

NPOにおけるキャリア展開

—JILPTの調査結果から—

労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー 藤本隆史

はじめに

特定非営利活動促進法（NPO法）が成立してからの六年間で認証数が一万六〇〇〇を超えた。「雇用の受け皿や経済成長の原動力としても注目され」、また「NPO法人との連携を掲げる自治体や企業も増えている」と朝日新聞の記事（二〇〇四年五月一二日）で紹介されているように、NPOが雇用の受け皿として注目されている。その「雇用の受け皿」への供給源として主に想定されているのは若年層と中高年層である。

若年層については、学校卒業後すぐに職につかずにアルバイト等をして過ごす、いわゆるフリーターの増加が社会問題化するまでになっているが、比較的柔軟な働き方が可能なNPOなどで技能や知識を習得した後に、企業へ就職したり、別のNPOで活動するなど、キャリアステップの場としてNPOが考えられている。

中高年層については、技術や経験を持ちながら会社をリストラされたり、そこでは自分が思うような働き方ができない、能力が発揮できないと感じるなど、新たな労働環境を求める人に対する

するセカンドキャリアの場としてNPOが考えられている。
では、実際にNPOにおける採用や

表1 年齢階級別 入職者の割合 (%)

	年齢別 過去3年間に採用した有給職員の割合		年齢階級別 入職者の割合				
			2002年			2000年	2001年
	正規職員	非正規職員	計	一般労働者	パートタイム労働者		
20歳未満	4.1	3.2	10.5	7.6	15.7	12.7	12.2
20～29歳	22.9	16.4	39.4	44.0	31.3	41.2	41.4
30～39歳	22.4	21.0	18.5	17.8	19.7	18.0	17.8
40～49歳	22.4	22.3	14.9	14.0	16.7	13.4	12.9
50～59歳	17.4	19.0	12.0	12.5	11.0	10.0	10.4
60～64歳	8.3	13.0	3.4	3.2	3.8	3.4	4.1
65歳以上	2.6	5.1	1.2	0.8	1.9	1.2	1.4

*回答数をベースとした割合

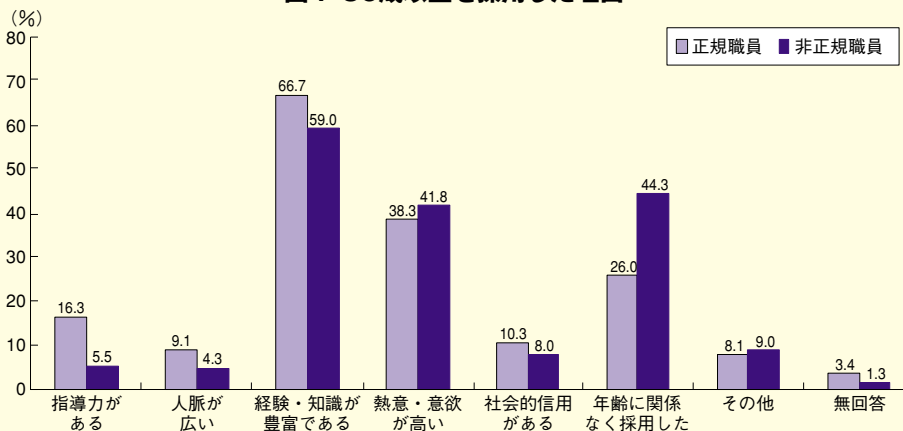
*厚生労働省「雇用動向調査報告」（2000、2001、2002）より作成。5人以上の事業所が対象。

NPOを通じたキャリア展開はどのようになっているのだろうか。

1. NPOの採用について

過去三年間に採用された有給職員の年齢（複数回答）を、厚生労働省の「雇用動向調査報告」で発表されている年齢別の入職者の割合と比べてみると（表1）、それぞれの調査でデータの取り方などが異なるため、単純に比較することはできないが、傾向として、「雇用動向調査報告」の場合、入職者の割合がもっとも高いのは二〇～二九歳で、年齢が上がるともに割合が下がっていくが、JILPTにおける今回のNPO調査のデータでは、二〇代から五〇代までの各年代に二割程度で分散している。中高年層がより多く含まれている。特に六〇～六四歳の非正規職員の割合は一三・〇%と「雇用動向調査報告」の割合より一〇ポイント程度高い。五〇歳以上の割合を比べると、今回の調査データでは、正規職員が二八・

図1 50歳以上を採用した理由



（複数回答：％は、団体数ベース）

三%、非正規職員が三七・一%だが、「雇用動向調査報告」で二〇〇二年の割合はいずれも一六・六%となる（二〇〇〇年が一四・七%、二〇〇一年は一五・八%）。
五〇歳以上を採用した理由（図1）については、正規職員と非正規職員のいずれで採用した場合についても「経験・知識が豊富であること」をあげる割合がもっとも高く、「熱意・意欲の高さ」、「年齢に関係なく採用した」と続いて



いる。NPOは組織として設立してから間もないものが多く、活動の様々な面において、経験や知識が豊富な中高年は即戦力として必要とされるのだから。

2. NPO退職後の転職先

本調査において、過去三年間に退職した正職員がいる団体は三七・〇%（四九三団体）であるが、そのうち団体での経験を活かして転職したと思われる人がいる団体は、「半数より少ない」まで含めると四九・九%となる。年齢別の割合を見てみると（表2）、二〇〜三〇歳代がそれぞれ二割を超えてもつと

も多く、若年層が中心となっている。また、経験を活かして転職した人の転職先（表3）は、他NPOや団体への転職が九三・〇%と多く、一般企業に転職した人の割合も八五・〇%と高い。このように、NPOで経験をある程度積んで、他のNPOや一般企業へ転職するなど、NPOでの活動が次のキャリアへのステップとなる可能性がある。多くの人が、NPOで経験をある程度積んで次のキャリアへと移行するには、NPOでの教育訓練体制の整備が課題となつてこよう。

おわりに

NPOは雇用の受け皿として社会的に期待されている。今回の調査結果から、NPOは、主に中高年層にとつて

その経験・知識などの能力活用（セカンドキャリア）の場として期待されるとともに、今後の教育訓練体制の整備により、若年層にとつての能力開発（キャリアステップ）の場としての可能性も秘めていることがわかった。しかし、実際に人材を多く抱えることのできるNPOは限られていて、今後、組織としての受入れ（人材管理）体制および財政面での充実が求められる。NPO内部の課題として、NPOが人材を確保するには、何よりもNPO自体が魅力あるものとなることが重要である。NPOが発展し、魅力あるものとなる環境づくりは、NPOだけでなく、行政や企業や地域社会など、社会での様々なつながりによって広がるものになるだろう。

表2 経験を生かして転職した年齢（%）

20歳代	20.1
30歳代	22.5
40歳代	17.8
50歳代	10.3
60歳以上	3.7
キャリアを活かして転職した者はいない	17.4
無回答	21.1

※複数回答、%は退職者の中で経験を活かして転職した人が「ほぼ全員」、「半数より多い」、「半数より少ない」と回答した246団体がベース。

表3 経験を生かして転職した人の転職先

一般企業（役員、正規社員）	85.0
他NPOや団体（役員、正規職員）	93.0
NPO創設、自営業	35.0
上記に該当するものはない	63.0

※複数回答、%は団体数ベース [493団体]。

【参考文献】

- Drucker, P.F. 1990 Managing the Nonprofit Organization. New York: Harper Collins. 上田惇生・田代正美 訳 一九九一「非営利組織の経営」ダイヤモンド社
- 藤本隆史 二〇〇四「NPOにおけるキャリア展開——人材活用と能力開発の側面を中心として」『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
- 本間正明・金子郁容・山内直人・大沢真知子・玄田有史 二〇〇三「コミュニティビジネスの時代——NPOが変える産業、社会、そして個人」岩波書店
- 経済産業省 二〇〇二「産業構造審議会NPO部会中間とりまとめ」
- 厚生労働省 二〇〇三「雇用動向調査報告」『日本労働研究雑誌』二〇〇三「NPOと『働く』意味の変容」(No.515)
- 田尾雅夫 二〇〇四「実践NPOマネジメント」ミネルヴァ書房
- 山内直人編 二〇〇二「日本のNPOの労働市場」日本NPO学会NPO労働市場研究会

＜プロフィール＞

藤本隆史（ふじもと・たかし）社会学専攻。関心分野は、社会心理学、社会関係論、非営利組織活動など。最近の著作は、「非典型雇用労働者の多様な就業実態——『非典型雇用労働者の多様な就業実態——』就業形態の多様化に関する総合実態調査等による実証分析」『日本労働研究機構 調査研究報告書 No.158』pp.10-38（岩田克彦との共同執筆）など。