

2004年8月24日

担当	独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長・小野 旭) 労働条件・就業環境部門 主席統括研究員 浅尾 裕 研究員 小野 晶子 アシスタント・フェロー 藤本 隆史 (電話) 03-5991-5147 (email) aono@jil.go.jp
----	---

NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査結果報告

NPO法人は雇用創出の可能性を大いに秘めている

有給職員は増加傾向にあり、NPO法人は今後も増やす意向
若年者のキャリアステップ、高齢者のセカンドキャリアの場としても期待
しかし、財政基盤の整備など課題も多い

<骨子>

1. NPO法人での活動の担い手は多様な形態で活動している。民間企業に比べ非正規職員比率が高いが、正規職員も増える傾向にある。
 - NPO法人の有給役職員は1団体あたり4.9人、ボランティアは11.7人(図表1)。
 - 雇用者の中では非正規職員比率が6割を超え、団体を支える中心的労働力となっている(図表1)。
 - 活動者の類型別に3年前に比べ「増えた」とするNPO法人の割合は、非正規職員が22.8%で最も多く、次に正規職員が17.4%と職員の雇用を増やしたところが多くなっている(図表2)。
 - 有給職員をすでに雇用している団体では、今後3年間にさらに正規職員、非正規職員を増やす考えを持っている(図表3)。
2. 「有償ボランティア」はNPO法人のおよそ4割の団体で活動している重要な労働力である(図表1)、中でも保健・医療・福祉分野の団体に多い。
 - ボランティアの中では、過去3年間で「有償ボランティア」が増えたNPO法人がもっとも多く、今後3年間でも一番増やそうと考えている活動形態である(図表2、3)。
 - 「有償ボランティア」に対する金銭的支給は、「実費支給」とするNPO法人が6割、「謝礼的支給」が4割強、「一定額支給」が3割強となっている(図表4)。
 - 「有償ボランティア」の活動は、パート・アルバイトに比べて活動内容や活動場所の自由度が高いが、事故などへの対応は十分とはいえない(図表5)。

3 . NPO 法人は 20、30 歳代の若年層の次のキャリアへのステップになっている。

- NPO 法人での正規職員の経験を活かし転職した人の年齢をみると 20、30 歳代が過半数を占めている。（図表 6）
- 次の転職先は NPO が最も多く、NPO で培われた能力が再び NPO 労働市場で活かされている。（図表 7）

4 . NPO 法人は高齢者層の「経験・知識」を活かす就業の場として期待できる。

- 過去 3 年間で、約 3 割の団体が 50 歳以上の人を有給職員として採用している。（図表 8）
- 採用理由の第 1 位は「経験・知識が豊富である」こと、第 2 位が「熱意・意欲が高い」こと。（図表 9）
- NPO 法人で定年制がない団体は 7 割を越える。長い視野でセカンドキャリアを歩むことのできる場と考えられる（図表 10）。

5 . NPO 法人で必要とされている人材の能力は、「資金集め」、「企画力」、「専門知識」、「会計・経理」。

- 不足している人材は「資金集めが得意な人」が第 1 位で、次に「企画能力に優れている人」、「専門知識や経験が豊富な人」、「会計・経理に明るい人」が続く。（図表 11）
- 「後継者探し、後継者の育成」、「ボランティアの確保」が人材活用上の課題として高い割合を占め、団体の意思を引き継ぐ者を探し教育することが NPO の懸念事項となっていることがわかる。（図表 12）

6 . 有給労働者の賃金は一般企業に比べて低い、規模の拡大に伴い上昇する傾向にある。

- 正規職員の年収の幅は 174～301 万円、非正規職員の時給は 759～1090 円。（図表 13）
- 団体の財政規模が大きくなると、正規職員の年収も高くなる。（図表 14）

7 . NPO 法人自身は、「NPO は雇用の受け皿になりえる」と考えているが、実際にそうなるためには「支援や理解が必要」と考えている。

- 「NPO は雇用の受け皿になりえる」とした NPO 法人は半数以上を占める。（図表 15）
- 雇用の受け皿になるには、財政基盤の安定、行政との連携、NPO への理解が求められる。

調査の概要

1. 調査の趣旨

近年 NPO が注目され、同時に雇用の受け皿として期待されている。とはいえ、その就業の実態は明らかではない。そこで NPO 就労者（有給労働者、「有償ボランティア」、「無償ボランティア」）の労働の実態及び問題点（収入・労働時間、人事管理の実態、必要な能力等）を把握し、今後の労働政策について検討する材料とする。

（総合プロジェクト「多様な働き方を可能とする就業環境及びセーフティネットに関する研究」の一環として実施するものである）

2. 調査内容

1) 主な調査事項

NPO 法人の労働構成、人数

NPO 法人の賃金・労働時間等の労働条件（有給労働者について）

中高年のセカンドキャリアの活動状況を把握（前職、採用年齢、採用理由）

NPO で培ったキャリアの活用状況の把握（転職先、年齢）

NPO 法人の教育訓練と能力開発、人材マッチング

「有償ボランティア」の活動状況（報酬の支払い方、属性、活動条件の取り決め）

法制度や行政に期待する事柄（行政のサポート体制）

その他

2) 調査期間

2004 年 1 月 13 日～23 日

3) 調査方法

郵送による送付、回収

4) 調査対象

各都道府県及び内閣府のホームページから把握したすべての特定非営利活動法人（2003 年 12 月末時点）

5) 調査対象数

14003 件、回収数（回収率）：3501 件（26.0%）、有効回答数：3495 件

（参考）NPO 法人で働く役職員及びボランティアの種類

活動形態	活動形態の内容	企業に存在する形態
役員	理事長、理事、監査役など。専従で熱心に活動する者もいれば、理事会のみ出席する者もいる。	「役員」 ただし、無償役員は存在しない。
	理事長、理事、監査役など（NPO 法人の場合は、理事報酬を支給される者は全役員の 3 分の 1 と法で定められている。ただし実際の労働を伴う報酬の支給についての規定はない）。	

有給職員	正規職員	管理職、一般職員で団体の中心となる者で、比較的長時間勤務（フルタイム勤務）する者。主に月給制。専従、常勤職員とも呼ばれる。	「正社員」「正規従業員」「常勤」
	非正規職員	専従職員に比較して短時間（短日数）勤務する者で、「パート」「アルバイト」等職員。登録制で個人の都合にあわせて働く場合もある。主に時給制。専従、非常勤職員とも呼ばれる。	「非正社員」と総称されるパート、アルバイト、契約、派遣社員など
	出向職員	自治体の職員や企業の社員などで出向で活動している者。出向元の仕事を兼務している場合もある。賃金支払いは出向元。	「出向社員」
有償ボランティア		経費や謝金の支給を受ける者。大きく次の3通りが考えられる。 1) 交通費など活動経費の実費支払いを受ける者 2) 活動経費として一定額の支給を受ける者 3) 謝礼的な金銭の支給を受ける者 (この他に海外派遣などで、生活費などの支払いを受ける者も少数存在する。例として青年海外協力隊、シニア海外ボランティア、国連ボランティア計画などの参加者。)	×
無償ボランティア	事務局ボランティア	比較的長時間活動し活動の中心となるスタッフで、主に事務局の役割を担う。	×
	その他ボランティア	依頼された場合など不定期に活動する者。事務局ボランティア以外のボランティア。	×

調査結果

1. NPO 法人の担い手とその動向

《NPO 法人は多様な働き方で支えられている》

この調査では、NPO 法人で働く者を「役員」、「有給役員」、「正規職員」、「非正規職員」、「出向職員」、「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」に分類調査し、集計した（図表 1）。

その結果、有給の役職員については「正規職員」以外の形態で働く者（非正規職員、出向職員）の割合は 6 割を超え、一般の労働市場（非正規従業員比率 31.9%（『就業構造基本調査』平成 14 年））に比べ、パートやアルバイトなどに依存している傾向にあるといえる。

人数の平均値をみると、1 団体あたり平均 4.9 人の有給役職員（有給役員（役員のうち実際に労働し報酬を得ている役員）を含む）を雇用し、平均 11.7 人のボランティアが活動に携わっている。また、ボランティアのうち「有償ボランティア」は 3.3 人と、非正規職員の 3.0 人を上回り、NPO 法人にとって重要な労働力となっていると考えられる。

図表 1 NPO 法人の活動者数

	当該活動者の有無(%)		合計人数	当該活動者の割合(%)		1団体あたり 平均人数 (異常値処理 後)	
	有り	無し		活動者全体 に占める割 合	有給役職員 に占める割 合		
役員	100.0	—	31,463	28.6	—	8.96	
有給 役 職 員	うち有給役員	31.7	68.3	2,012	1.8	8.5	0.46
	正規職員	40.6	59.4	5,969	5.4	25.4	1.40
	非正規職員	43.7	56.3	14,981	13.6	63.6	2.95
	出向職員	10.1	89.9	580	0.5	2.5	0.08
	59.7	40.3	23,542	21.4	100.0	4.89	
ボ ラ ン テ ィ ア	有償ボランティア	39.7	60.3	17,324	15.8	—	3.34
	無償事務局ボランティ ア	51.8	48.2	5,452	5.0	—	1.33
	無償その他ボランティ ア	53.3	46.7	34,130	31.1	—	7.06
		21.6	78.4	56,906	51.8	—	11.73
合計	—	—	109,899	100.0	—	25.58	

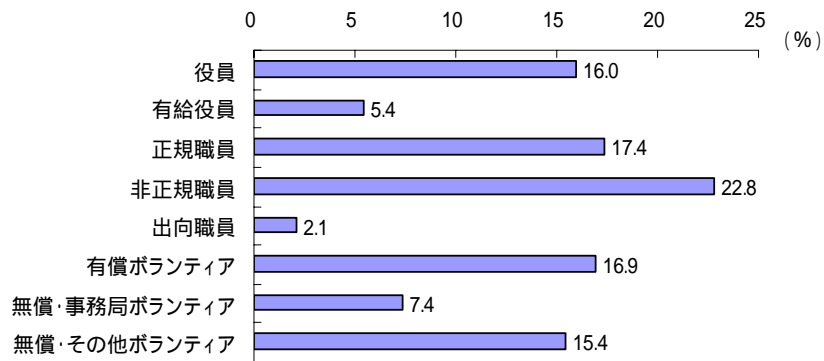
注) 3495 サンプルのうち、無回答を除いた 3362 サンプルを使用。

《活動者数の動向 - 過去3年と今後3年》

NPO法人は、1999年に認証第1号が出てから、認証団体数は毎年2倍近くの伸びで増加し、調査時点で14000団体を突破している。NPO法人は地域に根ざしながら確実にそして急速にその数と規模を拡大している。

設立してから調査時点で3年以上経った団体について、3年前に比べた現在の活動者数の増減を尋ねた結果をみると、「減った」と答えた団体は1割に満たず、「増えた」と答えた団体が23.2%、「変わらない」が68.7%と、全体として増加している。その中で、活動者の種類別には、第1位が「非正規職員」(22.8%)、第2位が「正規職員」(17.4%)と、有給職員が増えたとするNPO法人が多い(図表2)。

図表2 3年前(2000年度)と比べて「増えた」活動者の種類(M.A.)



(複数回答: %は、団体数ベース)

また、今後3年間に増やそうと考えている職員、ボランティアをみると、NPO法人全体では「有償ボランティア」を増やそうと考えている団体もっとも多い。

一方、現在有給職員を雇用している団体についてみると、有償ボランティアと同程度に、さらに有給職員を増加させる考えを持っているところが多くなっている(図表3)。

図表3 今後3年間で増やそうと考えている職員、ボランティア(M.A.)

(複数回答: %は、団体数ベース)

	全体	有給なし (無給役員+ボランティア)*	有給あり (有給+ボランティア)*
正規職員	39.5	32.0	44.6
非正規職員	37.3	24.3	44.8
出向職員	10.6	9.8	11.0
有償ボランティア	44.2	44.1	48.7
無償事務局ボランティア	36.7	45.2	34.6
その他の無償ボランティア	38.6	42.8	38.9
現行のままで対応する	9.5	11.2	7.3
その他	2.5	2.0	3.0

* 「有給なし(無給役員+ボランティア)」(40.2%、n = 1,372)、「有給あり(有給+ボランティア)」(43.6%、n = 1,487)、「ボランティアなし」(16.1%、n = 550)の3パターンに分類した(無回答 = 86)。

現在有給職員を雇用している団体は全体の約 6 割に止まるが、年間収入が 2000 万円を超える団体では有給職員を雇用する割合が 9 割を超えており、NPO は今後その成長とともに雇用創出が期待出来るセクターであるといえよう。

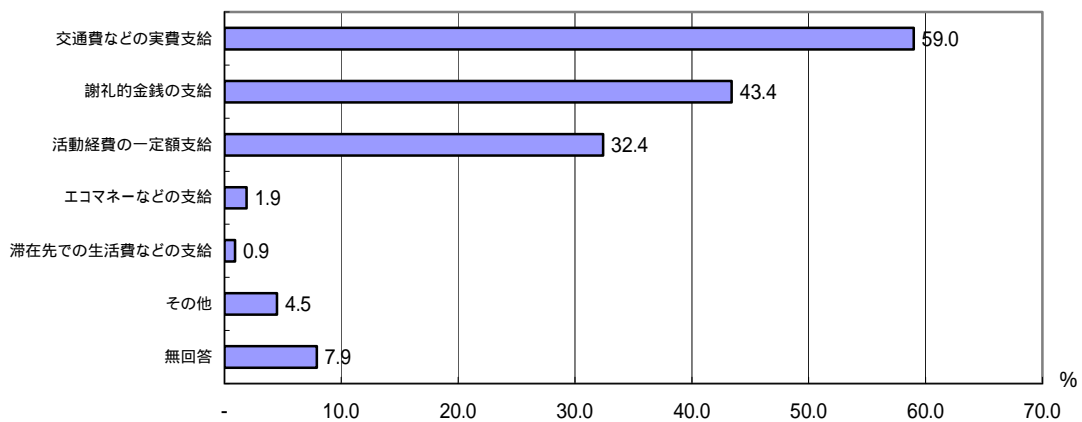
2. 「有償ボランティア」の働き方について

「有償ボランティア」とは、活動に対して経費や謝金といった金銭を受け取る者である。

本調査では、「有償ボランティア」への支給内容と活動内容の自由度や取り決めなどを聞いている。「有償ボランティア」に対しての金銭的支給は、「交通費などの実費支給」(59.0%)が最も多い。2位は「謝礼的金銭の支給」(43.4%)、3位は「活動経費の一定額の支給」(32.4%)となっている(図表4)。NPO 法人ではこの3つの支給内容が支配的であると考えられる。

支給内容が交通費などの「実費支給」に限られる場合は、その給付は完全に労働報酬ではないことからそうした面はほとんど考えられないが、「一定額支給」や「謝礼的支給」の場合には、一部労働報酬的要素も含まれる可能性があり、雇用関係に類似した性格を持つ場合も考えられる。

図表 4 「有償ボランティア」に支給する内容 (M.A.)

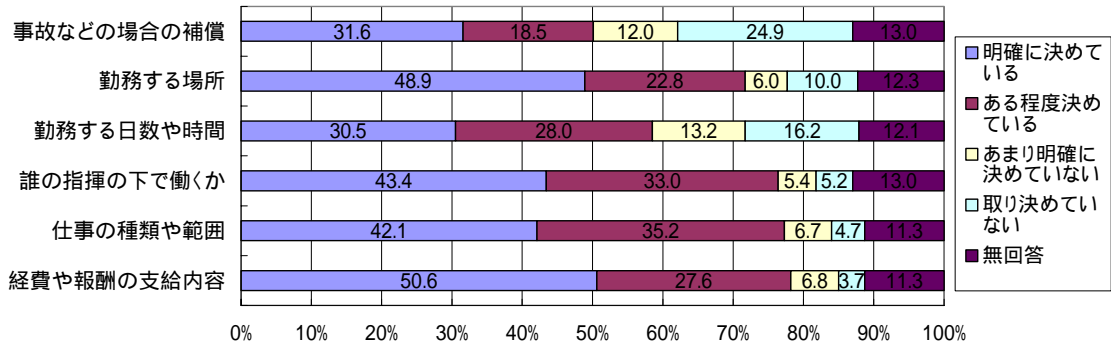


注) ベースは「有償ボランティア」がいる団体、n=1305.

次に、仕事・活動の内容と条件の取決めの程度を「有償ボランティア」と非正規職員とで比較してみると、「有償ボランティア」の方が「活動する場所や日数、時間」や「誰の指示の下で働くか」などを明確に取り決めている団体の割合が低く、比較的自由度の高い活動であることがうかがえる。しかし、「有償ボランティア」は「事故などの場合の補償」に関して取決めている割合が非正規職員よりも低くなっており、事故などへの対応は十分とはいえない(図表5)。

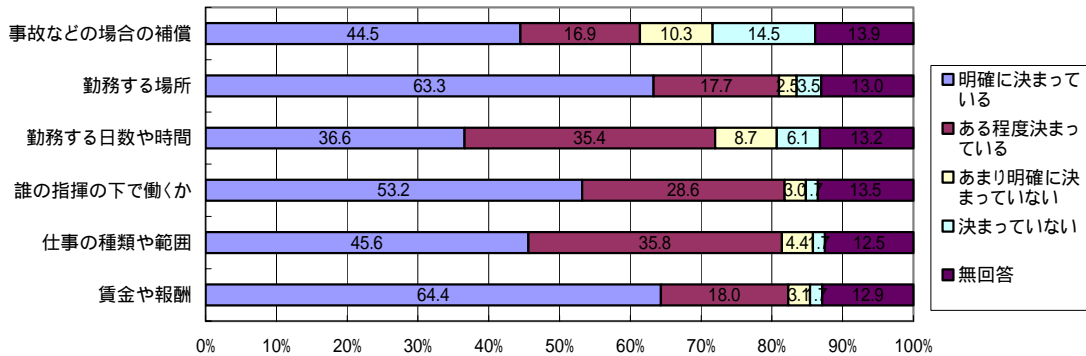
図表 5 働く内容と取り決め

「有償ボランティア」



注) ベースは「有償ボランティア」がいる団体、n=1305

非正規職員

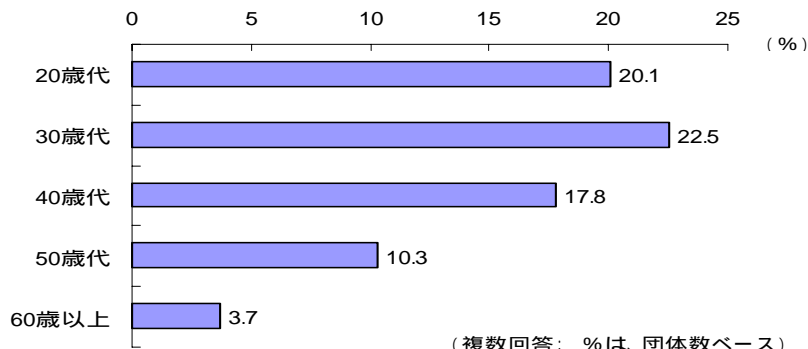


注) ベースは非正規職員がいる団体、n=1442.

3. 若年雇用のキャリアステップとしての役割

NPO での正規職員としての経験を活かして転職したと思われる人の年齢を尋ねた結果を団体数でみると、30歳代が最も多く次いで20歳代と、若年層が中心となっている(図表6)。

図表 6 経験を活かして転職した年齢 (M.A.)

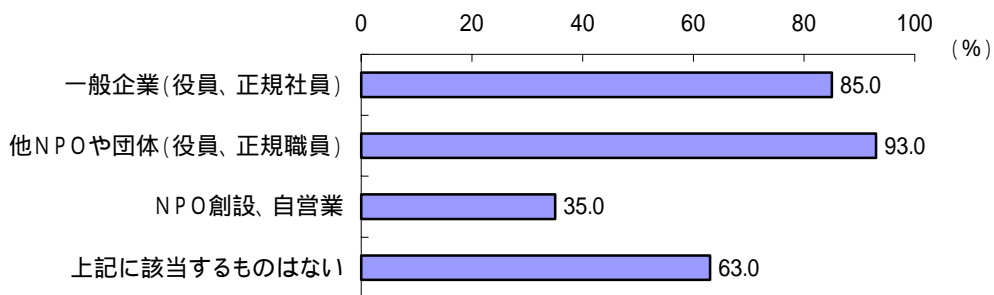


(複数回答: %は、団体数ベース)

注) 「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%を除いて示している。

次に、経験を活かして転職した人の転職先についてみると、「他 NPO や団体」に転職した人がいる NPO 法人は 93.0%と最も多く、次に「一般企業」への転職が 85.0%と比較的割合が高い。このように、NPO の労働市場内で人材が流動し、NPO で培った能力がさらに他の NPO で活かされており、NPO の労働市場内で能力・技術が高まり、蓄積されていると考えられる。また、そこで培った経験は、一般企業でも活かされるものであることも少なくなく、若年層を中心に NPO での就業が次のキャリアへのステップとなる可能性がある（図表 7）。

図表 7 経験を活かして転職した人の転職先（M.A.）



(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)

また、「学校を卒業してそのまま NPO で非正規職員またはボランティアとして活動している人」(いわゆるフリーター)のいる NPO 法人がどの程度あるのかを調べたところ、12.0%(388 団体)にとどまった。現在までのところ NPO 法人では、教育訓練に時間のかかる者を採用するよりも、即戦力を中途採用する方が主流となっていることがうかがわれる。

4 . 高齢者のセカンドキャリアの場として

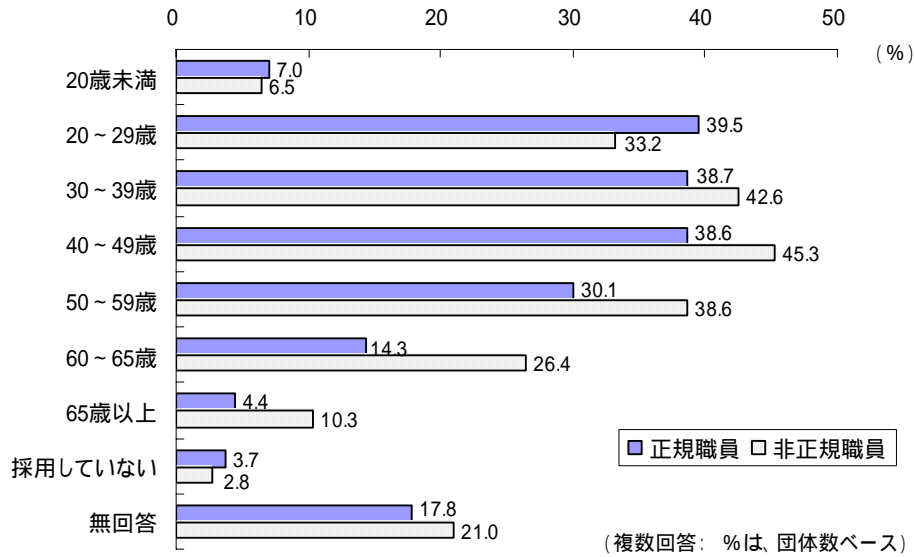
NPO は高齢化社会の中、高齢者の能力を活かせるセカンドキャリアの場として期待されている。

年齢層別に過去 3 年間に有給職員(正規職員・非正規職員)を採用した NPO 法人の割合をみると、50 歳～59 歳を正規職員として採用した団体が 30.1%、非正規職員で 38.6%となっている。60 歳以上になるとその割合はぐっと低くなるが、それでも正規職員で 14.3%、非正規職員で 26.4%となっている。

一方、民間企業の中途採用の割合は、年齢階層別でみると 60 歳以上の事務職で 3.0%、技術・研究職では 6.4%、比較的高齢者が多い管理職でも 12.5%となっている(厚生労働省『雇用管理調査報告』2001 年)。これと上記の結果とを比べると、NPO 法人の高齢者の採用割合は相対的

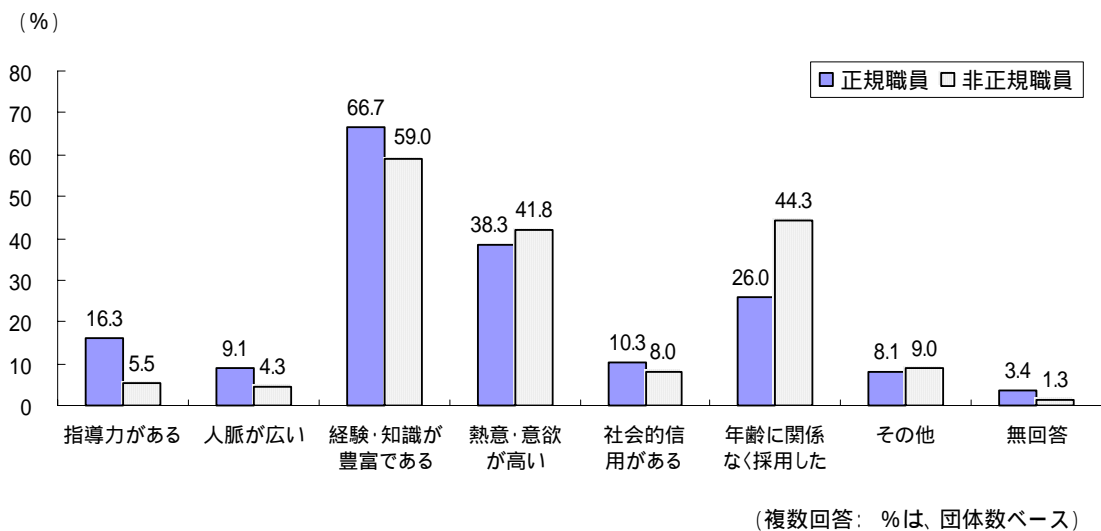
に高いといえる（図 8）。

図表 8 過去 3 年間で採用した有給職員の年齢（M.A.）



NPO 法人が 50 歳以上を採用した理由については、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」をあげる割合が最も高く、「熱意・意欲の高さ」、「年齢に関係なく採用した」と続いている（図表 9）。NPO 法人では、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ていることがうかがわれる。

図表 9 50 歳以上を採用した理由（M.A.）



次に、定年制の有無についてみてみよう。民間企業の9割が定年制を定めている（『雇用管理調査』2001）のに対し、NPO法人のおよそ7割が正規職員の定年は「ない」と答えている（図表10）。このことからNPO法人は、セカンドキャリアの場として長く働くことの出来る場として期待できよう。

図表 10 定年制の有無の比較

	定年制		無回答
	あり	なし	
NPO法人(ベース:正職員を雇用している団体、n=945)	19.7	70.1	10.3
民間企業(産業計)*	91.4	8.6	

民間企業のデータ出所：厚生労働省『雇用管理調査』2001.

5. 必要な能力は「資金集め」、「企画力」、「専門知識」、「会計・経理」

社会や地域の公益のためにNPOを立ち上げ、事業分野については専門性が高いものの、運営や資金繰りについては力不足というNPO法人が多いといわれている。量的にも質的にも人材が不足しているのが現状である。

図表 11 現在不足している人材(M.A.)

	(複数回答：%は、団体数ベース)		
	合計	有給役職員のいない団体 (無給役員+ボランティア)*	有給役職員のいる団体 (有給+ボランティア)*
パソコン操作が得意な人	38.4	38.2	42.7
企画能力に優れている人	43.7	43.5	49.6
専門の知識や経験が豊富な人	44.1	40.2	50.1
会計、経理に明るい人	44.3	46.9	47.7
人事、労務、教育訓練に明るい人	24.0	18.5	30.9
法律、行政制度に明るい人	28.4	28.5	32.5
資金集めが得意な人	51.9	62.6	52.8
団体運営全般ができる人	36.6	41.0	39.8
交渉、対外折衝が上手い人	31.2	34.0	33.3
人脈が豊富な人	32.6	36.5	34.1
年齢の若い人	34.5	39.7	35.8
体力に自身がある人	19.2	17.3	22.9

*「有給役職員のいない団体(無給役員+ボランティア)」(40.2%、n = 1,372)、「有給役職員のいる団体(有給+ボランティア)」(43.6%、n = 1,487)、「その他」(16.1%、n = 550)の3パターンに分類した(無回答 = 86)。

現在不足している人材を尋ねたところ「資金集めが得意な人」(51.9%)がトップとなり、特に有給の役職員がおらず、ボランティアのみで運営している団体でその割合(62.6%)が高くなっている。これは、NPOでは活動目的である社会貢献活動をどのように行うかという事業支出の計画は立てられても、その事業を行う収入の目処が立てられない、つまり寄付金や会員費、助成金、補助金を集めることが不得意な団体が多いことを反映しているものと考えられる。

次いで、「会計・経理に明るい人」(44.3%)、「専門知識や経験が豊富な人」(44.1%)、「企画能力に優れている人」(43.7%)も高い割合で必要とされている。これらは有給職員が働いている団体の方が相対的に割合が高くなっている(図表11)。

次に現在の人材活用上の課題を聞いたところ、NPO法人全体では「ボランティア層の人材確保」、「後継者探し、後継者育成」とするものが多く、団体の意思を引き継ぐ者を見つけ育成することの難しさがうかがわれる。また、有給職員がいる団体では「労働条件や就業環境の改善」や「職員やボランティアの専門能力の向上」の割合が他に比較して高くなっている。(図表12)。

図表 12 人材活用上の問題 (M.A.)

(複数回答: %は、団体数ベース)

	合計	有給役職員のいない団体 (無給役員+ボランティア)*	有給役職員がいる団体 (有給+ボランティア)*
労働条件や就業環境の改善	26.5	17.9	37.2
職員やボランティアの定着率の向上	12.5	12.2	15.8
職員やボランティアの責任感の向上	24.4	22.5	31.1
職員やボランティアの専門能力の向上	38.4	33.3	49.1
団体内部のコミュニケーションの円滑化	20.9	21.4	25.2
役員層の人材確保	18.3	19.8	21.6
有給職員層の人材確保	18.9	13.0	26.6
ボランティア層の人材確保	44.8	56.6	51.8
後継者探し、後継者育成	40.9	45.3	47.7
その他	1.5	2.2	1.4

* 「有給役職員のいない団体(無給役員+ボランティア)」(40.2%、n = 1,372)、「有給役職員がいる団体(有給+ボランティア)」(43.6%、n = 1,487)、「その他」(16.1%、n = 550)の3パターンに分類した(無回答 = 86)。

6 . NPO 法人の賃金

本調査では年収(時給)の高い者と低い者について分けて尋ねているが、両方に回答のあった団体のデータから、正規職員の年収と非正規職員の時給の幅をみてみよう。

正規職員の年収の幅は平均 174~301 万円、その差は 127 万円、また、非正規職員の時給の幅は 759~1,090 円、その差は 331 円となっている。

民間企業の賃金(厚生労働省『賃金センサス』2003年)をみると、5~9人規模の企業の従業員の平均年収は、362.3万円、10~99人では393.7万円であり、NPO法人の正規職員の年収は、団体の中で高い方の場合でも、民間小企業の労働者の平均年収よりも低いレベルとなっ

ている。一方、非正規職員の時給は、民間企業のパートタイム労働者と同程度の水準となっているといえる（図表 13）。

図表 13 平均年収と平均賃金

	人数規模	正規職員の 平均年収	非正規職員の 平均時給
NPO 法人 注 1)	高い人	301.1 万円	1,090 円
	1～9 人	267.2 万円	1049 円
	10～99 人	335.5 万円	1122 円
	低い人	173.5 万円	759 円
民間企業 注 2)	1～9 人	163.0 万円	748 円
	10～99 人	181.6 万円	771 円
	5～9 人	362.3 万円	911 円
	10～99 人	393.7 万円	885 円

注 1) 660 サンプル、異常値処理後。NPO 法人の人数はボランティアも含め、月 160 時間を 1 人として換算。

注 2) 民間企業のデータは厚生労働省『賃金センサス（賃金構造基本統計調査）』2003、正規職員は常用労働者、非正規職員はパートタイムのデータを使用。

一般に NPO の賃金が低いのは、団体の財政が脆弱であるためとされている。そこで団体の年間収入の規模別に正規職員の年収をみると、規模が大きいくほど年収が高くなる関係がみられた。図表 14 は、「年収の高い人」の平均年収についてみたものであるが、「年収の低い人」の場合も同じような関係がみられている。一方、団体の年間収入規模と非正規職員の時給とのこうした関係は、正規職員の年収の場合よりは弱くなっている。

民間企業でも規模が大きいくほど平均賃金が高いが、このことは NPO でも同様である。NPO を雇用の受け皿として機能させるためには、その一つの要素として、それぞれの団体の財政基盤を強化し、規模を拡大させることが必要と考えられる。

図表 14 正規職員の年収（高い人）のクロス分析

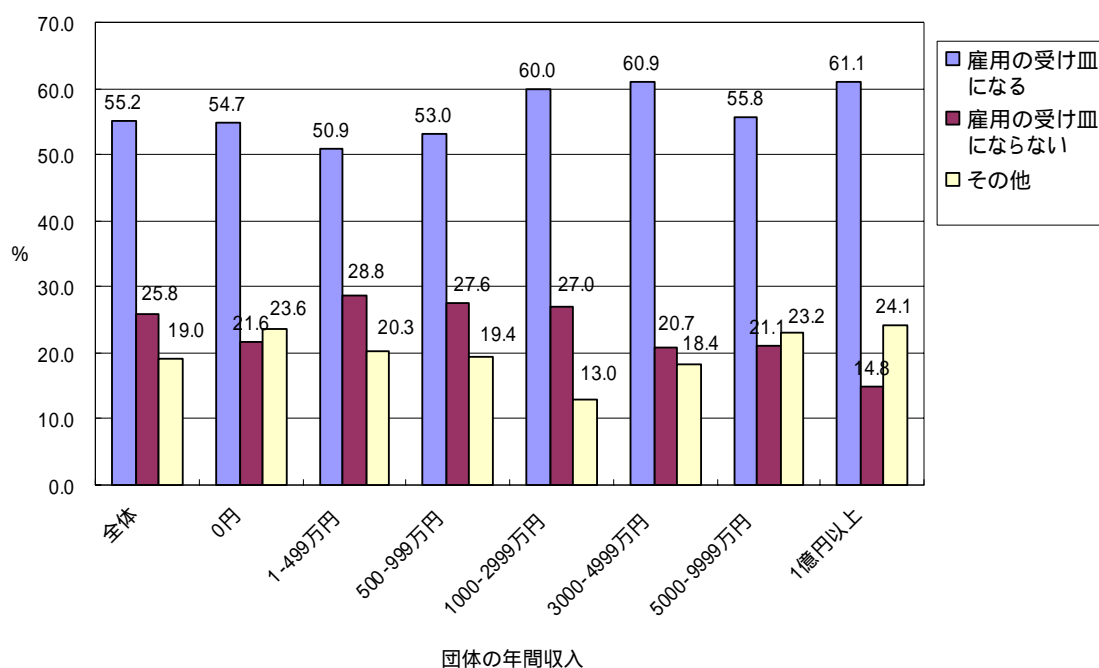
		年収階層（高い方）						合計	
		1-99万 円	100-199 万円	200-299 万円	300-399 万円	400-499 万円	500-599 万円		600万円 以上
全体		8.0	14.5	25.9	25.9	14.1	6.2	5.3	660
年間収入 （昨年）	0円	12.5	12.5	25.0	37.5	12.5	0.0	0.0	8
	1-499万円	36.4	36.4	18.2	0.0	9.1	0.0	0.0	11
	500-999万円	9.9	35.2	29.6	14.1	8.5	1.4	1.4	71
	1000-2999万円	6.5	18.8	37.7	26.0	8.4	1.9	0.6	154
	3000-4999万円	5.6	9.7	22.2	34.7	18.1	6.9	2.8	72
	5000-9999万円	2.0	2.0	11.8	37.3	25.5	14.7	6.9	102
	1億円以上	1.9	1.9	13.0	24.1	27.8	9.3	22.2	54
合計		6.1	14.6	25.0	27.3	15.9	6.1	4.9	472
年齢 （年収高 い方）	20歳代	10.0	33.3	31.7	21.7	1.7	0.0	1.7	60
	30歳代	4.9	13.3	29.4	32.2	14.7	3.5	2.1	143
	40歳代	8.8	12.4	17.6	27.1	15.3	10.6	8.2	170
	50歳代	7.4	12.3	29.4	23.5	16.2	6.4	4.9	204
	60歳以上	12.3	13.7	21.9	21.9	13.7	6.8	9.6	73
	合計		8.0	14.6	25.7	26.0	14.0	6.3	5.4

7. NPO 法人は「雇用の受け皿」になり得るか

本調査では、NPO 法人は自らが「雇用の受け皿」になり得ると考えているかどうかをみるために、自由解答欄で「NPO は雇用の受け皿になりえると思いますか」と尋ね、その答えを「雇用の受け皿になる」、「雇用の受け皿にならない」、「その他」に分けて集計した。

これによりみると、全体では半数以上の NPO 法人が「雇用の受け皿になる」と感じている。また、年間収入が 1,000 万円を超えている団体では、「雇用の受け皿になる」と考えている割合が総じて高くなっている（図表 15）。

図表 15 NPO は雇用の受け皿になると思いますか（自由回答の集計）



* サンプルは全数 (n=3495) のうち、無回答を除いた 2507 サンプル。

自由解答欄の意見には以下のように条件付で「雇用の受け皿」になり得るといふものが多くみられた。自由解答欄から代表的意見を抜粋記述する。()内は主たる活動分野を示している。

• 財政基盤の強化が重要とする意見

「経済的な基盤が不安定で何も言えませんが、支援費の委託等安定的なものが見えてくると、受け皿になりうると思います」(保健・医療・福祉)

「本来は雇用の受け皿となるべきだと思うが現実的には財政的に自立する事はむづかしい。事業の運営に全てを使ってしまい人件費の捻出に苦勞をする。行政からも NPO に対する理解はなく、NPO は安くて良いのが仕事だと考えている。それ相当の仕事が出来るという機会を作るべきだ」(環境保全)

- **行政との連携の強化が重要とする意見**

「(雇用の受け皿に)なると思いますが、我々の様な完全な民間の団体は行政からの支援も少ないので大変です。経験とか実績を要せずに委託事業を発注してもらいたいものです」(学術・文化・スポーツ)

「NPO は今後行政との協働を前面にし、収益事業展開を活性化すれば受け皿になり得るが、ボランティア団体の思想よりの脱皮をはかるよう心掛けるべきであると思う」(情報化社会の発展)

- **NPO という組織形態に対する理解が重要とする意見**

「ミッションに沿った NPO 法人の活動に、自ずから適正な範囲というのがあり、これを遵守したい。「できること、できるところで且つできるだけを忘れない活動」、つまり"背伸びはしない"に徹したい。現在は雇用の受け皿の課題は、その先にあるのかなと考えている」(地域安全)

「雇用の流動化がすすめば受け皿になり得る。但し経済的価値感ありきでなくミッションへのこだわりが第一。経済的な要素は結果である」(保健・医療・福祉)

以上