

事例報告

NPOスタッフはいま「志」と就労条件の間で



「ワラビー」では、キメ細かな相談などの就職・起業支援活動を行っている

コミュニティ・サポートセンター神戸

「自立と共生」でコミュニティを応援

神戸・住吉駅前の古い雑居ビル。その三階に「NPO法人コミュニティ・サポートセンター神戸」がある。一九九五年の阪神・淡路大震災をきっかけに生まれたボランティアグループ「東灘・地域助け合いネットワーク」を母体とし、その後、「自立と共生」に基づく新しいコミュニティづくりを応援する中間支援組織として翌九六年に発足した。NPO法人格は、九九年に取得している。

雇用保障があるのは本部スタッフのみ

事務所のドアを開けると、忙しそうにパソコンに向かっていたスタッフたちが手を止め、中村順子理事長とともに笑顔で迎え入れてくれた。

現在、有償スタッフは二三人。このうち、常勤スタッフは中村理事長を含め八人だ。各種講座の開催や施設管理など自主・支援事業は四七を数え、ほかに、NPO法人等の設立・運営支援を行っている。スタッフはおのずと、一人が何役もこなすことになる。それを約八〇人の無償ボランティアと、事業の柱のひとつである「NPO体験」などの研修を受けた卒業生が請負スタッフとして支えている格好だ。

職場は本部と期間限定のプロジェクト部門に分かれており、プロジェクトチームに所属するスタッフは、常勤、

非常勤を問わず「プロジェクト終了と同時に退職することもある」旨の契約書を交わしている。CS神戸で継続的に雇用が保障されているのは本部の数人に限られている。

仕事は多忙でも報酬は低い

また、いくら多忙を極めても、常勤スタッフの報酬は「年収二三〇〜三〇〇万円程度。原則、昇給も賞与もなく、自宅から通う若年の独身者か、夫婦共働きの子育てを卒業した主婦、年金や退職金で貯えのあるシニアでない」と働き続けられないレベル（中村理事長）ではない。このカテゴリーから外れる人は、非常勤スタッフの道を選び、他にアルバイトしながら時給八〇〇円でCS神戸の活動を続けている。

仕事の公益性が高く、達成感も極めて大きい。その反面、組織は零細で常時、仕事に忙殺され、報酬はかなり低い。これがCS神戸の有償スタッフの実像だ。二〇〇二年度の会計収支をみると、事業規模は八一五九万円。収支の約七割を自治体などからの受託事業が占め、他に自主・直轄事業は約二割。本部スタッフの人件費を含めた管理費の支出は全体の六％に過ぎない。

いくら頑張っても、何が出来るか

中村理事長は、阪神・淡路大震災の

ボランティア拡大の延長線上で活動し続けてきた。その盛り上がり有一段落した後、下の世代を惹きつけ、活動を継続できる環境をつくるにはどうすべきなのか。考え抜いた挙げに出した回答は「個性が活きる働き方を提供すること」。至ってシンプルなものだった。「例えば、うちで介護事業やっている人は、介護に行つてヘルプに加えて数十分、要介護者とお茶飲んで話してくる。『話し込んだら楽しいし、いろんなことが分かった』って帰ってくる。身近にライフスタイルに合った新しい働き方創つて、それが自分の生き甲斐、社会貢献のやりがい跳ね返ってくる。サービスの質が違うねん」。CS神戸には、いくらもらえるかより、何が出来るかを追求する人が集まっている。自由意思で働き、能力を発揮することでスタッフは十分、満足感を得ているという。

賃金などの待遇に少しだけ不安も

今年四月に採用され、プロジェクト事業のひとつである「生きがいしごとサポートセンター神戸東（愛称「ワラビー」）でサブコーディネーターとして就業・起業希望者のサポート活動をしている菅祥明さん（二八）は、今年三月まで大阪の大学院で研究活動を行っていた。もともとボランティアに興味

があり、「地域のために、自分の育った場所で働きたい」と考え、NPOへの就職を決めたという。「ワラビーに
来る人は多種多様。ハローワークでは
仕事が見つけにくいような就職弱者の
方も多い。職業相談は簡単な仕事では
ないが、いろいろな人に出会えること
が大きい」と話す。

不満に思うことがないか尋ねると、
「働く場としては新しい領域なので、
雇用を維持する体制やコンセンサスが
乏しい」との答えが返ってきた。賃金
面についても「これから生活の基盤を
つくっていくことを考えれば、不満は
ないが不安はほんの少しだけある」と
本音もチラリ。それでも「企業に就職

した友人も辞めている人が少なくない
し、不安を埋めてあまりある働きがい
が、ここにはある。長く続けたい」と
語る。

企画・想像力を 評価できる制度を

雇用環境に関しては、中村理事長も
現状で十分と考えているわけでは決し
てない。今の待遇では、若いスタッフ
の自立はままならない。ましてや、家
族を養う立場の働き盛りの男性が飛び
込んでくる環境にはほど遠く、企画力
のある人材が枯渇する恐れがあるから
だ。こうした問題意識から、毎年の上
給はないものの、三、四年のスパンで

事業体の拡張分を勘案して、給与ペー
スを上げるよう留意している。人件費
も計画時に一三カ月分を計上。年末に
は賞与ではなく「企画奨励給」として
一月分を支給するなどの改善を図って
いる。将来的には、企画・創造的な部
分を評価できる成果主義的な賃金制度
を実現させたい考えだ。

雇用の受け皿は 全体の発展で

また、リストラで離職した中高年を
NPOに取り込むことも模索している。
CS神戸では、半年間のインターンシ
ップ研修を実施。月額一万五〇〇〇円
の参加費を徴収して、NPOの起業・

就業に必要なノウハウを教えている。
このインターンシップにリストラ対象
のサラリーマンを迎えて、NPOのリ
ーダーを育成する計画だ。今後、指定
管理者制度が本格化すれば、民間への
事業委託が増え、卓越した企画力のあ
る団体が公開コンペを勝ち取ることに
なる。「今のうちから企画力のあるリ
ーダー候補者を育てて、NPO業界全
体を底上げしたい」と意欲を燃やす。
「雇用の受け皿」足りうるNPOとは、
アイディアに富む人材が輩出され、N
POが発展した結果、もたらされるも
のだと考えている。

(調査部 新井栄三)

ボランテニアから福祉事業を展開

さわやか愛知

隣近所が困っていたら助け合う。そ
んな素朴なボランテニア精神から出発
し、一定の収入を保障する常勤スタッ
フを一八人も抱える事業型NPOとし
て活動を展開してきた「さわやか愛知」。
家庭の掃除、洗濯、買い物などを手伝
ってきたのが原点で、この活動を基本
に、二〇〇〇年に始まった介護保険事
業に積極的に乗りだし、財政を安定さ
せた。介護保険事業を軸とするNPO
は少なくない。そんな例の一つとして
紹介したい。

隣近所で助け合いを

「地域が家族になれたら」。代表の

川上里美さんが「さわやか愛知」をス
タートさせたのは、そんな思いからだ。
両親の入院で、川上さんは仕事を断念
し家事に専念した。残念でならなかつ
た。川上さんが子供のころは困ってい



川上さん

る人がいれば、隣近所の人が助け合い
の手をさしのべてくれた。いまはその
地域社会が崩壊している。なんとか地
域で困っている家庭を助けることがで
きないだろうか、一九九四年に組織
をつくり活動を始めた。

愛知県大府市の自宅を増築し、事務
所として開放した。「さわやか愛知」
の活動の軸は「たすけあいの会」。会
員になった人の家庭の掃除・洗濯など
を行う「ホームヘルプ」と通院、買い
物などを手伝う「移送サービス」の二
つを柱としている。サービスを受ける
会員は一時八〇〇〇円(平日昼間)を
払う。この仕事をする人を「ケアワ

カー」と呼んでいるが、このケアワ
カーへの謝礼は一時六〇〇〇円。「さ
わやか愛知」に残るのは差額の二〇〇
円に過ぎない。「たすけあいの会」の
二〇〇三年度事業収入は約六四〇〇万
円に対し、支出は六九〇〇万円。この
有償ボランテニアサービスは「やれば
やるほど赤字になる」(川上さん)のが
実態だ。

常勤 スタッフは八人

一方、介護保険事業の収入は同じ年
度で一億四〇〇〇万円、この事業に関
連して始めたホームヘルパーの資格付
与を伴う養成研修事業の収入は二五〇
〇万円。NPOの総収入が二億三〇〇
〇万円だから、介護保険関係の収入で
七割を占めることになる。

常勤スタッフは一八人いる。活動時
間は毎日午前八時半から午後五時半。



壽賀氏

来年で二五周年を迎える日本国際ボランティアセンター(略称JVC)。

日本国際ボランティアセンター(JVC)

雇用促進阻む管理費2割のカベ

管理手当(毎月二万円〜四万円)、責任者手当(同一万円〜二万円)、リーダー手当(時間で変動)などを払う。これらはいわば事務作業への対価で、常勤スタッフは、講師で活動した場合に支払われる養成謝礼、本来のボランティア活動に対する活動謝礼なども収入となる。合わせて一人当たりの年収は三〇〇万円〜三八〇万円程度となる。NPOで働く人の収入としては少なくない額といえる。これらの人件費は総収入の二五%程度を占める。一年契約制で、毎年二月に活動と手当の意向を調査している。

設立当初、事務局は全員無償だった。活動を継続・発展させるために、川上さんは事務局をプロで運営させたいと考え、介護保険事業を活用し財政が安定。五年前に手当を払える仕組みが整った。現在では愛知県で初となる精神障害者向けのホームヘルパー研修も実施している。

常勤スタッフの三割が男性

常勤スタッフ一八人中、男性は六人。福祉の仕事に興味・関心がある男性は多い。しかし、現場で働いているのが女性ばかりだと尻込みしてしまう。「まず一人の男性を根付かせること。そして仕事を決め、活動させる。彼をベースに、他の男性も呼び込む」(川上さん)。一人でも男性がいると、新しい男性が参加しやすくなるとの発想だ。

また現場で活動するボランティアも全登録者数三〇八人のうち、男性は五七人と、全体の二割弱を占める。福祉の仕事はとかく女性の仕事と思われるがちだ。しかし、重度身体障害者の介護

のような現場では力仕事が多い。

福祉の活動は「心」

さわやか愛知では、ボランティアの人に、ゆとりあるスケジュールを組むよう指導している。働く人の心にゆとりがないと、利用者に優しく接することができないからだ。「技術」のみならず「心」の通い合ったサービス心を心がけている。そのためボランティアには、四つの要件を心に刻んでもらっている。

一つ目は、健康。本人が健康でなければ、困っている人のお手伝いはできない。二つ目は、経済的安定。ある程度の経済的ゆとりは必要だ。食うや食わずでは、活動できない。三つ目は、時間。これがなければ活動ができない。四つ目は、生きがい。困った人をお手

伝いする前に、自分自身が生きがいをもって前向きに生きることが必要だ。生き生きしている人は、利用者に元気与えることができる。

「さわやか愛知」のこれから

さわやか愛知は、これからもNPO組織で活動する。非営利の組織ならではのサービスができるからだ。

福祉は「人」相手の仕事。保険事業を事務的に提供するだけでは、福祉サービスとはいえない。人間らしく生きるには、ボランティアとお茶を飲みながら昔話に花を咲かせるような、心の通い合ったサービスが必要だ。

さわやか愛知は今後も、介護保険事業とバランスを保ちながら、たすけあい事業を積極的に展開していく考えである。(調査部 遠藤彰)

一九八〇年、インドシナ難民救援のためタイの難民キャンプに駆けつけた日本人ボランティア活動がきっかけとなり、結成された。活動は難民救援から「人々が難民にならずに暮らせる村づくり」へと徐々に重点を移し、現在は農村開発、緊急支援、平和交流、調査・提言が四本柱。カンボジア、ベトナム、ラオス、タイのほか南アフリカ、イラク、パレスチナ、アフガニスタン、北朝鮮の九カ国で活動を展開している。有償の専従スタッフは三四人。方針

に賛同する一五〇〇人の会員が、会費で活動を支える。二〇〇三年度の活動費は二億六〇〇〇万円。会費収入のほか、①個人からの募金やカレンダーなどの事業収益②団体からの助成金③日本政府や国連からの補助金——などでもまかなっている。

ボランティア集団に初めて雇用の視点が生まれたのは、結成から一年が過ぎた頃。現地で長期活動する人に、一万円程度の生活補助費を支給するようになった。年を経るごとに活動

は拡大・多様化し、その活動理念を国内にアピールしたこともあり、仲間の数は増えていった。

国内に常勤雇用の広報専従者をおく余裕もない日々が続いたが、発足一〇周年を過ぎた頃から追い風が吹きはじめた。政府開発援助(ODA)による外務省からの補助金の増加、郵便局の国際ボランティア貯金制度などによって支援に厚みが出はじめた。ソ連崩壊や冷戦終結、九二年のカンボジア和平など、平和への兆しがかげがえる出来事が続くと、人々の国際貢献への関心が高まり募金も集まった。また、阪神・淡路大震災をきっかけにボランティア活躍の受け皿としてNPOの存在が脚光を浴びたことも組織拡大に影響した。

るのがNPOのはずなのに、本末転倒になってしまふ」。寄付者などの運営

費への理解なくして、NPOのさらなる発展は見込めないのが実情のようだ。

(調査部 高畑いづみ)

シヤプラニール市民による海外協力の会

求められる雇用条件の整備

バン格拉デシュとネパールを中心に国際協力活動を展開する「シヤプラニール」市民による海外協力の会。発足は一九七二年で、非営利の海外協民間団体の中では早くから活動を始めた組織として知られる。NPO法人格は二〇〇〇年に取得している。

事務局長を務める坂口和隆氏にそう切り出すと、「そもそもNPOにおける雇用の定義とはなにか。お情け程度の収入でもあれば『雇用』に区分されるのか?」と問い返された。

有償スタッフとして日本人専従一五人のほか、現地スタッフとして約七〇人の専従をかかえる。貧困層の自立支援が活動の中心だ。「日本でできる国際協力」を呼びかけ、現地の事情を紹介する展示会の開催や、活動現場の情報をまとめた教材を学校の「総合的な学習の時間」に提供する「開発教育」事業などを行っている。こうした活動に賛同する会員は二〇〇四年三月現在、二六〇〇人を数える。年会費一万二〇〇〇円を納めて、会の運営に係わることのできる正会員や、六〇〇〇円の年会費で活動を支える賛助会員、年会費三〇〇〇〇円の学生会員などが主な資金源だ。

一般にNPOの正規職員の年収の低い人でも、民間の小企業の年収より低く、「NPO・NGO勤務だけで食べていける条件が整っているところはまだ少数派」(坂口氏)というのが実情だ。しかし、その一方で、「以前はとも考えられなかった」現象も起きている。新卒者が国際系のNPO・NGOを就職先としてみていることだ。一〇年ほど前ならば、国際系NGOで働いているのは「奇特な人とか世捨て人の代名詞だった」(坂口氏)。それが、阪神・淡路大震災を境に、NPOの社会的ステータスは急速に変わっていった。今や、シヤプラニールのスタッフ採用には毎回、応募者が殺到。倍率は五〇倍に達することも珍しくない。一年間の期限付き無給インターンも約一〇倍の狭き門だ。

全体の活動規模が拡大の波に乗っていたころ、シヤプラニールでは組織や雇用の管理の体制を整えようという動きが生まれた。質の高い支援を追求するためには、スタッフが安定した収入を得ながら責任をもって働いてもらう必要があるからだ。自治労の関係機関に勤めていた非常勤の職員をはじめスタッフの努力により、当時、こうした任意団体ではまだ珍しい社会保険、雇用保険加入を実現させた。

同時に、全収入における自己財源の比率に下限を設定した。国や自治体からの委託・助成・補助に頼るだけでなく、自ら稼ぐ「自己財源」を確保しなければならないとの信念があったからだ。寄付集めに加えて会員制度を設けて賛同者を募集。クラブトリック事業を

立ち上げることで、自前収入を得る方法を確立した。クラブトリックとは、手工芸品(クラブト)を通じ、地球上の人たちとつながる(リンク)活動のこと。支援対象国の女性に手工芸品づくりの技術を教え、できあがった製品を買い取り、現地のNGOと連携して輸入・販売する。同事業で、現地の女性の自立支援や、現地NGOとのパートナーシップを実現させることが可能になった。当初、定めた自己財源の目標は全収入の七五%。〇三年現在、目標には届いていないが六八・五%を維持している。

給与水準は 地方公務員の七割

一日七時間労働、完全週休二日制。シヤプラニールでは、平日に来られないボランティアの活動日を土曜日に設けているため、休みは日・月曜日になる。有給休暇は年二〇日。育児をしているスタッフに配慮して今年から時間単位で取得できるように改善したばかりだ。現在、既婚者は半分に満たないが、今後、共働きで育児や介護をこなすスタッフが増えることは確実だ。将来的にフレックス制などの勤務時間の柔軟化も見据えている。

Naop「食ひすたね」が

若者の無業・フリーター問題の突破口がみつからない現状から、雇用の場としてのNPOに期待する声がある。

補助に頼らない 組織を目指して

九〇年代はじめ、NGOの活動が注目を集めODAなどが投入されて業界



坂口氏

一方、給与は年齢給で、水準は地方公務員の約七割を目安にしている。現在、専従スタッフは二五歳から四三歳までの一五人で、平均年齢は三三歳。手当は役職手当、駐在員手当、住居

手当、通勤手当、扶養手当。事務局長職のみ役職手当がつく。賞与は夏冬の年二回。経営状況と、半年ごとに各スタッフの事業目標の達成度合いなどを総合的に勘案して理事会で支給額を確定する。例年、目標を九割方、達成している。退職金は勤続六年目から発生し、六年目だと月給一カ月分、七年目だと二カ月分と加算されていく。

ともに活動を 発展させていく人を

シヤプラニールの採用方針は、「末

永くともにNGO活動を行える人を選ぶ」ことで一貫している。援助対象国の事情に精通し、シヤプラニールの将来をになう存在に育ってほしいからだ。「応募者の中には、NGOの経験をステップに、『国連や日本の国際機関、欧米のNGOへのキャリアアップの武器にしたい』との思惑が見え隠れする人もいるが、それには強い違和感を持つし、我が方の方針にそぐわないので、優先順位は下がってしまう」(坂口氏)という。

能力開発はOJT(職場内訓練)できめ細かく行う。加えて、現場研修として年に一回、スタッフ全員を支援対象国のいずれかに出張させ、現場の仕事体験させている。同時にOff-JT(職場外訓練)として、外務省などが主催する国際協力分野の能力開発講座(キャパシティ・ビルディング)への参加も積極的に勧めている。シヤプラニールがスタッフをひきつけている理由について坂口氏は、「担当事業の自由度の高さに魅力があるからだ」と強調する。

担当事業を任せ、責任を持たせる。評価は必ずしも報酬に反映されないが、「組織内で『そのことなら彼、彼女に聞いて』と言われるようになれば、今の雇用条件でも、継続して働いていこうという意欲を持てるのではないかと信じている。

(調査部 高畑いづみ)

シニアNPO法人NALC

時間預託で相互扶助、団塊参入に期待

定年退職後、「行くところ・するところ」がなくなり、濡れ落ち葉と化す「企業戦士」が多い。このネガティブな風評をバネに、高齢者同士の助け合いを積極的に全国展開する「シニアNPO法人NALC」(本部・大阪市、会員一万八〇〇〇人)は、その前身から数えて、今年結成一〇周年を迎えた。



河口氏

NALCは「ニッポン・アクティブ・ライフ・クラブ」の頭文字からとった愛称。時間預託によるボランティア活動の中心にしているため「日本時間預託ボランティア協会」の名も持つ。高齢者の話し相手や食事の支度、家事援助、公園の清掃などボランティア活動した時間を一時間一点で預託しておき、困ったときに点数分のサービスを受けられるのが「時間預託のボランティア制度」。核家族化社会で増えてきた高齢者の「困った」に会員が手を貸すシステムだ。

年会費二〇〇〇円で入会すると預金通帳のような「時間預託手帳」が発行され、奉仕活動した時間が記録される。全国どこにいても利用できるので、遠くで暮らす親の介護を現地の会員に依

頼することも可能となる。時間預託点数のない会員は、一時間につき五〇〇円を寄付することで、サービスが受けられる。

今年六月には全国のボランティアの活動拠点となる事務所が一〇〇を突破。ネットワークも年を追うごと拡大している。とはいえ、もともと比較的恵まれた中高齢者の暮らしをボランティア活動でより豊かで質の高いものにしようとしてスタートしただけに、事務所は会員の無償提供が大半。拠点事務所で行う会員別「時間預託台帳」への記録や、それを一カ月に一回「時間預託手帳」に転記して会員に渡すといった事務作業も無償だ。常勤スタッフは本部に一人しかいないが、全国で、時間

預託ボランティアは年間九万時間、奉

仕活動ボランティアも一五万時間を数える。

東京本部専務理事の河口博行さんは、「この活動には『使命感』『やさしさ』『事務能力』があれば誰でもできます」と語る。会長の高畑氏(元松下電器労組委員長)とともに、高齢化時代に対応した新たな組織立ち上げの構想を練るなか、訪問した全米退職者協会(AARP)の活動に大いに触発された。

「退職者のパワーが全然違う。老後は迷惑をかけず静かに暮らすという時代ではない」という確信を深めた。だから河口さんは、「団塊の世代」の高齢社会参入を心待ちにしている。彼らの「シニアデビュー」が、社会・市場の地殻変動を誘発することは間違いないと見ているからだ。「育児支援は高齢者向きの仕事」「独居老人のグループ・ホームが必要となる」など、都市生活する高齢者の生きがいプランが、口をつけて出てくる。

(調査部・主任調査員 荻野登)

NPO支援センター「信頼される七つの条件」を提言

自立・自律・情報公開・事務局整備など

NPO法が施行されて五年半が経過し、NPOは右肩上がりの急成長を続けている。現在、法人格を取得した団体は全国で約一万七〇〇〇。このほか、法人格を持たずとも、地道に活動するNPOも多い。行政や企業の気が付かない社会の課題や市民の訴えに黙っていられた人たちが、資金や人材など乏しい経営資源をやりくりしながら活動を広げてきたというのが実態だろう。その一方でいま、NPOの影の部分

部分が社会問題化しつつある。長年にわたって培ってきた信用を水泡に帰してしまいかねない事例が増えつつあるからだ。

急増する悪質なNPO絡みの事件

東京都消費生活総合センターによると「NPO(法人)」に関する苦情相談や問い合わせ(東京都受付分)は、平成一三年度は三九件に過ぎなかったが、一四年度は一六四件、一五年度は三五六件と毎年倍増し続けている。同センターのHPには「NPO法人だから安心」と電話で勧誘されて講座を聞きに行ったら、布団購入の契約をさせられた」「公的機関のようなNPO法人から、『借金の相談に応じる』とのDMが届いた」「都知事認証のNPO法人と称する団体から、高齢者世帯は一割負担で耐震診断ができる」と勧められ、高額な耐震補強工事の

契約をさせられた」など、NPOの看板を悪用する手法が紹介されている。

また、最近では山口県の実業系NPO法人の代表が恐喝容疑で逮捕されるなど、悪質な事件も起きている。さらに、活動が営利目的でしかないと思われる組織や、法人格の取得だけが目的とみられるケースなど、NPOの趣旨にそぐわないようなものも少なくない。同センターでは、「NPOの認証は役所が『お墨つき』を与えるというものではない」として、無条件で信用しないよう呼びかけている。

NPO支援センターが指針を発表

こうした状況にNPO側も危機感を募らせている。もともと、このような話は日夜、努力を重ねている大部分のNPOには全く関係ない。しかし、NPOの存在を逆手にとる心ない一部の行動が、せっかく積み上げてきた社会の期待と信用を一気に損いかねない危険にさらすことになる。このため、全国各地のNPO支援センターの現場責任者が参集して「民間NPO支援センター・将来を展望する会」を開催。議論を重ねて、最終的に日本NPOセンターが中心になってとりまとめ、今年二月に「信頼されるNPOの七つの条件」と題する報告を発表した。

NPO自らがそのありようを考え、社会がNPOをみる一つの基準となることを狙ったもので、日本NPOセンターのHP (<http://www.jnpoc.ne.jp/>) 上でその全文を公開している。

シャプラーニールの坂口和隆事務局長は同報告について、「活動の目的や事業の味などの情報公開、財政・経営面や事務局体制の整備、社会へのメッセージの発信などが盛り込まれている」などと話している。

NPOのさらなる成熟を要求

企業の社会貢献活動の手助けを行っている日本経済団体連合会で「一%クラブ」を担当する林寛爾・社会本部企業/社会グループ長は、「この報告の七要件を満たしたところは、組織の体をなす最低条件をクリアしていると認識できる」と一定の評価をしている。

企業が新たにNPOと協働で社会貢献活動を行いたい場合に、多くのNPOがあつてどこどうつきあえばいいか、パートナー選別に悩むこともある。そんな時、この報告が目安になるといえる。その一方で林氏は、「この基本的な要件に加えて、もう一步、活動の味を企業側に知らせてもらえるような仕組みがあると助かる」と注文を付ける。NPO法の施行など、制度的な土壌は整いつつある。この結果、企業側は出向者をNPOに派遣するなどの人材交流も進めやすくなってきた。「資金の調達から始まり、活動をどのように展開して、どう社会に還元しているか。善意にプラスしてマネジメントの観点を強めてもらえれば、交流はより活性化する」とNPOに組織としての成熟を求めている。

一%クラブは経常利益一%以上の法人会員や、可処分所得の一%以上(個人会員)を目安に社会貢献のために役立てようとする会員組織。情報提供やシンポジウムの開催等を通じて、社会貢献活動の啓発を行うほか、NPOなどの市民活動団体と会員企業・個人を結びつける役割も担っている。

(調査部 新井栄三)



本文と写真は関係ありません