受け取った謝礼の平均金額が37万2千円であるのに対し、後者は有償ボランティアで19万1千円、無償ボランティアで7万1千円と少ない。1時間あたりの金額に関しても、事務局長（平均約1280円）より一般の有償ボランティア（平均約780円）や無償ボランティア（平均約420円）のほうが少なく、特に一般のボランティアへの謝礼の低さが顕著である。

## (3) 適当なボランティアへの支払い形態

では、NPOで活動している人は、ボランティアへの経費や謝礼の支払いについてどのように考えているのだろうか。第2-2-11表には、どのような形で経費や謝礼を支払うのが適当かを回答者全員に尋ねた結果を、活動形態別に示している。

まず、回答者全体の95%以上は、ボランティアへ何らかの形で経費や謝礼を支払う必要があると考えており、現状と隔たりがある。支払い形態としては、事務局長や有給職員、有償ボランティアの4~6割が「現金や現金化できる謝礼の支払」や「交通費などの経費の実費支払」を必要だと考えているが、無償ボランティアの中で「現金や現金化できる謝礼の支払」

第2-2-11表 活動形態とボランティアへの経費・謝礼の適当な支払い形態

	(%)							
	現金や現金化できる謝礼の支払	現金化できない謝礼の支払	交通費などの経費の実費支払	交通費などの経費の一定額支払	支払は一切必要ない	その他	無回答	合計(N)
事務局長(有給)	51.1	7.2	48.9	21.1	3.6	0.0	3.1	223
事務局長(無給)	46.8	2.8	53.2	21.8	3.2	0.0	3.2	252
正規職員	44.4	7.6	49.0	18.4	2.9	0.2	5.9	408
非正規職員	46.1	3.5	50.6	17.7	3.1	0.4	7.3	453
有償ボランティア	60.8	1.7	46.9	19.1	1.4	0.0	6.6	288
無償事務局ボランティア	29.2	3.6	56.9	21.9	6.6	0.0	2.9	137
無償その他ボランティア	20.5	2.0	51.7	28.1	11.5	0.3	2.0	391

\* ボランティアへの経費・謝礼の適当な支払い形態は、複数回答形式の設問で尋ねている。

<sup>21</sup> 時間預託（タイムストック）とは、所定のサービスを提供した時間（または、点数）を特定の団体に預託することである。その預託した時間（または、点数）によって、必要なときに所定のサービスを現物でうけることができる（山口[2003]）。



を望む回答の割合は相対的に低く、3割に満たない。代わりに、「交通費などの経費の実費支払」を必要とする人が圧倒的に多く、また「支払は一切必要ない」とする回答も他の活動形態よりも多い。このことから、無償ボランティアの多くは、NPO活動に対して、対価を伴う労働とは意識しておらず、この意識の欠如が無償ボランティアに対する謝礼の低さの一因となっているのかもしれない。

## 5. 活動形態の変化・理想的な活動形態

本節の最後は、現在のNPO内での活動形態の変化について概観する。今まで見てきたように、NPOからの収入は、性別や年齢ではなく活動形態に依存する。したがって、活動形態がどのような理由でどのように変化したかに注目することで、NPO活動の労働的側面を考察することができるだろう。

### (1) 活動形態の変化

現在のNPO内で活動形態が変化したとする回答者は、全体の12.0%（回答数264）に過ぎない。そのうち8割弱は1回のみの変化であり、活動形態の変化自体が非常に少ないことがわかる。

現在の活動形態とその直前の活動形態のクロス集計をとると、第2-2-12表のようになる。表からは、変化した場合の大半が、より活動時間や収入の多い方向への変化であることがわかる。具体的には、直前が非正規職員であった人の88.1%が正規職員へ、有償ボランティアであった人の81.4%が有給職員へ、無償ボランティアであった人の51.1%が有償ボランティア、48.8%が有給職員へと変化している。

第2-2-12表 活動形態の変化の方向

		現在のNPOでの活動形態 (%)						合計(N)
		正規職員	非正規職員	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	無回答	
直前の活動形態	正規職員	0.0	75.0	12.5	0.0	0.0	12.5	16
	非正規職員	88.1	0.0	2.4	2.4	2.4	4.8	42
	有償ボランティア	39.0	42.4	0.0	10.2	6.8	1.7	59
	無償ボランティア	24.4	24.4	51.1	0.0	0.0	0.0	45

では、どのようなきっかけや理由で活動形態は変わるのだろうか。第2-2-13表は、活動形態の変化の方向性と変化のきっかけ、及び変化した理由とのクロス集計結果である。まず、変化のきっかけに関しては、概して「NPOや出向元から要望があり受け入れた」ケースが多い。特に、非正規職員から正規職員へと変化した回答者の86.5%は、団体からの要望を受け



入れた形で活動形態が変わっている。ボランティアから有給職員という変化に関しても、その6～8割が団体からの要望によるものだが、自分から要望して活動形態を変えたケースも少なからず存在する。

次に、活動形態が変わった理由は、「現在のNPOの置かれている状況が変化したから」というものが主である。ボランティアからの変化の7割前後はこの理由に拠るものであり、また、非正規職員から正規職員への変化の約45%も、団体環境の変化に起因する。

すなわち、個人の活動形態が変わるプロセスとしては、事業委託の受注や組織の拡大等で所属NPOの労働需要が高まり、その需要を埋めるために、既存のスタッフに声をかけるケースが大半である。例外としては、正規職員から非正規職員への変化に見られる「生活、環境などの変化」によるものであり、「知識、能力などの向上」や「経験を積んだから」という理由で活動形態が変化することは、極めて稀である。

第2-2-13表 活動形態の変化とそのきっかけ、理由

	現在の活動形態に変わったきっかけ			現在の活動形態に変わった主な理由					
	NPOや出向元から要望があり受け入れた	自分から要望して受け入れられた	合計(N)	知識、能力などが向上したから	経験を積んだから	生活、環境などが変化したから	現在のNPOの置かれている状況が変化したから	その他	合計(N)
正規職員 →非正規職員	63.6	36.4	11	8.3	16.7	41.7	33.3	0.0	12
正規職員 →ボランティア	0.0	100.0	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	2
非正規職員 →正規職員	86.5	13.5	37	14.3	14.3	25.7	45.7	0.0	35
非正規職員 →ボランティア	0.0	100.0	2	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	3
有償ボランティア →有給職員	61.4	38.6	44	16.7	12.5	4.2	66.7	0.0	48
有償ボランティア →無償ボランティア	77.8	22.2	9	0.0	11.1	22.2	66.7	0.0	9
無償ボランティア →有給職員	76.2	23.8	21	0.0	4.8	14.3	66.7	14.3	21
無償ボランティア →有償ボランティア	77.3	22.7	22	4.3	13.0	4.3	73.9	4.3	23

## (2) 理想的な活動形態

最後に、NPOで活動する人たちは、どのような形態で活動するのが最も望ましいと考えているのだろうか。

第2-2-14表には、現在の活動形態と最も理想的だと思える活動形態とのクロス集計結果を示している。まず、現在の活動形態と理想とする活動形態が一致しているのは、回答者全体の56.1%であり、半数以上が現在の活動形態に満足している。特に、正規職員と有償ボランテ

ィアは現在の活動形態に満足している人が多く、前者の 79.3%、後者の 67.9%が現在の活動形態と理想的な活動形態が一致している。

第 2-2-14 表 現在の活動形態と最も理想的だと思う活動形態

		最も理想的だと思う活動形態 (%)					
		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	無回答	合計(N)
現在の活動形態	正規職員	79.3	4.6	8.1	1.9	6.1	570
	非正規職員	28.0	47.1	13.6	1.9	9.3	514
	有償ボランティア	13.1	7.1	67.9	3.9	8.0	336
	無償事務局ボランティア	18.8	4.2	38.3	34.8	3.8	313
	無償その他ボランティア	4.3	2.4	39.1	48.7	5.5	419

一方、非正規職員と無償ボランティアの 4～5 割は、現在の活動形態と理想的な活動形態が一致していない。例えば、現在非正規職員として活動している回答者の 28.0%は、正規職員を理想としており、また、無償事務局ボランティアの 38.3%と無償その他ボランティアの 39.1%は、有償ボランティアを理想的な活動形態と考えている。さらに、無償事務局ボランティアの 23.0%、有償ボランティアの 20.2%、無償その他ボランティアの 6.7%は、有給職員が理想的だと考えている。

これらを総括すると、NPO スタッフの多くは、有給、無給に関わらず、現在行っている活動を労働だとみなしており、その対価を現状よりも求めていることが示唆される。ただし、正規職員の 10%、非正規職員の 15.5%がボランティアを理想的だと考えているように、NPO で活動する誰しもが活動への対価を求めているわけではない。

### 第 3 節 活動の動機ときっかけ

本節では NPO で活動し始めたきっかけと動機に注目したい。

#### 1. 活動のきっかけ

まず、現在の NPO で活動し始めたきっかけは、家族・親戚や友人・知人からの紹介が全体の 65.3%、ハローワークやマス・メディアを通じた公募が 16.4%、現在の NPO が発足した時からの参加者が 12.2%<sup>22</sup>、その他<sup>23</sup>が 6.0%を占める。NPO を担うスタッフは、人からの紹介を受けて活動に参加した人が圧倒的に多いことがわかる。その中でも最も割合が高い

<sup>22</sup> 本調査は、事務局長の回答を比較的多くとっているため、この数値はやや大きめに見積もられているものと想定される。

<sup>23</sup> 「直接応募」と「その他」。

のは「職場や仕事を通じた友人・知人からの紹介」であり、NPO で活動している 4 人に 1 人が、この経路で現在の活動をスタートしている。

では、活動形態や年齢により、NPO に参加するきっかけは異なるのだろうか。第 2-3-1 表は回答者を 3 世代に分け、さらにそれぞれの世代で活動形態を 4 つに分類した上で、NPO 活動に参加したきっかけとの関連をクロス集計で表したものである。まず、「家族・親戚や友人・知人からの紹介」に関して、活動形態や世代層による違いはわずかしか見られず、ほとんどが誤差の範囲内だろう。それに対して、「ハローワークやマス・メディアを通じた公募」をきっかけとした NPO 活動への参加には、明らかな傾向が見られる。世代で言えば、若年層の 24.0%が公募により活動に参加しており、これは壮年層より 9.8 ポイント、高齢層より 11.2 ポイント高い。また活動形態についても、各世代において事務局長よりも一般のボランティアや有給職員、そして一般のボランティアよりも有給職員のほうが公募による活動参加の割合が高い<sup>24</sup>。このような求人は、「保健・医療・福祉分野」のような「事業型 NPO」に集中しているものと考えられる。

第 2-3-1 表 世代、活動形態と活動のきっかけ

		(%)					
		家族・親戚 や友人・知 人からの紹 介	ハローワー クやマス・メ ディアを通じ た公募	団体発足か ら参加	その他	無回答	合計(N)
若年層	合計	63.7	24.0	4.4	5.7	2.2	366
	事務局長	66.7	4.4	20.0	8.9	0.0	45
	有給職員	60.7	29.7	2.5	6.3	0.8	239
	有償ボランティア	72.7	13.6	0.0	4.5	9.1	22
	無償ボランティア	71.4	21.4	1.8	1.8	3.6	56
壮年層	合計	64.0	14.2	12.8	5.3	3.6	998
	事務局長	47.3	4.8	34.3	7.7	5.8	207
	有給職員	68.4	20.4	4.9	4.2	2.2	452
	有償ボランティア	65.7	15.7	9.8	6.9	2.0	102
	無償ボランティア	70.8	9.6	11.4	4.6	3.7	219
高齢層	合計	59.7	12.8	14.1	6.2	7.2	780
	事務局長	51.4	6.9	26.6	4.1	11.0	218
	有給職員	69.3	14.0	6.7	7.3	2.7	150
	有償ボランティア	62.7	16.5	8.2	7.6	5.1	158
	無償ボランティア	59.4	15.1	11.3	6.7	7.5	239

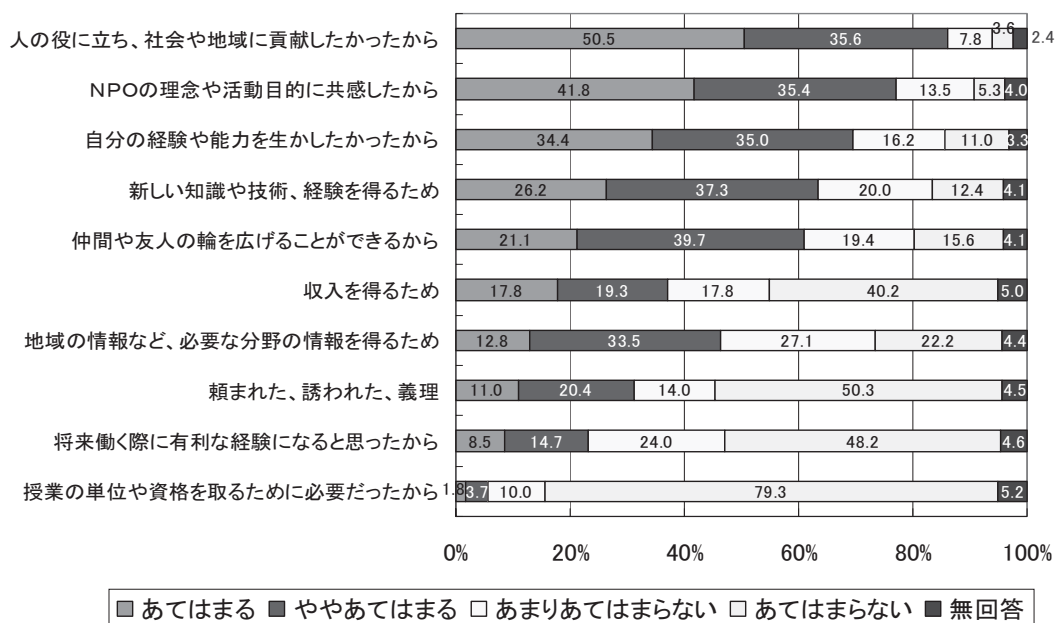
## 2. 活動の動機

次に本調査の回答者はどのような動機で NPO 活動を始めたのだろうか。第 2-3-2 図は、現在の NPO で活動を始めた動機 10 項目について、どの程度当てはまるかを示したものであ

<sup>24</sup> この項目に対する有給職員の割合が高いのは、「ハローワークを通じての公募」によるところが大きい。

る。

第 2-3-2 図 活動動機



まず、全体的な傾向として社会貢献や NPO の理念を NPO の活動動機に挙げる人が多い。具体的には、「人の役に立ち、社会や地域に貢献したかったから」に「あてはまる」、もしくは「ややあてはまる」と回答した人が全体の 86.1%、「NPO の理念や活動目的に共感したから」と回答した人が 77.2%であった。他に 5 割以上の回答者が「あてはまる」か「ややあてはまる」と答えたものは、「自分の経験や能力を生かしたかったから」(69.4%)、「新しい知識や技術、経験を得るため」(63.5%)、「仲間や友人の輪を広げることができるから」(60.8%)である。

では、これらの活動動機は活動形態や属性によって異なるのだろうか。第 2-3-3 表には、活動形態、および年齢（世代）ごとに、活動動機に関する 10 項目に対して「あてはまる」を選択した割合を示している。

まず、「人の役に立ち社会や地域に貢献したかったから」という動機について事務局長の 66.7%が「あてはまる」を選択しており、これは有給職員より 27.0 ポイント、ボランティアより 13.6 ポイント高い。また、世代の分布を見ると、高齢層の 60.1%がこの項目に「あてはまる」と回答しており、若年層より 27.0 ポイント、壮年層より 10.1 ポイント高い。同様に、「NPO の理念や活動目的に共感したから」や「自分の能力や経験を生かしたかったから」という項目に関して「あてはまる」と答えた割合は、事務局長のほうが有給職員やボランティアよりも高く、また高齢者ほどその割合が高い。

一方、「新しい知識や技術、経験を得るため」という活動動機に関して「あてはまる」を選択した割合は、有給の事務局長（27.4%）のほうがボランティアの事務局長（15.9%）よ

第 2-3-3 表 活動形態、世代と活動動機

	全体	活動形態				世代		
		事務局長 (有給)	事務局長 (無給)	有給職員	ボランティ ア	若年層	壮年層	高齢層
人の役に立ち、社会や地域に貢献したかったから	50.5	66.8	66.7	39.7	53.1	33.1	50.0	60.1
NPOの理念や活動目的に共感したから	41.8	59.6	57.5	32.2	42.4	34.4	42.1	45.9
自分の経験や能力を生かしたかったから	34.4	47.1	38.5	37.4	27.0	33.1	34.7	35.4
新しい知識や技術、経験を得るため	26.2	27.4	15.9	35.7	19.1	42.1	28.4	17.3
仲間や友人の輪を広げることができるから	21.1	26.9	25.4	16.5	23.3	15.6	21.7	23.6
収入を得るため	17.8	22.0	2.4	36.4	1.8	33.3	22.3	4.7
地域の情報など、必要な分野の情報を得るため	12.8	19.3	12.3	11.6	12.3	15.3	12.6	11.8
頼まれた、誘われた、義理	11.0	14.3	10.7	11.6	9.6	11.7	10.0	12.2
将来働く際に有利な経験になると思ったから	8.5	6.7	3.2	14.5	3.9	21.3	8.9	1.8
授業の単位や資格を取るために必要だったから	1.8	1.3	0.8	3.1	1.0	2.5	2.7	0.4

\* 活動動機に関する各項目について、「あてはまる」を選択した割合を示している。

りも高く、有給職員（35.7%）のほうが一般のボランティア（19.1%）よりも高い。また、世代で比較すると、若年層の 42.1%はこの項目に対して「あてはまる」と答えており、これは壮年層よりも 13.7 ポイント、高齢層よりも 24.8 ポイント高い。このような傾向は、「収入を得るため」という動機に関しても同様にあてはまる。さらに、表には示していないが、男性よりも女性の方が収入を活動の動機とする割合が高い<sup>25</sup>。

最後に、「仲間や友人の輪を広げることができるから」という項目に関しては、活動形態で言えば事務局長やボランティア、世代で言えば高齢層や壮年層の NPO スタッフが活動目的として挙げる傾向が若干高いが、先に挙げた活動動機ほど活動形態や世代による違いはない。

#### 第 4 節 仕事とキャリア

NPO には、民間企業にも通じる管理業務や経理業務から、NPO 特有のものまで様々な仕事がある。ここでは、NPO で行っている仕事の内容や活動形態ごとの仕事の分担を詳しく見ていこう。また、NPO 活動を行うにあたって必要な資格の有無や、教育機会の有無について

<sup>25</sup> 「収入を得るため」という活動動機に関して、女性の 44.9%が「あてはまる」か「ややあてはまる」を選択しており、これは男性よりも 18.1 ポイント高い。

も、併せて考察していこう。

## 1. 活動内容

### (1) 活動内容

主な活動内容で最も多いのは、「組織全体の事業計画・運営・管理」(19.5%)であり、以下「専門的な仕事(福祉、教育、IT、医療など)」(17.9%)、「現場での活動(助け合い活動、イベントの手伝い)」(14.5%)と続いている。これらの活動は、概して活動形態により規定され、「組織全体の事業計画・運営・管理」は事務局長と無償事務局ボランティアに、「専門的な仕事(福祉、教育、IT、医療など)」は有給職員に、「現場での活動(助け合い活動、イベントの手伝い)」は有償ボランティアや無償その他ボランティアに集中している(第2-4-1表)。

より詳しく見ると、まず有給の事務局長の54.3%、無給の事務局長の57.1%、無償事務局ボランティアの30.7%が主に「組織全体の事業計画・運営・管理」を行っている。また、彼(彼女)らは組織運営に関わる複数の事務的な仕事を兼ねていることが多い。例えば、主に「組織全体の事業計画・運営・管理」を行っている回答者の72.5%は「行政や企業との連携」を、69.5%は「個々のプロジェクトの企画・運営」を、58.0%は「資金調達」を、54.8%は「人事(職員の採用・管理)」を、41.0%は「ボランティアコーディネート」を兼務している。

第2-4-1表 活動形態と主な活動内容の関連

	(%)						
	事務局長 (有給)	事務局長 (無給)	正規職員	非正規職 員	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
組織全体の事業 計画・運営・管理	54.3	57.1	10.8	4.0	6.9	30.7	7.9
個々のプロジェク トの企画・運営	1.8	2.8	6.9	2.2	4.9	5.8	9.7
資金調達	1.3	0.8	0.2	0.2	0.0	0.0	0.5
会計・経理	11.2	7.9	6.1	4.9	2.1	16.1	2.6
人事(職員の採 用、管理)	0.4	0.0	0.5	0.4	0.0	0.0	0.0
ボランティアコー ディネート	0.4	1.6	1.2	1.3	2.1	0.0	0.8
行政や企業との 連携	0.4	2.4	0.5	0.0	0.7	2.2	1.8
広報(機関紙やイ ンターネットでの 情報発信など)	0.9	1.6	2.7	2.4	2.1	5.8	2.0
一般事務	4.9	5.2	7.4	9.7	3.8	9.5	0.0
専門的な仕事(福 祉、教育、IT、医 療など)	11.2	2.0	29.9	29.6	16.3	3.6	13.3
左記の業務の補 助的な仕事	0.9	1.2	2.0	6.6	10.8	8.0	8.2
現場での活動(助 け合い活動、イベ ント手伝いなど)	1.3	4.0	7.6	11.5	27.4	4.4	34.3
無回答	10.8	13.5	24.3	27.2	22.9	13.9	18.9
合計(N)	223	252	408	453	288	137	391



また、注目すべきは無償事務局ボランティアの中で主に「会計・経理」を行っている割合が他のどの活動形態よりも高い点である。彼（彼女）らの中には、これまでに「会計・経理」に携わってきた人が多く<sup>26</sup>、団体の経理業務を担うために参加している専門家である可能性が高い。

次に、正規職員の 29.9%、非正規職員の 29.6%は「専門的な仕事」を主に行っている。これは、「保健・医療・福祉分野」の NPO で活動している有給職員が多いことによるものだろうが、「組織全体の事業計画・運営・管理」や「一般事務」を行っている回答者も 1 割前後存在する。このことから所属 NPO の活動分野により、有給職員の活動内容が異なる可能性がある。そこで、表には示していないが、「保健・医療・福祉分野」の NPO と「その他の分野」の NPO をわけて有給職員の活動内容を見ると、前者に所属する正規職員、非正規職員のそれぞれ 3 割強が、「専門的な仕事」を主に行っており、他の活動内容に関しては 1 割に満たない。一方、「その他の分野」の NPO に所属する正規職員は、「専門的な仕事」(15.9%)に加え、「組織全体の事業計画・運営・管理」(15.9%)や「個々のプロジェクトの企画・運営」(13.6%)、「会計・経理」(12.5%)など、NPO の組織運営に関する事務的な仕事を担っている傾向が比較的高い。対照的に、非正規職員は「専門的な仕事」(20.2%)や「一般事務」(18.0%)、「現場活動」(14.6%)など、組織運営からはやや離れた仕事を担っている人が多い。

最後に、有償ボランティアと無償その他ボランティアは、主に「現場での活動」や「専門的な仕事」に従事しており、両方でおおよそ半数を占めている。「専門的な仕事」には介護・福祉の仕事が含まれており、彼（彼女）らの多くは、組織のミッションに関わる現場活動を主に行っていることになる。

以上をまとめると、NPO で活動するスタッフは次の 4 つのタイプに分けられる。(i) NPO の組織運営の中心的役割を担う事務局長や無償事務局ボランティアと一部の正規職員。(ii) 主に「会計・経理」を行う専門的知識を持った無償事務局ボランティアや一部の正規職員。(iii) 「保健・医療・福祉分野」の NPO で活動する有給職員。(iv) 組織のミッションに関する活動を現場で行う有償ボランティアや無償その他ボランティア。

## (2) 活動内容の違いに対する認識

このように活動形態ごとに活動内容は大きく異なるのだが、実際に現場で活動している人たちもその違いを認識しているのだろうか。

第 2-4-2 表は、ある活動形態の NPO スタッフが、自身とは異なる形態で活動しているスタッフに対して、どの程度活動内容が異なると考えているかを示したものである<sup>27</sup>。なお、

<sup>26</sup> 「第 5 節、1- (2)」参照。

<sup>27</sup> 設問では、一般スタッフに対する活動内容の相違のみしか尋ねていない。また、無償ボランティアに対する活動内容の相違に関して、「無償事務局ボランティア」と「無償その他ボランティア」の区別は行っていない。



第2-4-2表 活動形態ごとの活動内容の違いに関する認識

		一般スタッフ		
		有給職員	有償ボランティア	無償ボランティア
事務局長	正規職員	—	1.49	1.36
	非正規職員	—	1.76	1.56
	有償ボランティア	2.21	—	1.87
	無償事務局ボランティア	2.76	2.52	—
	無償その他ボランティア	2.00	2.11	—
一般スタッフ	正規職員	—	1.81	1.44
	非正規職員	—	2.15	1.71
	有償ボランティア	2.12	—	2.23
	無償事務局ボランティア	2.40	2.28	—
	無償その他ボランティア	2.09	2.33	—

\* 数値が大きいほど、自身とは異なる活動形態の人に対して、その活動内容が類似していると認識していることを示している。

活動内容の相違の程度は4段階の尺度<sup>28</sup>で尋ねており、該当するスタッフがいない回答者については分析から除外している。表中の数値は、それぞれの平均値を示したものであり、数値が大きいほど活動内容が類似していると認識していることを表している。

まず、有給職員は総じてボランティア、特に無償ボランティアと自身の活動内容が大きく異なると認識しているようである。その傾向は、一般の有給職員よりも事務局長のほうが大きく、非正規職員よりも正規職員のほうが大きい。

一方、ボランティアに関しては、自身の形態によって、他の形態に対する活動内容の認識が大きく異なる。事務局長の有償ボランティアから見ると、無償ボランティアの活動内容は自身と異なっているという認識が強いが、一般の有償ボランティアから見ると、有給職員の活動内容も無償ボランティアの活動内容も自身とはあまり差がないと考えている。無償事務局ボランティアは、有給職員と活動内容が類似していると認識しており、その傾向は事務局長の無償事務局ボランティアでより鮮明に表れる。それに対し、無償その他ボランティアは、有給職員よりも有償ボランティアのほうが、活動内容が自身と類似していると考えている。

### (3) 団体へのコミットメント

最後に、活動形態によってNPO団体へのコミットメントはどのように違うのだろうか。第2-4-3表は、活動形態と団体コミットメントの程度を表した4指標とのクロス集計である。

「組織運営やミッションの方針決定」や「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」といった組織運営に関する項目について、事務局長のコミットメントが高いのは当然だが、ここでも特筆すべきはこれらの項目に対する無償事務局ボランティアのコミットメントの高さである。例えば、無償事務局ボランティアのうち「組織運営やミ

<sup>28</sup> 「1. まったく異なる」、「2. 一部同じ」、「3. ほぼ同じ」、「4. まったく同じ」

第 2-4-3 表 活動形態と団体へのコミットメント

(%)

	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
事務局長(有給)	93.7	93.7	94.6	87.9
事務局長(無給)	95.6	91.7	95.2	89.3
正規職員	47.5	59.6	65.7	62.7
非正規職員	25.4	33.6	40.4	43.0
有償ボランティア	35.1	43.8	35.8	47.2
無償事務局ボランティア	72.3	74.5	81.8	66.4
無償その他ボランティア	45.3	54.0	46.5	56.5

\* 数値は、それぞれの項目に対して「かなり関与している」、もしくは「やや関与している」と回答したパーセンテージを示している。

「ミッションの方針決定」に「かなり関与している」、もしくは「やや関与している」と回答したのは 72.3%であり、これは正規職員よりも 24.8 ポイント、非正規職員よりも 46.9 ポイント、有償ボランティアよりも 37.2 ポイント、無償その他ボランティアよりも 27.0 ポイント高い。このことから事務局長や無償事務局ボランティアに組織運営の中心的な業務が集中している様子が窺える。

## 2. 資格

次に、現在の NPO 活動に直結する資格の有無とその種類、及び取得年に注目しよう。第 2-4-4 表は、活動形態や属性、所属団体の属性ごとに資格取得率を計ったものである。また、資格取得者全体を 100%としたとき、「介護・福祉系資格」、「高度専門資格」、「その他の資格」<sup>29</sup>それぞれの取得者がどのような割合を示すかも併せて示している。

まず、現在の活動に直結する資格を取得している回答者の割合は、事務局長、一般スタッフに関わらず無給の職員よりも有給の職員のほうが高い。具体的には、有給の事務局長のうち 48.0%は資格を保有しており、これは無給の事務局長よりも 19.0 ポイント高い。また、一般正規職員の 62.5%が資格を持っており、これは非正規職員よりも 8.0 ポイント、有償ボランティアよりも 25.7 ポイント、無償事務局ボランティアよりも 41.3 ポイント、無償その他ボランティアよりも 42.8 ポイント高い。

その他の注目すべき点としては、団体の年間収入と資格取得との関連が挙げられる。表か

<sup>29</sup> 介護・福祉系資格には、「ケアマネージャー」、「社会福祉士」、「介護福祉士」、「ホームヘルパー」、「ガイドヘルパー」、「看護師」、「医師・薬剤師・鍼灸師」、「調理師・栄養士・食品衛生管理士」、「その他介護福祉系資格」、高度専門資格には、「法律、経営系資格」、「各種インストラクター・アドバイザー（経営コンサルタント等を含む）」、「建築・土木系資格」、「環境系資格」、その他の資格には、「教員免許・図書館司書・学芸員」、「保育士・幼稚園教諭免許」、「心理カウンセラー」、「簿記、経理系資格免許」、「語学系資格・免許」、「斜面判定士」、「パソコン・システム系」、「運転免許」、「その他」が含まれる。

らは、所属団体の年間収入が多いほど、資格取得者の割合が高い傾向が確認できる。これは、その数が最も多い介護・福祉系資格取得者が所属する団体の財政規模が、他の団体よりも大きいためだろう<sup>30</sup>。また、もうひとつの可能性として、「保健・医療・福祉分野」に限らず、組織としての基盤が頑健である NPO ほど、有資格者を団体に加入させやすいためかもしれない。

次に、資格保有者に限定し、回答者の属性と資格の種類との関連に焦点を当てよう。「介護・福祉系資格」保有者の比率は、有給職員や有償ボランティアの 6 割以上を占めるのに対し、「高度専門資格」は、無給の事務局長や無償ボランティアで高い比率を示している。また、世代に注目すると、若年層や壮年層で「介護・福祉系資格」保有者の比率が高いのに対し、高齢層では「高度専門資格」の比率が他の世代よりも 7～8 ポイント高い。さらに、最終学歴に関して、大卒・大学院卒のうち資格保有者の 20.6%が「高度専門資格」を有している。

これらを総合すると、資格所有者の特徴は 2 つに分類できるだろう。1 つは、「介護・福祉系資格」を保有する 60 歳未満の有給職員であり、もう 1 つは、「高度専門資格」を保有し、団体の事務的な仕事の中心的役割を担う高学歴かつ 60 歳以上のボランティアである。

第 2-4-4 表 活動形態・属性・所属団体の属性と資格

		資格を取						資格を取		合計(N)
		得してい	介護・福	高度専門	その他の	無回答	得してい	無回答	合計(N)	
		る	祉系資格	資格	資格		ない		(%)	
活動形態	事務局長(有給)	48.0	66.4	16.8	13.1	3.7	107	44.4	7.6	223
	事務局長(無給)	29.0	24.7	49.3	12.3	13.7	73	61.9	9.1	252
	正規職員	62.5	84.7	3.9	8.2	3.1	255	31.4	6.1	408
	非正規職員	54.5	87.0	1.6	9.3	2.0	247	36.9	8.6	453
	有償ボランティア	36.8	66.0	14.2	17.0	2.8	106	52.8	10.4	288
	無償事務局ボランティア	21.2	31.0	20.7	34.5	13.8	29	72.3	6.6	137
	無償その他ボランティア	19.7	35.1	23.4	36.4	5.2	77	71.6	8.7	391
世代層	若年層	41.3	72.8	8.6	17.2	1.3	151	54.4	4.4	366
	壮年層	48.2	76.7	9.6	9.8	4.0	481	44.0	7.8	998
	高齢層	33.7	56.7	18.3	19.0	6.1	263	55.0	11.3	780
学歴	中学・高校	40.7	79.1	8.6	8.6	3.7	350	47.3	12.0	860
	短大・高専	45.7	74.3	6.9	13.9	4.9	144	47.6	6.7	315
	大学・大学院	37.9	55.5	20.6	18.6	5.3	301	56.4	5.8	795
	各種・専門学校	53.6	77.0	5.3	16.8	0.9	113	38.9	7.6	211
主な活動分野	保健・医療・福祉分野	53.6	88.3	1.3	7.4	3.0	632	37.1	9.3	1179
	その他の分野	24.9	13.3	45.4	35.2	6.1	196	67.6	7.5	786
団体の年間収入階層	0円	30.9	62.1	24.1	10.3	3.4	29	61.7	7.4	94
	1-500万円未満	32.6	47.7	22.9	24.8	4.6	153	57.9	9.6	470
	500-1000万円未満	30.1	64.9	20.3	13.5	1.4	74	60.6	9.3	246
	1000-3000万円未満	51.6	82.2	4.7	9.9	3.3	213	40.2	8.2	413
	3000万円以上	54.2	87.2	4.1	6.2	2.6	195	36.7	9.2	360
資格取得年の平均値		1998	2000	1994.3	1989.2	2001.1	835	—	—	835

<sup>30</sup> 「第 1 節、2- (6)」参照。

最後に、表の一番下の行は、それぞれの資格の平均取得年を示している。「介護・福祉系資格」の平均取得年は、3分類のうち最も新しく、2000年あたりである。それに対し、「高度専門資格」の平均取得年は1994年あたり、「その他の資格」の平均取得年は1989年あたりになっている。これはあくまで推測だが、「介護・福祉系資格」の場合、NPO活動に参加するため、もしくは参加後に資格を取得するのに対し、他の2分類の資格は、既に保有している資格を活かしてNPOに参加するために、このような平均取得年の違いが表れるのではないだろうか。

### 3. 講座・セミナー

最後にNPO活動を行う上での教育の機会について概観してみよう。

本調査では、教育に関して現在のNPOで活動し始めてから、参加したことがある講座やセミナーを複数回答形式で尋ねている。まず、全体的な傾向として、全体の59.5%の回答者は何らかの講座・セミナーの受講経験がある。受講経験者が最も多い講座・セミナーは、「組織全体の事業計画・運営・管理」に関するもの(27.6%)で、以下「専門業務(会計、経理、法務、広報など)」の講座・セミナー(22.4%)、「行政や企業との連携」の講座・セミナー(21.2%)、「個々のプロジェクトの企画・運営」の講座・セミナー(19.6%)と続く。

では、どのような団体に所属している人が講座・セミナーをより受講しているのだろうか。第2-4-5表は、回答者が所属する団体の年間収入、及び主な活動分野と各講座・セミナーとのクロス集計を取ったものである。まず注目すべきは、表の1行目に記した団体の年間収入

第2-4-5表 団体の年間収入、活動分野と講座・セミナー受講率との関連

	団体の年間収入階層					主な活動分野	
	0円	1-500万円未満	500-1000万円未満	1000-3000万円未満	3000万円以上	保健・医療・福祉	その他
全体	49.4	63.8	65.3	65.5	68.5	64.6	65.2
組織全体の事業計画・運営・管理	25.5	29.8	28.0	27.1	27.8	26.5	30.2
個々のプロジェクトの企画・運営	19.1	20.0	20.7	20.8	18.1	15.6	25.3
資金調達	4.3	10.9	10.2	7.5	8.1	6.6	12.1
ボランティアコーディネート	9.6	14.7	13.4	12.8	15.0	12.6	13.7
行政や企業との連携	21.3	24.9	19.1	19.1	17.5	17.8	26.1
専門業務(会計、経理、法務、広報など)	22.3	20.4	22.4	24.7	21.7	22.1	22.8
福祉・介護・保育・その他の専門業務	5.3	6.2	8.9	10.2	11.7	11.3	5.6
一般業務・セミナー	12.8	13.0	14.6	13.1	20.8	14.8	11.8
無回答	5.3	6.0	8.5	9.4	12.8	10.5	5.7
合計(N)	94	470	246	413	360	1179	786

\* 講座・セミナーの受講経験の有無は、複数回答形式の設問で尋ねている。

別に見た受講率全体の割合である。年間収入が0円の団体に所属する回答者の49.4%は、何らかの講座・セミナーを受けた経験があるのだが、年間収入が多くなるほどその割合も多くなり、年間収入が3000万円以上の団体に所属する回答者になると、その7割弱が講座・セミナーを少なくとも1度は受けたことがある。このことは、団体規模が大きなNPOほど教育機会を多く設けていることを一見示唆している。

ところが、個々の講座・セミナーに目を移すと、団体の年間収入と講座・セミナーの受講率との間に正の相関関係が見られるのは、「福祉・介護・保育・その他の専門業務」のみであり、他の項目に関しては目立った相関が見られない。すなわち、「福祉・介護」の講座・セミナーに関しては、収入の多い団体に属する人ほど受講率が高いが、「組織全体の事業計画・運営・管理」等のNPO団体を運営する上で必要だと思われる講座・セミナーに関しては、どのような団体に所属していても平等に教育の機会が与えられている、もしくは各個人が自主的に講座・セミナーを受講しているものと考えられる。

また、所属団体の主な活動分野と講座・セミナー受講率との関連を見ても、活動分野による受講率の顕著な違いは確認できない<sup>31</sup>。活動分野による教育機会の違いは、事実上無いといっていよう。

次に、どのような属性を持つ個人が教育の機会を活かしているのだろうか。第2-4-6表は、回答者の個人属性として活動形態や世代ごとに、各講座・セミナーの受講経験者の割合を示したクロス集計表である。

まず活動形態に関しては、総じて一般スタッフよりも事務局長、無給のスタッフよりも有給スタッフ、そしてボランティアよりも有給職員のほうが講座・セミナーの受講率が高い。この傾向は、全体的な受講率と個々の講座・セミナー受講率のどちらにもあてはまり、特に事務局長は全ての項目において高い受講率を示している。ただし、この傾向にあてはまらない活動形態がひとつある。無償事務局ボランティアである。彼（彼女）らの全体的な講座・セミナー受講率は、有給の非正規職員や有償ボランティアよりも5~10ポイント高く、特にNPO全体の運営・管理に関わる講座・セミナーで顕著な傾向が見られる。このことから無償事務局ボランティアがNPO運営の根幹に関わるような活動を行っており、自身の活動に必要な講座・セミナーを受講している様子が窺える。

また、「福祉・介護・保育・その他の専門業務」の講座・セミナーに関して有給職員の受講率が他の形態よりも2~7.5ポイント高いのは、何度も述べてきたように、「保健・医療・福祉分野」のNPOに所属する有給職員の割合が高いためだろう。

---

<sup>31</sup> 「保健・医療・福祉」分野のNPOとその他の分野のNPOを比較したとき、各講座に関する両者の受講率には多少の開きが見られる。例えば、「組織全体の事業計画・運営・管理」の講座・セミナーに関しては3.7ポイント、「個々のプロジェクトの企画・運営」の講座・セミナーに関しては5.5ポイント、後者が前者を上回っている。しかし、「保健・医療・福祉」分野のNPOに所属する回答者が1179人と多いことや、その大半が福祉・介護の実務作業を行っているため、相対的にNPO団体の運営に関する項目の受講者が少なく算出されることを考慮すると、両者の数値の差に重要な意味は見出せない。



第 2-4-6 表 個人要因と講座・セミナー受講率との関連

(%)

	活動形態							世代		
	事務局長 (有給)	事務局長 (無給)	正規職員	非正規職 員	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	若年層	壮年層	高齢層
全体	87.7	78.9	73.8	56.6	52.5	61.8	52.0	60.3	67.0	64.2
組織全体の事業計画・運 営・管理	61.9	46.0	24.8	14.3	21.2	32.1	18.4	19.9	26.9	32.2
個々のプロジェクトの企 画・運営	31.4	28.2	18.4	11.5	17.0	24.1	17.9	16.9	19.5	21.0
資金調達	28.7	19.0	6.6	2.6	4.5	10.9	4.1	9.0	8.3	9.0
ボランティアコーディネー ト	23.3	22.2	14.5	7.1	10.1	12.4	10.2	9.8	13.4	15.1
行政や企業との連携	49.8	42.9	19.1	9.3	13.2	22.6	12.0	13.9	21.7	23.3
専門業務(会計、経理、法 務、広報など)	54.3	34.9	27.7	14.8	12.8	20.4	7.7	25.1	23.4	19.1
福祉・介護・保育・その 他の専門業務	7.2	4.0	11.0	11.5	9.0	8.0	7.2	8.2	10.5	6.2
一般業務・セミナー	26.9	12.3	16.9	14.6	14.2	10.9	7.4	14.2	14.1	14.6
無回答	1.8	4.0	11.0	9.9	9.4	4.4	8.4	4.4	9.3	8.1
合計(N)	223	252	408	453	288	137	391	366	998	780

\* 講座・セミナーの受講経験の有無については、複数回答形式の設問で尋ねている。

次に、世代による講座・セミナーの受講率の差に注目してみよう。全体的な傾向としては、壮年層（67.0%）や高齢層（64.2%）のほうが若年層（60.3%）よりもやや受講率が高く、個々の講座・セミナー受講率と世代との関係についても、総じて同様の傾向が見られる。しかし、「専門業務」の講座・セミナーのみ年齢と受講率に逆相関、すなわち若い人ほど受講率が高い傾向が確認できる。これは 2 通りの解釈ができる。1 つは、高齢者ほど NPO 以外の仕事を通じて、必要な専門的スキルを身につけているので教育の必要がないというものである。もう 1 つは、若年層の割合が高い正規職員<sup>32</sup>の「専門業務」の講座・セミナー受講率がボランティアの受講率より高いことから、専門業務ができる若年層を育成しようと NPO 団体が考えているという解釈である。

## 第 5 節 活動のバックグラウンド

ここまでは、現在所属している NPO での働き方について考察してきたが、本節では、NPO 以外の仕事や社会活動に焦点を当てる。それらと活動形態や個人属性との関連を見ることで、どのようなバックグラウンドを持つ人が NPO にどのような形で参加しているのかを考察したい。

<sup>32</sup> 「第 1 節 2- (2)」参照。



## 1. NPO 以外の仕事

### (1) NPO 以外の職業

第 2-5-1 表は、世代及び活動形態と NPO 以外の主な職業との関連を示したクロス集計表である。まず注目したいのは、世代別に見た「現在の NPO 以外では仕事をしていない」とする回答の割合である。高齢層の 48.0%、若年層の 43.5%は、現在の NPO 以外では仕事をしていないのに対し、壮年層のその割合は 25.8%と低い。壮年層には、NPO 活動とそれ以外の仕事とを兼務している人が多く含まれており、彼らの活動時間・日数が他の世代と比べて限られていることを示唆している。

次に、活動形態と NPO 以外の主な職業との関連を見てみよう。事務局長に関しては、有給の場合、現在の NPO でのみ活動している回答者が最も多い (56.9%) が、無給だと経営者・自営業主と掛け持ちしている回答者の割合が最も高い (31.3%)。一般スタッフに関しては、正規職員の 6 割以上が NPO 以外の仕事を持っていないが、他の活動形態は NPO 以外の仕事と掛け持ちしている回答者の割合が高い。例えば、非正規職員や有償ボランティアは、専業主婦との掛け持ちが多く、無償ボランティアは企業の正規社員との掛け持ちが多い。このことは、NPO 以外の仕事を持っている場合、NPO にはボランティアとして参加せざるを得ない現状を表している。

第 2-5-1 表 世代、および活動形態と NPO 以外の主な職業

		(%)								
		経営者、 自営業主	企業や団 体などの 正規社 員、職員	企業や団 体などの 非正規社 員、職員	他のNPO の有給職 員	専業主婦	学生	現在のN PO以外 では仕事 をしてい ない	その他	合計(N)
世 代	若年層	6.8	18.0	10.7	0.6	11.2	8.0	43.5	1.2	338
	壮年層	14.5	15.7	13.1	1.0	27.7	0.0	25.8	2.1	902
	高齢層	11.2	9.2	8.5	0.4	19.6	0.0	48.0	3.2	698
活 動 形 態	事務局長 (有給)	14.7	12.7	5.6	0.0	7.6	0.5	56.9	2.0	197
	事務局長 (無給)	31.3	18.9	9.1	0.0	6.6	0.4	30.5	3.3	243
	正規職員	5.3	19.1	3.5	1.2	9.1	0.0	61.3	0.6	341
	非正規職員	3.2	3.5	15.9	1.0	38.7	3.7	31.5	2.5	403
	有償ボラン ティア	5.7	6.8	14.7	1.1	29.4	1.1	38.5	2.6	265
	無償事務局 ボランティア	17.2	25.0	14.1	0.8	20.3	0.0	19.5	3.1	128
	無償その他 ボランティア	15.4	21.6	13.7	0.3	26.1	1.9	18.1	3.0	371

### (2) NPO 以外の仕事内容

次に、現在までの就業経験が NPO 活動にどのように活かされているかについて考察してみよう。第 2-5-2 表では、活動形態ごとに現在までで最も長く経験した仕事内容がどのよう

第 2-5-2 表 活動形態と現在までに最も経験してきた仕事内容

	(%)						
	事務局長 (有給)	事務局長 (無給)	正規職員	非正規職員	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
経営・管理	13.5	23.3	5.9	1.1	10.9	19.3	14.6
人事・総務	4.1	5.0	3.3	4.1	4.7	5.5	3.4
会計・経理	8.8	3.2	9.2	7.5	3.1	12.8	5.4
営業	9.4	10.0	5.5	6.8	7.3	11.0	11.5
研究開発	5.8	7.3	0.7	3.4	4.1	4.6	3.4
一般事務	12.9	12.3	16.6	21.4	18.1	17.4	14.2
教育	8.2	7.8	6.3	10.2	7.8	4.6	9.6
医療・福祉	18.1	6.4	26.9	18.0	8.8	4.6	6.9
その他*	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	3.5	4.1	3.7	3.8	3.6	2.8	5.4
合計(N)	171	219	271	266	193	109	261

\* 現在までに正規社員、職員、経営者、自営業主として就業した経験がある回答者(1508人)に限定して集計を行っている。

\* その他には、「広報・宣伝・渉外」、「販売・接客」、「製造・組み立て」、「業務補助・軽作業」、「理系技術職」、「情報サービス職」、「コンサルタント・アドバイザー」、「デザイン・芸術」、「政治・行政」、「銀行業務」、「編集・記者」、「運転」、「調理」、「宗教家」、「その他」が含まれる

に異なるかを示している。

まず、有給の事務局長の 18.1%が現在までで最も長く経験した仕事として「医療・福祉」を挙げている。これは、本調査が「保健・医療・福祉分野」の NPO に所属する回答者を多数含んでいることに拠るものだろう。次いで多いのが、「経営・管理」を主な仕事として行ってきた回答者(13.5%)である。また、無給の事務局長では、「経営・管理」を主に行ってきた回答者が 23.3%と、最も多い比率を占めている。ここで、事務局長の活動内容が、「組織全体の事業計画」から「行政や企業との連携」、「人事」、「ボランティアコーディネート」と多岐にわたることに留意すると<sup>33</sup>、経営・管理に長く携わってきた人が、その経験を活かし、事務局長として組織運営の様々な役割を担っている傾向を読み取ることができる。

経営・管理に最も長く携わってきた回答の比率が高いのは、「無償事務局ボランティア」にもあてはまる。「第 4 節-1」で、無償事務局ボランティアの活動内容が事務局長に近いことを指摘したが、それを裏付ける結果とみなしてよいだろう。また、無償事務局ボランティアの中で「会計・経理」に長く携わってきた人の比率が他の形態より高いことは、彼(彼女)らが団体の経理業務を担う専門家として活動に参加していることを示している。

次に、一般の正規職員のうち、現在までで最も長く経験した仕事の割合が最も高いものは、「医療・福祉」(26.9%)である。これは、正規職員の中で介護や福祉を含む「専門的な仕事」に従事する比率が高いことと整合的である。一方、非正規職員の 21.4%は、現在までで最も

<sup>33</sup> 「第 4 節-1」参照。

長く経験してきた仕事として「一般事務」を挙げている。しかし、非正規職員の主な活動内容で、最も多いのは「専門的な仕事」であり、両者の関連性は不鮮明である。

最後に、現場での活動を主とする「有償ボランティア」や「無償その他ボランティア」の過去の就業経験に、大きな特徴は見られない。NPO 団体の活動目的であるミッションを現場で行うことは、基本的に個人の過去の就業経験と独立なので、これは当然のことだろう。

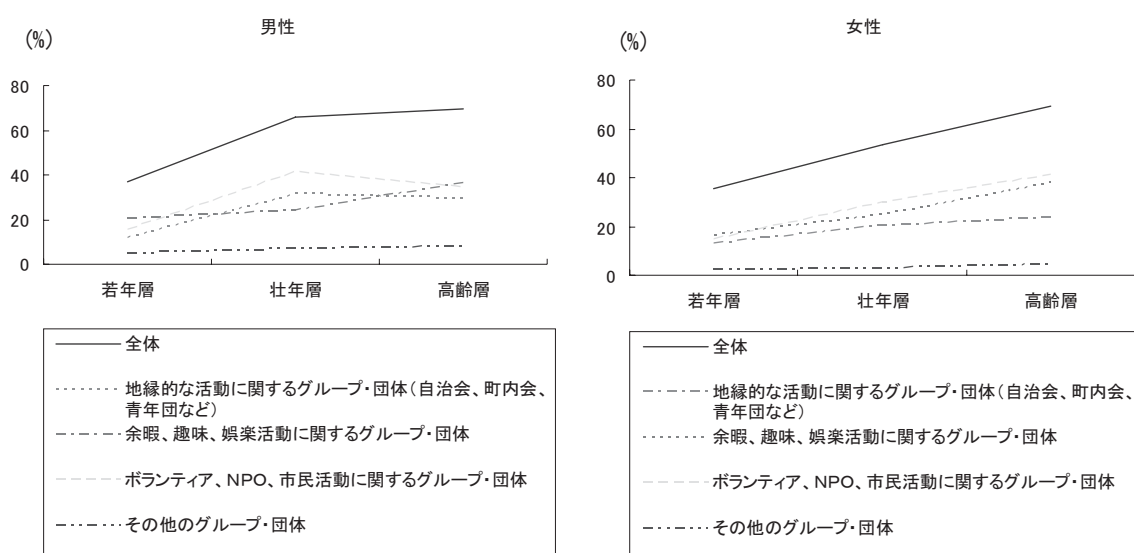
以上の結果を活動内容の 4 分類<sup>34</sup>にあてはめると、次のようにまとめられる。(i)NPO 運営の中心的役割を担う事務局長や無償事務局ボランティアは、主に「経営・管理」の経験が長い。(ii)「会計・経理」の役割を担う専門家は、主に無償事務局ボランティアとして NPO に参加している。(iii)「保健・医療・福祉分野」の NPO で活動する有給職員や有償ボランティアは、過去にも同様の仕事を経験してきた人が多い。(iv)「その他の分野」の NPO に所属し、組織のミッションを現場で遂行する有償ボランティアや無償その他ボランティアに関して、基本的に過去の経験と現在の活動との関連性は無い。

## 2. NPO 以外の社会活動

次に、現在所属する NPO 以外の社会活動に目を向けて、活動形態や個人の属性との関連を概観しよう。

まず、回答者全体の 57.7%は、何らかの社会活動に参加している。これを活動形態ごとにみると、事務局長や無償ボランティアの 4 割前後が「ボランティア・NPO・市民活動に関するグループ・団体」に所属しているのに対し、有給職員や有償ボランティアのその割合は 2

第 2-5-3 図 男女別、世代と社会活動団体の所属率



<sup>34</sup> 「第 4 節 1- (1)」参照。

～3割と低い。また、事務局長やボランティアの2～3割が「地縁的な活動に関するグループ・団体」に、25～35%ほどが「余暇・趣味・娯楽活動に関するグループ・団体」に所属しているのに対し、有給職員の前者の割合は15.9%、後者の割合は23.8%と低い。このように、事務局長やボランティアは、社会活動全般に対して関心を持っていることが窺える。

次に、男女別に世代とNPO以外の社会活動の関連性を示したのが、第2-5-3図である。全体的な傾向として、女性よりも男性のほうがNPO以外の社会活動に参加している。女性は、いずれの社会活動に関しても高齢者ほど参加率が高いが、男性は壮年層で参加率がピークに達する活動（「地縁的な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」）と、高齢層で参加率がピークに達する活動（「余暇・趣味・娯楽活動に関するグループ・団体」）とに分かれる。壮年層の男性は、NPO以外の仕事の関係で、地縁的な活動や市民活動等に参加するため、このような傾向が見られるものと考えられる。

## 第6節 満足度・意識

本節では、NPO活動に伴う回答者の意識面に焦点を当てよう。具体的には、労働者意識やNPO活動のメリット・デメリット、満足度、そして今後の見通しと希望について、活動形態や個人属性との関連性を概観したい。

### 1. 労働者意識

第2-6-1図は、自身の立場が労働者だと思うかどうかを、活動形態別に示している。図を見てわかるように、有給か無給かによって、労働者意識はかなり異なる。有給職員の中でも正規職員の労働者意識は強く、自身の立場が労働者だと思うと回答した人が6割を超える。また、非正規職員もその意識が強く、自身の立場が労働者だと思うと回答した人が5割弱にのぼる。ただし、有給の事務局長の労働者意識は、正規職員や非正規職員よりもやや弱く、自身の立場が労働者だと思っている回答者は4割強である。

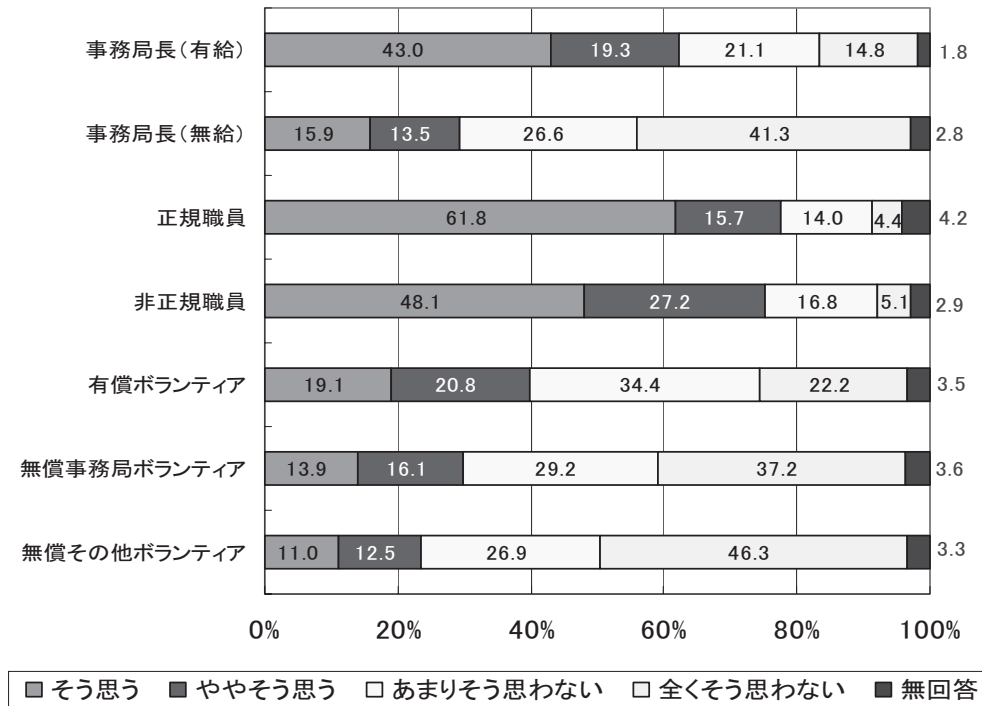
一方、無給スタッフの労働者意識は低く、無給の事務局長で自身が労働者だと思うと回答したのは15.9%であり、無償ボランティアにいたっては15%に満たない。また、有償ボランティアの中で、自身が労働者だと思うと回答したのは19.1%であり、労働者意識の面では、どちらかという和有給スタッフよりも無給スタッフに近い。

以上より、NPO活動者の労働者意識は収入の有無に多分に依存するものの、平均収入の高い有給の事務局長<sup>35</sup>の労働者意識が一般の有給職員よりも低いことなどから、収入だけではなく複合的な要因により、その意識が形成されていることが示唆される。

---

<sup>35</sup> 「第2節-3」参照。

第 2-6-1 図 活動形態と労働者意識



## 2. メリット

NPO 活動を行うことのメリットについて、実際に活動している人はどのように考えているのだろうか。第 2-6-2 表は、NPO で活動することのメリットとして挙げた 8 つの項目に対し、「あてはまる」、もしくは「ややあてはまる」と回答した割合を、活動形態別に示している。

まず、全体的に NPO 活動に対するメリットを感じている傾向が高く、「収入が得られている」以外の項目について、半分以上の回答者が NPO 活動を行うメリットに「あてはまる」か「ややあてはまる」と答えている。特に、「人の役に立ち社会に貢献できている」や「自分の経験や能力が生かされている」という項目についてそのように回答した人は、全体の 8 割以上にのぼる。

次に、活動形態別に見ると、「人の役に立ち社会に貢献できている」、「自分の意見や考えが組織運営に反映されている」といった組織の意思決定、使命に関する項目は、一般スタッフよりも事務局長のほうが、メリットとして感じている。この傾向は、「自分の経験や能力が生かされている」、「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」、「地域の情報など、必要な情報を得られている」といった項目でも同様にあてはまる。事務局長という立場上、組織内での意思決定への関与が高いのは当然だが、それに加え、行政・企業との連携や地域とのかかわりの中で、NPO を通して社会に貢献しているという意識をより感じる機会も多いものと想定される。

第 2-6-2 表 活動形態と NPO 活動のメリット

(%)

	人の役に立ち社会に貢献できている	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	地域の情報など、必要な情報を得られている	自分の意見や考えが組織運営に反映されている	新しい知識や技術が身についている	収入が得られている
全体	88.8	81.0	58.4	53.0	62.6	61.4	69.6	31.9
事務局長(有給)	95.5	93.3	68.6	71.7	76.2	89.7	80.3	52.5
事務局長(無給)	94.8	86.1	68.7	67.9	69.0	87.3	68.3	4.4
正規職員	88.2	84.8	56.4	54.2	64.7	61.8	81.1	71.1
非正規職員	87.9	83.7	53.9	45.9	58.9	46.6	73.7	51.7
有償ボランティア	88.9	77.1	51.7	45.8	54.2	48.6	63.9	10.8
無償事務局ボランティア	87.6	73.0	57.7	54.7	67.9	69.3	65.0	0.7
無償その他ボランティア	85.9	71.1	60.4	45.5	58.1	53.2	55.2	1.5

\* NPO活動のメリットに関する各項目について、「あてはまる」か「ややあてはまる」を選択した割合を示している。

一方、「新しい知識や技術が身についている」、「収入が得られている」という自身の収入や能力の向上に関する項目をメリットとして挙げる人は、無給スタッフよりも有給スタッフのほうが多い。収入に関しては当然のことだが、知識や技術の向上を有給スタッフのほうが感じているのは、活動内容の専門性や活動時間の相対的な長さに拠るものだろう。

### 3. デメリット

反対に、NPO 活動を行っている人は、どのようなデメリットを感じているのだろうか。第 2-6-3 表は、NPO で活動することのデメリットとして挙げた 9 つの項目に対して、「あてはまる」、もしくは「ややあてはまる」と回答した割合を活動形態別に示している。全体的に、NPO 活動に対するデメリットはあまり感じておらず、全ての項目に関して、「あてはまる」か「ややあてはまる」と回答した人は、半数に満たない。

しかし活動形態別に見てみると、有給の事務局長や正規職員は、ほぼすべての項目において、他の活動形態よりもデメリットを感じている。例えば、「拘束時間が長い」、「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」といった項目に関して、有給の事務局長や正規職員の 4 割以上が「あてはまる」か「ややあてはまる」と回答しており、これは他の活動形態よりも 10～40 ポイントほど高い。同様に、「人間関係がうまくいかない」ことをデメリットとして挙げる有給の事務局長や正規職員の割合も、他の活動形態より 10 ポイントほど高い。これらは、活動時間の長さやマネジメントする人の多さ、そして NPO での活動内容が有給職員に集中しているために感じているデメリットだと考えられる。実際に、「責任や仕事の負担が重い」ことをデメリットとして挙げる有給職員の割合は、6 割



第 2-6-3 表 活動形態と NPO 活動のデメリット

(%)

	拘束時間が長い	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	責任や仕事の負担が重い	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	団体の方針や考えに合わない	怪我や事故などの危険がともなう
全体	35.0	31.1	33.2	12.5	45.1	31.5	11.8	11.5	16.9
事務局長（有給）	63.2	43.9	50.2	21.5	73.5	48.4	17.0	10.8	18.4
事務局長（無給）	42.1	24.2	36.5	11.1	63.9	58.7	21.8	6.0	10.7
正規職員	53.9	49.3	47.1	21.3	60.0	24.0	10.0	22.5	22.3
非正規職員	26.3	34.2	30.9	9.5	34.2	13.7	5.5	13.0	19.4
有償ボランティア	18.8	22.6	17.7	8.7	27.4	24.7	8.0	6.9	20.1
無償事務局ボランティア	32.8	21.2	29.2	10.9	44.5	44.5	15.3	7.3	9.5
無償その他ボランティア	18.7	15.9	22.3	5.9	27.1	34.3	13.6	7.4	11.3

\* NPO 活動のデメリットに関する各項目について、「あてはまる」か「ややあてはまる」を選択した割合を示している。

以上にのぼる。ただしこの項目に関しては、無給の事務局長や無償事務局ボランティアがデメリットとして挙げる割合も高い。彼（彼女）らや有給職員に事務的な仕事が集中した結果、過重な負担となっているのかもしれない。

また、「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」といった金銭的な負担を訴える傾向は、事務局長や無償事務局ボランティアにより見られる。最後に「団体の方針や考えに合わない」、「怪我や事故などの危険がともなう」というデメリットを挙げる人は、一般の正規職員でやや多いものの、活動形態による顕著な違いは見られない。NPO 内での使命の共有は概ね図られていると解釈することができるだろう。

#### 4. 満足度

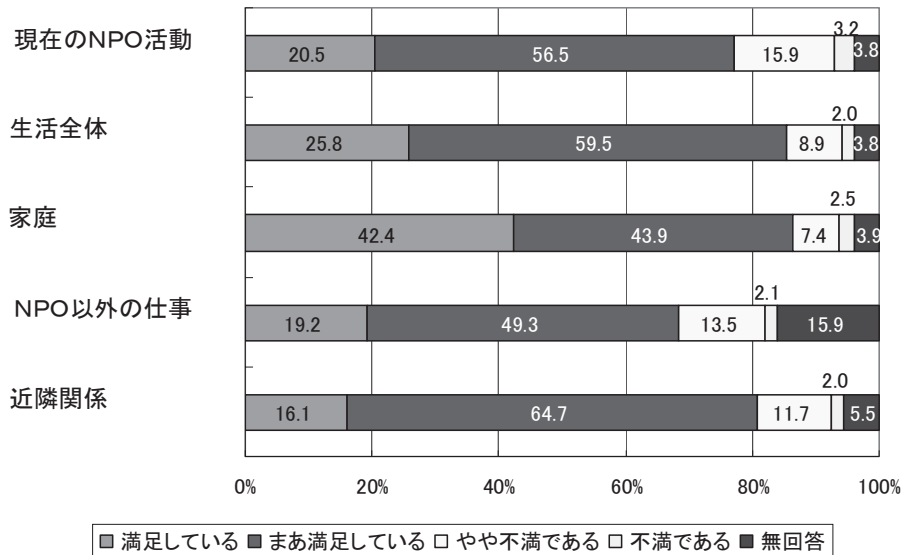
次に、本稿の回答者は現在の NPO 活動や生活等にどの程度満足しているのだろうか。第 2-6-4 図は、「現在の NPO 活動」、「生活全体」、「家庭」、「NPO 以外の仕事」<sup>36</sup>、「近隣関係」それぞれの満足度を示したものである。

まず、回答者全体の 77.1% は「現在の NPO 活動」に「満足」、もしくは「まあ満足」している。その他の項目に関しても満足度は概ね高く、「生活全体」に関しては 85.3%、「家庭」に関しては 86.3%、「NPO 以外の仕事」に関しては 68.5%、「近隣関係」に関しては 80.8% の人が同様の回答を示している。また、満足度間の相関関係も見られ<sup>37</sup>、現在の NPO に満足

<sup>36</sup> NPO 以外の仕事を持っていない人は、ここでは除外している。

<sup>37</sup> 「現在の NPO 活動」満足度と「生活全体」満足度との相関は、 $r=.414(p<.001)$ 、「現在の NPO 活動」満足度と「家庭」満足度との相関は、 $r=.315(p<.001)$ 、「現在の NPO 活動」満足度と「NPO 以外の仕事」満足度との相関は、 $r=.328(p<.001)$ 、「現在の NPO 活動」満足度と「近隣関係」満足度との相関は、 $r=.299(p<.001)$ である。

第 2-6-4 図 満足度



している人ほど生活全体や家庭、NPO 以外の仕事、そして近隣関係に満足している。

一方で、活動形態と現在の各満足度との間にはほとんど関連が見られない（第 2-6-5 表）。例えば、有給の事務局長の 81.2%が「現在の NPO 活動」に「満足」、もしくは「まあ満足」しているが、これは他の活動形態と 1.3~5.7 ポイントしか差がない。また、男女による満足度の違いもほとんどなく、「現在の NPO 活動」に対する満足度の男女差は、わずか 4.3 ポイントである。ただし、世代による満足度の違いは若干見られ、「現在の NPO 活動」や「生活全体」、「家庭」、「NPO 以外の仕事」に満足している高齢層の割合は、若年層よりも 10 ポイントほど高い。これらのことは、NPO 活動の満足度が活動形態や個人属性以外の様々な要因により規定されていることを示唆している。

第 2-6-5 表 活動形態、性別、世代と満足度の関連

		現在のNPO活動	生活全体	家庭	NPO以外の仕事*	近隣関係
活動形態	事務局長(有給)	81.2	83.4	82.1	61.8	78.5
	事務局長(無給)	77.0	90.5	88.5	77.2	87.7
	有給職員	75.5	82.6	84.4	61.9	79.8
	有償ボランティア	79.9	86.5	87.5	66.1	80.9
	無償ボランティア	78.6	89.8	91.1	76.4	82.6
性別	男性	79.7	85.9	86.8	66.4	80.8
	女性	75.4	85.0	86.4	71.0	81.0
世代	若年層	73.2	78.4	82.5	62.9	80.3
	壮年層	75.7	84.5	85.4	67.9	80.5
	高齢層	82.1	90.3	90.3	72.8	82.1

\* 数値は、各項目に対して「満足している」、もしくは「まあ満足している」と回答した割合を示している。

\* NPO以外の仕事を持っていない回答者を除く。

## 5. 今後の見通しと希望

### (1) NPO 活動の継続意思

最後に、NPO で活動している人たちが、今後の活動や進路についてどのような希望を持っているのかを概観しよう（第 2-6-6 表）。

まず、回答者全体の 72.8%が「可能な限り現在の NPO で活動を続けたい」とし、これに「ある一定の期間だけ現在の NPO で活動を続けたい」とする人を加えると、9 割以上が現在の NPO での活動を継続したいと考えている。ただし、「ある一定の期間だけ現在の NPO で活動を続けたい」とする回答者のうち、活動を続ける、もしくは続けたいと考えている期限は、平均して 2010 年ごろまでであり、必ずしも長期的に現在の NPO で活動を続ける意思があるわけではない<sup>38</sup>。一方、「NPO 活動をやめたい」としている回答者は 3.1%、「他の NPO に活動拠点を移したい」としている回答者は 1.0%と極めて少ない。

第 2-6-6 表 活動形態、性別、世代と現在の NPO 活動の継続意思

		(%)					
		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	72.8	18.0	1.0	3.1	5.0	2200
活動形態	事務局長(有給)	76.7	16.6	2.2	1.8	2.6	223
	事務局長(無給)	80.6	13.5	0.0	2.8	3.2	252
	正規職員	71.8	16.2	1.7	3.7	6.6	408
	非正規職員	66.9	23.2	0.9	2.9	6.2	453
	有償ボランティア	72.9	18.1	0.7	3.5	4.9	288
	無償事務局ボランティア	77.4	14.6	0.7	2.2	5.1	137
	無償その他ボランティア	73.9	18.7	1.0	4.3	2.0	391
性別	男性	74.9	17.4	1.2	3.8	2.7	929
	女性	71.6	18.5	1.0	2.6	6.3	1250
世代	若年層	70.5	18.9	2.2	5.2	3.3	366
	壮年層	77.2	14.6	0.8	2.9	4.5	998
	高齢層	69.1	21.8	0.9	2.7	5.5	780

また、表には活動形態や個人の属性と活動の継続意思との関連も併せて示しているが、両者間に顕著な関連は見られない。唯一、年齢だけが活動の継続意思を規定し、若いほど NPO 活動をやめたいとしている傾向が若干ながら見られる。

このように大半の NPO スタッフが可能な限り現在の NPO での活動を継続したいと望んでいる一方で、特に若い人は、NPO を一生涯の雇用の場として捉えていない。

<sup>38</sup> 若年層は、平均して 2008 年（26.9 歳）までを活動の継続期限としているのに対し、壮年層は平均して 2011 年（57.4 歳）まで、高齢層は平均して 2009 年（69.7 歳）までを活動の継続期限と考えている。このように、高齢層や壮年層に比べ、若年層が NPO 活動を継続しようとする期限は短い。

## (2) 将来的な希望進路

最後に、本稿の回答者は将来的にどのような進路を希望しているのだろうか。

回答者全体の 62.7%は将来的な希望進路について、「現状のままでよい」と回答しており、現状維持を望む人が圧倒的に多い。しかし年齢別に見ると、若い人ほど将来的に現在の NPO 以外で働くことを望んでいる（第 2-6-7 表）。例えば、30 歳未満の回答者では、27.3%が将来的に「企業で正規社員として働く」ことを望んでおり、これは全体の比率よりも 20.3 ポイント高い。同様に、「公務員として働く」ことを希望する回答者は 4.1 ポイント、「学校に入学する」ことを希望する回答者は 4.0 ポイント全体よりも高い。また、「自営・自由業を営む」ことや、「NPO を立ち上げる」ことを希望する回答者の割合は 30 歳代で最も高く、前者は全体の数値よりも 5.9 ポイント、後者は 1.5 ポイント高い。

40 歳を超えると、全ての項目の数値は低くなり、その傾向は高齢者になればなるほど、より鮮明になる。このように、若年者は現在の NPO 活動を活かして他の仕事につなげたいという意味があり、高齢者は現在まで培ってきた知識や経験を生かして、所属する NPO で可能な限り活動を続けたいという希望を持っている。

第 2-6-7 表 年齢と将来的な希望進路

(%)										
	企業で正規社員として働く	企業で非正規社員(パート、派遣など)として働く	公務員として働く	自営、自由業を営む	NPOを立ち上げる	学校に入学する(大学、大学院、専門学校など)、自己啓発	その他*	現状のままでよい	無回答	合計(N)
全体	7.0	4.4	1.1	5.9	2.3	1.8	9.5	62.7	7.1	2200
30歳未満	27.3	6.5	5.2	8.4	2.6	5.8	4.7	35.1	4.5	154
30歳代	17.5	7.5	1.9	11.8	3.8	2.8	6.3	45.8	2.8	212
40歳代	7.9	7.1	1.3	7.1	3.4	2.4	4.6	58.5	6.6	378
50歳代	5.3	3.9	1.0	5.5	1.9	1.8	7.7	66.6	6.5	620
60歳代	0.7	2.8	0.2	4.4	1.8	0.3	8.0	72.8	7.9	611
70歳以上	0.0	1.2	0.0	1.8	1.2	0.0	10.1	72.8	11.2	169

\* その他には、「その他賃金を伴う労働」、「未明、不明」、「引退、地域活動、家庭生活等」、「団体の発展」、「活動形態、スタイル、時間、任務の変化」、「その他」を含んでいる。

## 第 7 節 NPO 活動者が望む支援・政策

最後に、NPO 活動者自身は、活動のどのような点に問題を感じ、行政等にどのような支援を期待しているのだろうか。

本調査では「どのようにしたら NPO で活動が行いやすくなるか」を自由回答形式で尋ねている。その中から行政に対する提言を中心に、①財政基盤の確立、②人材の確保・育成、③行政・企業との連携、④制度の確立、⑤NPO に対する理解に分け、代表的意見を抜粋し記

述する<sup>39</sup>。なお、括弧内は回答者の性別、年齢、活動形態である。

### ① 財政基盤の確立

- ・ 各種事業を展開するための財源の確保が最大の課題である。したがって、NPO に対する寄付金等に関する税制上の優遇措置の手続きを改めて欲しい。(男性、75 歳、事務局長・無償事務局ボランティア)
- ・ 働くということに限って考えれば、他のセクターが NPO への補助委託を行う場合、正当な人件費も含めた、適切な金額を NPO に提供すること。(女性、44 歳、事務局長・正規職員)
- ・ 人事制度を導入して、仕事に対する評価を明確にする。賃金体系を一般企業に準じた形とし、労働力に対する正当な評価、報酬を支払うようにする。(女性、年齢不明、事務局長・正規職員)
- ・ 財政基盤の確立。人件費を正当に支払えるだけの財政的基盤があれば、優秀な人材が集まり、活動も活性化する。ミッションだけでは長続きしないので、税制、NPO に仕事がまわるしくみの改革を。(女性、62 歳、無償事務局ボランティア)
- ・ 時給が低すぎるし交通費は 10km に対して 100 円です。寄付金としては 3000 円程度ですが目に見えない所で出費が多すぎます。保険もない。いくらボランティアといっても待遇が悪すぎるのでこれからの人材確保は望めない。(女性、66 歳、有償ボランティア)
- ・ 小さな NPO は資金操りが大変である。活動内容を審査し国・県・市町村からの出資をお願いするとともに、税制面においても寄付者が控除できるようにしてほしい。(男性、50 歳、無償事務局ボランティア)
- ・ NPO 活動での専属の職員の月収はだいたい 15 万円前後であり、この金額で家族を養っていくのは、到底無理なので、心ある優秀な人が去っていくので、人件費の補助をしていただきたく切望します。(女性、68 歳、有償ボランティア)

### ② 人材の確保・育成

- ・ 適格な人材がない為、事務局業務が思う様にならない。道・市の NPO サポートセンターの活動は、広報誌が中心で、相談しにいても、特に弁護士を必要とする相談については、弁護士がいても、力になってくれなかった。解決能力はない為、名前だけが 1 人歩きしているので、今は民間に依頼している。(女性、54 歳、事務局長・正規職員)
- ・ マネジメントのできる人が NPO には必要。人手のマネジメント方法や、経験や成果を積み重ねられるしくみが求められています。(女性、23 歳、非正規職員)
- ・ 障害者団体であり、会員が広い範囲に散らばっているため役員のなり手が少ない。理事としてのプレッシャー(大きい)、会計報告に専門的な知識も必要。サポートのボランティアも少ないので動きにくい。(女性、64 歳、無償その他ボランティア)
- ・ 雇用形態の見直し、生活できるギリギリの月給では、若い方の就職がみこめない。NPO の中がだんだん高齢化し、新事業の企画、活動についても全く動かない、動けない。団体自体一度つぶして、新たにたてな

---

<sup>39</sup> より詳細な自由回答の記述内容は、資料編を参照されたい。

おすところまで、おいつめられているように感じる。(女性、28歳、正規職員)

- ・ 現在は若い職員の数が増えたので、ボランティアの責任も仕事も軽くなったので良くなりました。ただ、職員さんの入れ替りがはげしい為、仕事の一貫性を保つのがむずかしい。職員さんが定着できる体制が必要と思う。(女性、69歳、無償その他ボランティア)
- ・ 素人の組織が多い。理事には経営者経験者がいると良い。スタッフには、会社員経験者を(公務員は不可)。事務処理がおしえてもできない。システムが分からないので無駄が多い。スキルアップするしかない。(女性、43歳、非正規職員)

### ③ 行政・企業との連携

- ・ ①行政事務の30%NPO法人(専門職)に委託する方法②米国並の企業より寄付した場合の税制改革を行う。(男性、72歳、事務局長・無償事務局ボランティア)
- ・ 組織の継続性を考慮すると、行政で強力な支援が必要と思われる(民間でのボランティアだけでは限界があると思われる)。(男性、61歳、正規職員)
- ・ NPO活動で現状の自治体等が行っているサービス分野が代替できるケースについては、行政は大胆に撤退すべきでないか。(男性、50歳、無償事務局ボランティア)
- ・ 私は、企業から派遣され(企業からの収入を得)NPOに関わっています。企業がNPOと協働をすることがNPO発展に必要と思います。(男性、68歳、正規職員)
- ・ 活動に対する評価、特に質に関しての正当な評価を希望する。活動内容によって状況は各団体によってちがうが、特に委託事業に関与する場合、その年によって大きく波がある。行政の方針、手法に左右される部分が多くあるため協働と位置づけるのであれば、行政に対して望む部分がある。(女性、39歳、事務局長・有償ボランティア)

### ④ 制度の確立

- ・ NPOへの寄付要件の緩和(認定NPOは厳しすぎると思う)=費用化が必要。収入として申告すれば良いと考える。(男性、44歳、事務局長・無償事務局ボランティア)
- ・ 賃金調達確保のための認定団体申請手続きの簡素化、現在のような提出資料を作成する人的な余裕のないNPOが大半で官庁がNPOの実体を知らなすぎると思われる。(男性、68歳、事務局長・無償事務局ボランティア)
- ・ 税制上の問題点の解釈を、一活動が小規模にかかわらず(事業規模100万前後)営利活動と認定されると、利益がなくとも、地方税の均等制(県・市で7万円)を負担せざるを得ず、有償ボランティアに踏み切れない。(男性、68歳、事務局長・無償その他ボランティア)
- ・ NPOの税金問題が解決しなければ、NPOは発展しない。NPOは課税法人なのか(課税対象なのか?)課税対象とすれば会社となりが異なるのか。(男性、61歳、有償ボランティア)
- ・ 社会の仕組みとしてのNPOの活動を制度として認め、行政がやろうとNPOがやろうと、同じ評価基準に



基づいて費用の支払いや待遇の面が処理されていくべき（税や資金の使われ方を1度白紙にもどして考え直すこと）。（男性、45歳、事務局長・正規職員）

- ・ NPO 法人の労働基準が欲しい（労働組合もなく、上司にめぐまれない場合はつらい）。（女性、34歳、正規職員）
- ・ NPO 制度を悪用する人達が、他の NPO 活動の足を引っ張っている現状があります。NPO 法人の認可時における審査をもっと綿密に行う必要があるのではないのでしょうか。（女性、69歳、非正規職員）

## ⑤ NPO に対する理解

- ・ 誰でも活動できるボランティアな活動ばかりでなく、特異性のある NPO ならではの活動でかつ有償性がある活動を拡げる。NPO=ボランティアのイメージが強い限りは NPO の運営すら困難なままである。法人となるならなおさら納税の義務が発生し、収益を上げないと運営が立ちゆかなくなるのでボランティアとは一線を画すべき。（男性、36歳、事務局長・正規職員）
- ・ 行政の NPO への見方が NPO=ボランティア=無償、ほとんどこのパターンで考えられています。そのため、収入源として行政と組んでの活動は大変になります。また助成金や補助金は手続きが大変で金額の割には負担の大きなものになっています。このあたりの改善がないと NPO の資金不足は続くと思います。（男性、50歳、事務局長・無償事務局ボランティア）
- ・ 民間会社と同じような「企業」としての意識を持ち、活動=業務に、たずさわる人々各自が、経営に参画する責任感を持つべき。企業としての競争も必要だと思うし、「NPO=無償ボランティア」みたいな世間の認識を変える必要が大であると言いたい！（女性、42歳、非正規職員）
- ・ 行政が NPO の理解をして、委託事業等を NPO 団体への窓口を広げる施策を講じて欲しい！！予算案の枠組みの再検討が望ましい。又、書類提出の難問等も代行業務ありでやって頂けたらと思う。（女性、62歳、無償その他ボランティア）
- ・ 政府機関が新聞、ラジオ、テレビで NPO の活動について PR し、そのことが国民の生活にいかに関与しているかを PR すればやりやすくなる。（男性、71歳、無償その他ボランティア）

NPO が今後継続的に発展するためには、財政面の安定が必要不可欠である。「①財政基盤の確立」からは、ミッションだけで活動を継続していくことの難しさが容易に想像できる。また、財政基盤が確立していないために、専門知識を備える優秀な人材や若手を中心に人手が集まらず、現存のわずかなスタッフに事務業務が集中している様子や後継者が育たない様子が、「②人材の確保」から見て取れる。

財政面の安定を図る具体的な方法として、「③行政・企業との連携」では、行政からの継続的な委託事業や特定の分野の委託、そして民間企業との協働が提言されている。その他には、寄付金等に関する税制上の優遇措置や賃金調達確保のための認定団体申請手続きの簡素化など、制度面の改革を訴える声（「④制度の確立」）も多い。

制度面では、NPO 活動に対する評価基準が確立されていないこともしばしば指摘されてお

り、評価に見合った処遇が期待されている。また、職員とボランティアの区別がはっきりしないなど労働基準があいまいなことや、NPO 法人を認可する際の審査の厳密性が薄れていることも、今後対処しなければならない点である。

「⑤NPO に対する理解」では、行政や社会一般から NPO＝ボランティアと捉えられていることの弊害を訴えている。NPO に対する正しい理解を世間に浸透させることが NPO 活動継続の鍵を握るという声も聞かれ、行政の広報誌や掲示、そしてマス・メディアを利用した広報活動の実施が提言されている。

## おわりに

本稿の目的は、事務局長や有給職員、ボランティアの働き方、活動動機、キャリアについて、総括的に検討することであった。活動形態や個人属性を軸に据えた分析から確認できた主な結果を以下にまとめよう。

### 1. 働き方について

- ① 高齢者ほど現在の NPO で長く活動している。また、概して有給職員や有償ボランティアより無償ボランティアの活動年数のほうが長い。
- ② NPO は長時間活動する事務局長や正規職員と、短時間のみ活動する多くの非正規職員やボランティアによって支えられている。
- ③ 有償ボランティアの 5 割以上は、「現金や現金化できる謝礼の支払」を受け取っているのに対し、無償ボランティアは、主に「経費の実費支払」や「一定額支払」を受け取っており、その金額は非常に低い。そのせいもあり、多くの無償ボランティアは、NPO 活動に対して、対価を伴う労働とは意識していないものと考えられる。
- ④ 活動形態の変化はきわめて稀にしか起こらず、起こったとしてもその大半は所属 NPO の労働需要が高まり、その需要を埋めるために、既存のスタッフに声をかけるケースである。しかし、より収入を伴う活動形態を理想とする人は多く、現状と隔たりがある。

### 2. 賃金について

- ⑤ フルタイム活動している NPO スタッフの平均年収は、事務局長が 296.3 万円と最も高く、正規職員が 223.0 万円、一般の非正規職員が 140.2 万円である。これらは一般労働市場に比べ、かなり低い値である。
- ⑥ 性別や年齢による NPO からの収入の格差は小さい。これは NPO 特有の平等性によるもの、もしくは NPO が抱える財政的な問題に起因するものと考えられる。
- ⑦ 正規職員の賃金は、職務や職種によって決定されている割合が高く、非正規職員の賃金は時給などで一律に決定されている割合が高い。また、正規職員は、年齢や勤続年数、

資格、能力等で賃金が決定される割合が非正規職員よりも高い一方で、成果主義的な賃金決定方法はほとんど採用されていない。さらに、明確な賃金制度がない割合も高く、この点は「抜本的に改善すべき」という意識が高い。

- ⑧ 正規職員の 3 割強は、賃金が上昇傾向にある。その変化額（最高の時と最低の時との年収差額）は、事務局長の年収で平均 141.4 万円、一般正規職員の年収で平均 80.3 万円である。
- ⑨ 一般の有給職員の場合、処遇に対する満足度は、正規職員よりも非正規職員のほうが高い。

### 3. 活動の動機・きっかけについて

- ⑩ NPO で活動するきっかけは、人からの紹介、特に「職場や仕事を通じた友人・知人からの紹介」が圧倒的に多い。ただし、有給職員で且つ若い人ほど、「ハローワークやマス・メディアを通じた公募」をきっかけとして、NPO 活動をスタートするケースがしばしば見られる。
- ⑪ NPO で活動する動機は、社会貢献を目的としたものが多い。このような動機による NPO への参加は、高齢者、特に NPO 以外の仕事を引退した 60 歳以上の高齢層の事務局長やボランティアにより顕著に見られる。一方、女性や若い有給職員は、知識・経験の向上や収入を目的として NPO に参加している傾向が見られる。

### 4. 仕事とキャリアについて

- ⑫ 活動内容の点から、NPO 活動者は、以下の 4 つのタイプに分けられる。(i) NPO の組織運営の中心的役割を担い、様々な事務的業務を担う事務局長や無償事務局ボランティア、一部の正規職員、(ii) 「会計・経理」の専門的知識を持った無償事務局ボランティアや一部の正規職員、(iii) 「保健・医療・福祉分野」の NPO で活動する有給職員、(iv) 現場で活動を行う有償ボランティアや無償その他ボランティア。
- ⑬ 上記の (i) や (ii) の人は、しばしば自身が保有する「高度専門資格」を活かして NPO に参加するのに対し、(iii) を行っている人は、「介護・福祉系資格」を NPO 活動に参加するために、もしくは参加後に取得する。
- ⑭ どのような NPO 団体に所属していても、与えられる、もしくは自主的に参加できる教育の機会に顕著な違いはない。一方、個人単位で教育経験を見ると、事務局長や有給職員、無償事務局ボランティアなど組織の事務的役割を担うスタッフの講座・セミナー受講率が高い。また、若い正規職員の「専門業務」の講座・セミナー受講率が相対的に高いことから、専門業務ができる若年層を NPO 団体が育成しようとしている可能性がある。

## 5. 活動のバックグラウンドについて

- ⑮ 壮年層は、NPO 活動とそれ以外の仕事を兼務している人が他の世代よりも多いことから、彼らの活動時間・日数が相対的に限られている。また、他の仕事を持っている人が NPO に参加するには、非正規職員やボランティアとしてでないとは困難である。
- ⑯ NPO 運営の中心的役割を担う事務局長や無償事務局ボランティアは、「経営・管理」の経験が長い。また、経理業務を担う無償事務局ボランティアは、「会計・経理」に長く携わってきた専門家として、しばしば NPO に参加している。さらに、「保健・医療・福祉分野」NPO に所属している有給職員等は、過去にも同様の仕事を経験してきた人が多いが、「それ以外の分野」の NPO に所属し現場活動を担う有給職員や有償ボランティア、無償その他ボランティアは、過去の仕事と現在の活動との関連性が見られない。
- ⑰ 事務局長やボランティアは、社会活動全般に対して関心が高い。また、女性は高齢者ほど社会活動に参加しているのに対し、男性の社会活動への参加に関しては、地縁的な活動への参加率が壮年層で最も高いなど、NPO 以外の仕事に影響を受けていると想定される。

## 6. 満足度・意識について

- ⑱ NPO 活動者の労働者意識は収入の有無に依存する。しかし、収入だけで労働者意識の全てを説明することはできず。より複合的な要因により決定される。
- ⑲ NPO 活動者は、自身の活動に対して全体的にメリットを感じており、デメリットはあまり感じていない。しかし、有給の事務局長や正規職員は、拘束時間が長い、責任が重いと感じている人が相対的に多く、事務的な仕事が特定の人に集中し、過重な負担となっている可能性がある。
- ⑳ 多くの NPO 活動者は可能な限り現在の NPO での活動を継続したいと望んでいる。ただし、若い人ほど現在の NPO 活動を活かして NPO 以外の仕事で働きたいという意思があり、NPO を一生涯の雇用の場として捉えていない。

### <参考文献>

小野晶子[2004]、「NPO の就業環境とその担い手」、『終業の多様化と社会労働政策—個人業務委託と NPO 就業を中心に—』労働政策研究報告書、No12、労働政策研究・研修機構、pp.115-163。

田尾雅夫[1999]、『ボランティア組織の経営管理』、有斐閣。

田尾雅夫[2004]、『実践 NPO マネジメント』、ミネルヴァ書房。

谷本寛治[2004]、「事業型 NPO の特徴と今後の課題」、『国民生活金融公庫調査月報』、No518、pp.34-39。

中田善文・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』、

2004 年冬号。

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 が変わる産業、社会、そして個人－』、岩波書店。

宮本大[2003]、「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』、No517、pp.40-50。

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、No12。

山内直人編[1999]、『NPO データブック』、有斐閣。

山内直人[2001]、「ジェンダーからみた非営利労働市場」、『日本労働研究雑誌』、No493、pp.30-41。

山内直人編[2002]、『日本の NPO 労働市場』、日本 NPO 学会 NPO 労働市場研究会 (NPO の研究・教育ネットワーク形成事業 2001 年度報告書)。

山口浩一郎[2003]、「NPO 活動のための法的整備」、『日本労働研究雑誌』、No.515、pp.21-31。