



労働政策研究報告書 No. 183

2016

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

NPOの就労に関する研究
—恒常的成長と震災を機とした変化を捉える—

労働政策研究・研修機構

NPO の就労に関する研究
—恒常的成長と震災を機とした変化を捉える—

まえがき

本研究は、非営利組織（NPO: Non-Profit Organization）における就労について、実証的に分析するものである。NPO は定義の仕方によって、医療法人や学校法人まで範疇に含めることもあるが、本報告書では、日本で最も典型的な「NPO」として認識されている特定非営利活動法人（NPO 法人）に焦点を当て、有給職員やボランティアの就労の実態と意識について探求している。

実は、当機構ではちょうど 10 年前に同様の調査を実施している。その頃は、特定非営利活動促進法（NPO 法）が施行されて 5 年ほど経った時であった。折しも日本は不況にあえいでいた時期で、雇用の受け皿を探し求めている。そこで欧米諸国で大きな雇用吸収力を持っている非営利セクターに注目し、日本ではまだ小さな芽の NPO に期待が寄せられた。しかし、その規模は全くといっていいほど期待出来るものではなかった。

今回の調査研究は、10 年経った現在、NPO 法人はどの程度成長したのかを主眼にテーマ分析を行っている。結論をいえば、NPO 法人はこの 10 年で、その数も増え、1 団体あたりの規模も大きくなってきている。また、賃金などの改善もみられ、雇用の質も良くなってきている。高齢者のセカンドキャリアを培う土壌としても期待が持てそうである。ただし発展途上の段階であることは否めない。欧米のように一般企業の人材と NPO の人材のキャリアがクロスオーバーするまでには至っていない。

本研究のもう 1 つの焦点は、NPO の東日本大震災の支援活動について把握することであった。多くの NPO が支援活動に係わったが、これまでその実態は網羅されておらず、今回の調査研究ではその目的も果たしている。調査は発災から 3 年経過して実施されており、支援活動の規模や資金の縮小は見えてはいない。しかし、阪神淡路大震災の例をみても復興は長期に亘る。民間レベルのきめ細かな支援があつてこそ被災地のニーズは満たされる。細くても長い支援活動がこの先必要になってくるだろう。我々は今後もこの国の NPO 活動を見守っていきたいと思う。

本報告書が今後の社会生活や復興支援を考える上で、政策担当者をはじめ、NPO に携わる人々の参考になれば幸いである。

2016 年 5 月

労働政策研究・研修機構
理事長 菅野 和夫

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
おの あきこ 小野 晶子	労働政策研究・研修機構 主任研究員 *	第 1、3、11 章
やまうち なおと 山内 直人	大阪大学大学院国際公共政策研究科 教授 *	第 2 章
ま きんきん 馬 欣欣	一橋大学経済研究所 准教授	第 4 章
もりやま ともひこ 森山 智彦	下関市立大学経済学部 特任教員	第 5 章
かじたに しんや 梶谷 真也	明星大学経済学部 准教授	第 6 章
こまた せいじ 古俣 誠司	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	第 7 章
うらさか じゅんこ 浦坂 純子	同志社大学社会学部 教授 *	第 8 章
いしだ ゆう 石田 祐	国立高等専門学校機構 明石工業高等専門学校 准教授 *	第 9 章
こたぎり やすひこ 小田切 康彦	徳島大学大学院総合科学研究部 准教授 *	第 10 章

上記以外の研究参加者

特定非営利活動法人 市民福祉団体全国協議会 専務理事 田中尚輝
 労働政策研究・研修機構 特任研究員 浅尾裕
 労働政策研究・研修機構 統括研究員 田原孝明

本調査は、調査設計、調査票作成、実査、分析等の各段階で、日本 NPO 学会震災特別プロジェクト（タケダ・いのちとくらし再生プログラムによる日本 NPO センターとの共同事業）の参画・協力を得て実施された。*が同プロジェクト（雇用班）のメンバー。

目 次

第1章 NPO法人の就労—研究の背景と分析課題—	1
第1節 問題意識と研究背景.....	1
第2節 調査データの概要.....	3
1. 調査概要.....	3
2. ウェイト値について.....	5
3. データの修正について.....	7
4. 活動形態を示す用語の定義.....	8
第3節 分析テーマと解題.....	8
1. NPOにおける雇用創出の可能性.....	8
2. NPOの賃金分析.....	9
3. 継続意思の要因分析.....	10
4. NPOにおける働き方とキャリアの変化.....	12
5. 東日本大震災とNPO.....	14
第2章 NPO法人の労働市場：規模と構造の推計	19
第1節 問題設定とアプローチ.....	19
第2節 先行研究と本章の特徴.....	20
第3節 推計の方法.....	21
1. データとその特徴.....	21
2. 推計手順：有給職員.....	22
3. 推計手順：ボランティア.....	23
4. 代替費用法と機会費用法.....	23
5. 推計パターン.....	25
第4節 推計結果とその評価.....	29
1. 正規・非正規有給職員.....	29
2. 有償・無償ボランティア.....	29
3. NPO法人労働市場の規模.....	30
第5節 今後の展望と課題.....	30
1. NPO法人の規模の評価：主要産業・企業との比較.....	30
2. 今後の課題.....	31
第3章 NPOの有給職員雇用の要因と変化 —2004年と2014年調査データの比較から—.....	35
第1節 はじめに.....	35

第2節	問題意識と仮説	37
1.	仮説1:NPOの有給職員は地方へ拡大している	37
2.	仮説2:市場賃金のより低い地域でNPOの雇用は広がる	38
3.	仮説3:行政からの資金(助成金、補助金、委託事業)が 有給職員雇用につながる	41
4.	仮説4:有給職員の雇用は、中核となるボランティアと代替される関係にある	42
第3節	分析方法と変数の説明	44
第4節	分析結果	46
1.	地域と市場賃金との関係について	46
2.	人員構成とボランティアとの関係について	47
3.	人員構成の特徴と資金提供元との関係について	49
第5節	まとめ	50
第4章	NPO法人職員の賃金構造およびその満足度、活動継続意欲に及ぼす影響	54
第1節	はじめに	54
第2節	実証研究の方法	55
1.	推定モデル	55
2.	データ	57
第3節	データから観察された賃金分布と満足度・就業意欲の分布状況	66
1.	賃金要因に関する集計結果	66
2.	賃金と処遇満足度の分布	71
3.	賃金とNPO活動満足度の分布	72
4.	賃金と活動継続意欲の分布	73
第4節	計量分析の結果	75
1.	賃金関数	75
2.	賃金要因が満足度および活動継続意欲に与える影響に関する分析結果	86
第5節	結論	91
第5章	キャリアとしてのNPO—年齢による継続意思の規定要因の違いと経年変化—	98
第1節	問題意識	98
第2節	先行研究	99
第3節	方法	100
1.	データ	100
2.	変数	101
第4節	年齢による賃金、団体への関与度、活動動機、意識、活動動機の変化の違い、 及び経年変化	104
第5節	継続意思の規定要因分析	110

1. 分析モデル	110
2. 分析結果	110
3. 継続意思の規定要因に関する若年・壮年層の特徴	114
4. 2005年調査データの分析結果との比較	115
第6節 まとめ	117
第6章 高齢者のNPO活動開始年齢と活動への関与度	121
第1節 はじめに	121
第2節 ボランティア活動の参加動機に関する先行研究	122
第3節 記述統計	124
1. 分析対象の高齢者の個人属性	124
2. 現在のNPO法人での活動開始年齢	130
3. NPO活動の内容と活動動機	131
4. 活動開始年齢と活動への関与度	140
第4節 NPO活動開始年齢が活動への関与度に与える影響	143
1. 推定モデル	143
2. 推定結果と考察	145
第5節 おわりに	150
第7章 NPO就労とバーンアウト	154
第1節 問題意識	154
第2節 NPO就労とバーンアウト	155
1. 分析に使用するデータと変数	155
2. バーンアウト尺度得点の記述統計	157
3. バーンアウト得点とフェイスとの相関	158
4. 情緒的消耗感と個人的達成感の低下の高低によるバーンアウト4類型	159
5. 個人要因とバーンアウト	160
6. 環境要因とバーンアウト（事務局長ケース）	172
7. 環境要因と個人要因（正規職員ケース）	175
8. まとめ	177
補論 東日本大震災の支援活動とバーンアウト	179
1. 震災支援活動への参加と活動上の心理的変数との関係	179
2. 震災支援活動の強度と内容	180
3. 震災支援活動と変化の知覚ごとのバーンアウト	182
4. まとめ	186
第8章 NPOにおける働き方に「構造変化」は生じるか？	
—震災インパクトと経年変化—	187

第1節	問題意識	187
第2節	働き方に表出した震災インパクトー活動開始時期による比較ー	188
1.	現在のNPO法人での活動内容	188
2.	活動形態別の労働条件	196
3.	現在のNPO法人以外での主な職業やボランティア経験	199
4.	属性	201
5.	小括	204
第3節	労働者性の高まりと「構造変化」の兆し	206
1.	分析のフレームワーク	206
2.	分析モデルと変数	208
3.	推定結果	211
第4節	総括	215
第9章	東日本大震災がNPO法人の「財務と雇用」の関係に与えた影響	
	ーJILPT調査データとNPO法人財務データを用いた分析ー	221
第1節	背景と目的	221
第2節	用いるデーターJILPT-2014データおよびNPO法人財務データ	224
第3節	被災地を拠点に活動するNPO法人の姿	225
1.	復興支援への関与	225
2.	支援収入の有無と復興支援事業の規模の関係	227
3.	支援収入の有無と雇用の関係	230
4.	年間収入と雇用の関係	231
5.	年間収入と復興支援事業費の規模の関係	233
第4節	復興期における財務と雇用の変化とその関係ー復興支援事業の資金体制に着目して	234
1.	財務の変化	235
2.	財源多様性と支援収入の獲得	236
3.	財務の変化と雇用の変化の関係	237
第5節	計量分析ー復興事業にかかる支援収入が雇用に与える影響	239
第6節	おわりに	241
第10章	NPOの復興支援活動ー参加要因と雇用への影響ー	245
第1節	問題意識	245
第2節	復興支援活動への参加実態とその要因	246
1.	復興支援活動の実施状況	246
2.	復興支援活動への参加要因	250
第3節	復興支援活動が雇用に及ぼす影響	251

1. 雇用環境の変化.....	251
2. 雇用への影響要因.....	256
3. 復興支援活動に伴う課題.....	259
第4節 考察とまとめ.....	260
第11章 災害時のボランティアと補償のあり方.....	263
第1節 問題提起.....	263
第2節 被災地でのボランティア活動の状況.....	265
1. 活動の内容.....	265
2. 被災地での経験と不安.....	267
第3節 ボランティアの派遣と補償.....	269
1. ボランティア活動中の補償.....	269
2. 災害ボランティアの募集と派遣.....	273
第4節 海外のボランティア関連法、制度.....	277
第5節 まとめと政策的インプリケーション.....	281
巻末資料.....	285
「NPO 法人の活動と働き方に関する調査」団体調査票.....	285
「NPO 法人の活動と働き方に関する調査」個人調査票・事務局長票.....	297
本報告書で使用したデータの一部修正：該当部分の提示.....	309

第1章 NPOの就労研究の方向性—本研究の背景と分析課題—

第1節 問題意識と研究背景

本研究は、非営利組織（NPO: Non-Profit Organization）における就労について調査に基づき実証的に分析するものである。NPOは企業のように利益を最大化することを目的とせず、社会貢献を目的とした組織である。日本では、一般的にNPOといえば、NPO法人や公益法人、一般法人、あるいは草の根の市民団体と認識されているが、実際にはその定義の仕方によって医療法人や学校法人まで範疇に含めることもある¹。

本研究では、NPOの中でも日本で最も典型的な「NPO」として認識されているであろう、特定非営利活動法人（以下、NPO法人）を取り上げて調査分析を行っている。NPO法人は、1998年12月に特定非営利活動促進法が施行され、同法によって認証された法人のことをいう。1999年に第1号のNPO法人が認証されてから15年が経過し、2015年12月末の法人数は約5万団体となっている。

本研究でNPO法人を調査対象とした理由は、10年前に労働政策研究・研修機構（以下、JILPTという）で同様の調査を実施しており²、その調査から10年経過してどのように変化しているかを捉えるためである。当時、NPO法人を調査対象としたのは、法施行から5年経って、どのような就労実態になっているかを明らかにするためであった。折しも不況真っ只中であった日本では、雇用の受け皿を探し求めていた時期でもあった。欧米諸国で大きな雇用吸収力を持っている非営利セクターに注目し、日本ではまだ小さな芽のNPOに期待が寄せられた。一縷の期待と希望を持って調査を実施したが、その規模は全くと言っていいほど期待できるものではなかった。ただ、何かしらこれまでの一般的な雇用とは違って、働き方や意識に「新しさ」があり、将来に希望を抱かせるものであった。

今回の調査からは、この10年のNPO法人の成長が見て取れる。先に発行した『NPO法人の活動と働き方に関する調査（団体調査・個人調査）—東日本大震災復興支援活動も視野に入れて—』（JILPT調査シリーズNo.139）では、調査全体のトピックを網羅して集計している。それによると、NPO法人の人員構成は、総人数の平均が約45人で、うち有給職員が約2割を占めている。2004年時の調査³と比較すると倍近くに増え、有給職員数も1団体当たり約3人から約9人へと増加していることがわかっている。背景には、NPO法人の1団体当たりの財政規模が大きくなってきていることがある。NPO法人では、財政規模が年間3,000万円を越えてくると、8割以上の団体で有給職員を雇用する傾向にある

¹ NPOの定義作りと国際比較は1990年5月からジョンズ・ホプキンス大学非営利セクター国際比較プロジェクト（JHCNP）が中心となって進められてきた。最新の国際比較と詳細はSalamon et al. (2013)。

² 2004年に法人調査を実施、2005年に個人調査を実施している。同調査による研究については、JILPT(2004、2006、2007)を参照。

³ JILPT(2004)。

ことがわかっている⁴。3,000万円以上の財政規模の団体の割合をみると、2004年調査ではわずか17.2%であったのに対し、今回の調査では33.1%になっている。前回の調査では、NPO法人の財政基盤の脆弱さと雇用条件等の整備状況の問題点が指摘されていたが、今回の調査では特に「正規職員」の賃金に改善傾向がみられている。このようなことから、10年前に比べるとNPOで有給で働くことはキャリアの選択肢の1つになり得るのかもしれない。実際にNPO活動に身を投じている30～40歳代の働き盛りの男性にも出会ったりする。NPO法人自体の成長と共に社会意識の変化があり、個人の働き方にも影響してきているように思う。

このような中、東日本大震災が起こった。本調査でも、東日本大震災の支援活動に関する設問を入れて実態を探っている⁵。調査からは、全国のNPO法人の約4割が何らかの支援活動を実施しているという結果が出ている⁶。また、被災地で活動するNPO法人は、それ以外の地域で活動する団体よりも、多くの外部資金が流入してきており、被災失業者が復興事業に雇用される状況もみられている。一方で、自己資金の少なさが事業継続や雇用の不安定性につながる可能性も指摘される。

本報告書は、主に2014年に実施した『NPO法人の活動と働き方に関する調査（団体調査・個人調査）』（以下、2014年調査という）のデータを主に使い、10年前に実施した『NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査（団体調査）』（以下、2004年調査という）や『NPO活動と就業に関する実態調査（個人調査）』（以下、2005年調査）のデータも適時使用しながら、テーマごとの分析を進めている。共通する問題意識は、NPOに働く場としての可能性を見出せるかである。また、東日本大震災の支援活動が雇用や働く意識にどのような影響を及ぼしたのかも、大きな分析トピックとなっている。

第2章の山内論文では、NPO法人の労働市場の規模を推計して、他の産業セクターと比較することにより、今後の雇用創出への課題を提示している。第3章の小野論文では、多様な活動形態で働く人がいるNPO法人で、こういった属性の団体で有給職員が多く雇用されているのかを分析している。また10年前の調査との比較から何が変化してきているかをみる。第4章の馬論文は、NPO法人の有給職員の賃金の特徴と、満足度や継続意識との関係性を分析している。第5章の森山論文では、有給職員と事務局長の継続意思がどのように規定されるのか、10年前の調査データとの比較から現状のNPO法人でのキャリアのあり方を紐解いていく。第6章の梶谷論文は、高齢者の活動に焦点を当て、特に賃金を対価として獲得しながらセカンドキャリア歩んでいくには、何歳くらいからの活動参加が必要かを考えている。第7章の古俣論文は、NPO活動者の離職につながるバーン

⁴ JILPT(2004)、p.133、JILPT(2015)、p.13。

⁵ 東日本大震災におけるNPOの役割についての調査トピックは、日本NPO学会は震災特別プロジェクト(「タケダ・いのちとくらし再生プログラム」による日本NPOセンターとの共同事業)のメンバーの参画・協力を得て実施された。

⁶ JILPT(2015)、p.64。

アウトについて、心理学的側面からアプローチしている。また補論では、東日本大震災の支援活動に参加した者のバーンアウトについて考察している。第8章の浦坂論文では東日本大震災前後で活動参加した人の働き方や意識にどのような変化がみられるのかを論じている。第9章の石田論文では、東日本大震災の支援活動を行ったNPO法人の財務基盤に注目し、雇用にどのような影響があったかを分析している。第10章の小田切論文では、東日本大震災の支援活動がどのような団体で行われたのか、また支援活動を通じて雇用がどのように変化したのかを捉えている。第11章の小野論文では、特に災害ボランティアに注目し、支援活動に必要な人材の確保と補償問題について論じている。

それぞれの章を横断している分析テーマについては、第3節で「NPOにおける雇用創出の可能性」「NPOの賃金分析」「継続意思の要因分析」「NPOにおける働き方とキャリアの変化」「東日本大震災とNPO」の5つに分けて解題する。

第2節 調査データの概要

本報告書では、JILPTで2014年に実施した『NPO法人の活動と働き方に関する調査（団体調査・個人調査）』のデータを主に使用する。以下に調査データの概要について記しておく。なお、調査票については巻末の資料の中に収録した。調査全体の集計については、先に発行しているJILPT（2015）をご覧ください。

1. 調査概要

・ 調査名

『NPO法人の活動と働き方に関する調査（団体調査・個人調査）』（2014年調査）

・ 調査の構成と趣旨

当調査は、NPO法人に対する調査（団体調査）と、当該法人で活動する個人（個人調査）に対する調査の2本から成る。

当調査は、特定非営利活動法人（以下、NPO法人という）を調査対象とし、そこでの活動内容や働き方について探索する。調査には3つの目的がある。1つは、現在の全国のNPO法人の活動する有給職員やボランティアの就労実態を定量的に掴むことである。2つめは、東日本大震災での活動や震災がNPO法人の活動や雇用に与えた影響を掴むことである。3つめは、JILPTで2004年に実施した「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査」（法人調査、JILPT(2004)）で把握したNPO法人の状況と、2005年に実施した「NPO活動と就業に関する実態調査」（個人調査、JILPT(2006)）での有給職員やボランティアの活動がこの10年間でどのように変化

したのかを捉えることである。また、団体調査と合わせ、そこで働く事務局長、有給職員、ボランティアを対象とした個人調査を実施し、NPOで活動する者のキャリアや活動動機や満足度といった意識について調査する。

・ 調査方法と調査対象

< 団体調査 >

(1) 調査方法

郵送による質問紙調査（同様の内容をインターネット上からも回答できるように設計している）、郵送回収。

(2) 調査対象

全国のNPO法人12,000団体。

「内閣府 NPO ホームページ」（<https://www.npo-homepage.go.jp/>）のリスト（平成26年3月末時点、N=49,431）から無作為抽出した。ただし、岩手県、宮城県、福島県および仙台市が所管のNPO法人は、全数調査対象（2,030件）とする（以下、「東北3県サンプル」という）。また、2004年にJILPTで実施した「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査」に回答した法人（2,598件）⁷を調査対象とする（以下、「2004年調査サンプル」という）。

< 個人調査 >

(1) 調査方法

郵送による質問紙調査※1およびWeb調査※2。

※1 事務局長票は質問紙を郵送し、郵送回収。同様の内容をインターネット上からも回答できるように設計している。

※2 有給職員・ボランティアは、Web調査の協力依頼を記したフライヤーを法人から配布、このフライヤーに記載されているシリアルナンバーを元にWebサイトにアクセスし、回答する。

(2) 調査対象

上記のNPO法人で活動する、事務局長各1名、有給職員およびボランティア各10名（総配布数132,000件）。調査依頼状では、有給職員がいる場合には、有給職員に優先的に配布するよう、また、ボランティアについても、定期的あるいは頻繁に活動に参加している人に配布するようお願いしている。

⁷ 2004年にJILPTで実施した「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査」に回答した法人数は、全3,501件であったが、現況を調べた結果、活動継続していて所在地が明らかとなったのが2,598件であった。当該調査に関しては、JILPT（2004）を参照いただきたい。

- ・ 調査期間

2014年7月1日～7月31日

- ・ 有効回収数と回収率

- <団体調査>

サンプル全体の有効回収数：2,720、有効回収率：22.7%

うち、「東北3県サンプル」の有効回収数：504、有効回収率：24.8%

うち、「2004年調査サンプル」の有効回収数：776、有効回収率：29.9%

- <個人調査>

サンプル全体の有効回収数：4,165

有効回収率（注）：配布した132,000票（12,000×11票）を母数とした場合、3.2%。

回収した団体の配布数29,920票（2,720団体×11票）を母数とした場合、13.9%。

うち、事務局長票の有効回収数：2,466

有効回収率：20.6%

うち、有給職員・ボランティア票（Web調査）の有効回収数：1,699

有効回収率（注）：配布した120,000票（12,000×10票）を母数とした場合、1.4%。回収した団体の配布数27,200票（2,720団体×10票）を母数とした場合、6.2%。

（注）有効回収率は、本来、調査対象団体の全活動者数が母数となるが、捉えられないため擬似的に算出している。

2. ウェイト値について

本調査では、東北3県（岩手、宮城、福島）のNPO法人については全数調査を行っているため、全国集計として出すにはウェイトバック処理をする必要がある。ウェイト値は、所管の都道府県及び政令指定都市の母集団比率に則して「回収期待サンプル（B）」を設定し、実際の「回収サンプル（A）」を割ることでウェイト値を設定している（第1-1-1表）。なお、本報告書で主に団体調査を使って分析している章については、このウェイト値を使用している。

第1-1-1表 ウェイト値

NO.	都道府県	母集団	母集団構成	最終サンプル計	最終サンプル比率	回収サンプル計 (A)	回収期待サンプル計 (B)	ウェイト値 (B/A)
1	北海道	1129	2.3%	249	2.1%	67	62	0.927
2	青森県	372	0.8%	85	0.7%	24	20	0.853
3	岩手県	455	0.9%	454	3.8%	140	25	0.179
4	宮城県	357	0.7%	356	3.0%	88	20	0.223
5	秋田県	313	0.6%	66	0.6%	30	17	0.574
6	山形県	375	0.8%	86	0.7%	25	21	0.825
7	福島県	800	1.6%	800	6.7%	171	44	0.257
8	茨城県	744	1.5%	155	1.3%	38	41	1.077
9	栃木県	575	1.2%	135	1.1%	33	32	0.959
10	群馬県	797	1.6%	183	1.5%	36	44	1.218
11	埼玉県	1608	3.3%	333	2.8%	88	88	1.005
12	千葉県	1589	3.2%	333	2.8%	101	87	0.866
13	東京都	9923	20.1%	2075	17.3%	301	546	1.814
14	神奈川県	1402	2.8%	284	2.4%	66	77	1.169
15	新潟県	415	0.8%	94	0.8%	34	23	0.672
16	富山県	355	0.7%	73	0.6%	22	20	0.888
17	石川県	355	0.7%	79	0.7%	23	20	0.849
18	福井県	252	0.5%	58	0.5%	17	14	0.816
19	山梨県	424	0.9%	85	0.7%	12	23	1.944
20	長野県	946	1.9%	215	1.8%	63	52	0.826
21	岐阜県	749	1.5%	164	1.4%	42	41	0.981
22	静岡県	652	1.3%	151	1.3%	42	36	0.854
23	愛知県	1033	2.1%	219	1.8%	57	57	0.997
24	三重県	665	1.3%	142	1.2%	31	37	1.180
25	滋賀県	607	1.2%	128	1.1%	43	33	0.777
26	京都府	506	1.0%	109	0.9%	30	28	0.928
27	大阪府	1687	3.4%	359	3.0%	82	93	1.132
28	兵庫県	1301	2.6%	256	2.1%	58	72	1.234
29	奈良県	495	1.0%	106	0.9%	22	27	1.238
30	和歌山県	369	0.7%	80	0.7%	22	20	0.923
31	鳥取県	233	0.5%	50	0.4%	11	13	1.166
32	島根県	272	0.6%	62	0.5%	17	15	0.880
33	岡山県	417	0.8%	83	0.7%	22	23	1.043
34	広島県	461	0.9%	93	0.8%	25	25	1.015
35	山口県	422	0.9%	90	0.8%	19	23	1.222
36	徳島県	327	0.7%	65	0.5%	20	18	0.900
37	香川県	341	0.7%	69	0.6%	25	19	0.751
38	愛媛県	424	0.9%	89	0.7%	20	23	1.167
39	高知県	313	0.6%	71	0.6%	14	17	1.230
40	福岡県	824	1.7%	173	1.4%	28	45	1.619
41	佐賀県	361	0.7%	71	0.6%	13	20	1.528
42	長崎県	469	0.9%	94	0.8%	19	26	1.358
43	熊本県	325	0.7%	68	0.6%	15	18	1.192
44	大分県	495	1.0%	99	0.8%	27	27	1.009
45	宮崎県	408	0.8%	85	0.7%	25	22	0.898
46	鹿児島県	787	1.6%	158	1.3%	22	43	1.968
47	沖縄県	608	1.2%	122	1.0%	21	33	1.593
48	札幌市	911	1.8%	187	1.6%	45	50	1.114
49	仙台市	420	0.8%	420	3.5%	105	23	0.220
50	さいたま市	382	0.8%	78	0.7%	17	21	1.236
51	千葉市	328	0.7%	68	0.6%	15	18	1.203
52	横浜市	1388	2.8%	290	2.4%	67	76	1.140
53	川崎市	351	0.7%	71	0.6%	17	19	1.136
54	相模原市	187	0.4%	36	0.3%	8	10	1.286
55	新潟市	229	0.5%	53	0.4%	18	13	0.700
56	静岡市	294	0.6%	59	0.5%	19	16	0.851
57	浜松市	232	0.5%	52	0.4%	14	13	0.912
58	名古屋市	770	1.6%	164	1.4%	24	42	1.765
59	京都市	795	1.6%	173	1.4%	32	44	1.367
60	大阪市	1520	3.1%	306	2.6%	57	84	1.467
61	堺市	248	0.5%	49	0.4%	16	14	0.853
62	神戸市	720	1.5%	149	1.2%	31	40	1.278
63	岡山市	302	0.6%	59	0.5%	13	17	1.278
64	広島市	386	0.8%	82	0.7%	18	21	1.180
65	北九州市	276	0.6%	61	0.5%	20	15	0.759
66	福岡市	645	1.3%	124	1.0%	26	35	1.365
67	熊本市	310	0.6%	65	0.5%	7	17	2.437
	総計	49431	100.0%	12000	100.0%	2720	2720	

3. データの修正について

2014年調査は、JILPT（2015）ですでに集計が行われているが、本報告書では一部データを修正して分析を行っている。

修正対象変数は、団体調査の間30「直近3年間の年間収入全体の額と寄付金収入額を記入して下さい」の間に対して回答された9変数である。2011年度、2012年度、2013年度いずれかの年間収入全体の額が5億円以上の27団体について、内閣府のサイト（URL：<https://www.npo-homepage.go.jp/>）から団体を検索し、ヒットした各団体の事業報告書を修正する変数の参照元とした。

修正は、年度ごとの事業報告書に記載のある値と調査票への回答値とを比較し、回答されている値が単位の誤りであると考えられるケースについては、単位を「万円」から「千円」もしくは「円」に修正した。該当する年度の事業報告書が得られず、独自のサイト、もしくはCANPAN（URL：<http://fields.canpan.info/>）を通じても事業報告に関する情報が得られなかった金額については、回答されている値を欠損値に変換している。また、各団体が運営しているサイトから各年度の事業報告書が得られたケースに関しては、サイトから得た事業報告書の値を採用した。

修正を行った団体は27団体中24団体である。修正前の記述統計量と修正後の記述統計量を第1-1-2表に示す。修正データの一覧は巻末資料に収録している。

第1-1-2表 修正のあった変数の値（上：修正前、下：修正後）

	2011年度の年間収入全体の額	2011年度の寄付金収入額	2012年度の年間収入全体の額	2012年度の寄付金収入額	2013年度の年間収入全体の額	2013年度の寄付金収入額
度数	2,132	1,876	2,279	1,994	2,371	2,077
平均値	4,276.2	151.3	4,648.4	145.0	4,437.8	164.6
中央値	900.0	4.0	940.0	4.0	980.0	5.0
標準偏差	19,936.7	1,101.6	26,304.6	1,080.6	21,696.3	1,064.4
最小値	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
最大値	523,560	35,400	725,000	35,400	669,000	20,250

	2011年度の年間収入全体の額（修正値）	2011年度の寄付金収入額（修正値）	2012年度の年間収入全体の額（修正値）	2012年度の寄付金収入額（修正値）	2013年度の年間収入全体の額（修正値）	2013年度の寄付金収入額（修正値）
度数	2,129	1,874	2,278	1,993	2,370	2,076
平均値	2,909.0	150.2	2,990.6	145.0	3,105.0	164.7
中央値	900.0	4.0	921.0	4.0	972.5	5.0
標準偏差	5,332.7	1,100.9	5,495.1	1,080.9	5,676.9	1,064.6
最小値	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
最大値	59,446	35,400	59,415	35,400	61,374	20,250

4. 活動形態を示す用語の定義

NPO で働く人達の活動形態は実に多様で、共通する名称もあいまいであることから、2014年調査では、以下のように活動形態を説明した上で回答してもらっている。よって、本報告書で使用する活動形態の言葉も下記の定義によっている。

- 「役員」：理事長、理事、幹事など役員名簿に記載されている者
- 「有給役員」：役員のうち報酬を得て実際に労働している者
- 「正規職員」：フルタイムで働き、正規社員、正規従業員と呼ばれるタイプの者
- 「非正規職員」：パート、アルバイト、契約社員、派遣社員と呼ばれるタイプの者
- 「出向職員」：グループや支援組織などからの出向社員。人件費は出向元負担
- 「有償ボランティア」：給与ではないが、必要経費、謝金などの支給を受けている者
- 「無償事務局ボランティア」：主に事務局業務を担うボランティア
- 「無償その他ボランティア」：事務局業務以外の活動を行うボランティア
- 「インターン」：就職前の学生などで、就業体験を目的として活動する者（実習生）

第3節 分析テーマと解題

本節は、本報告書の10の章に渡って展開される分析について、横断的に解題するものである。解題のテーマは「NPOにおける雇用創出の可能性」「NPOの賃金分析」「継続意思の要因分析」「NPOにおける働き方とキャリアの変化」「東日本大震災とNPO」である。

1. NPOにおける雇用創出の可能性

NPOは新しい産業セクターとして雇用の受け皿となりえるのか。このテーマを10年前の2004年調査から問い続けている。10年前の調査では、未だ発展途上であり、財政の脆弱さやマネジメント上の問題など、克服すべき問題が多くあるという見解であった。それが10年経過した調査ではどのように変化してきているのだろうか。

第2章の山内論文では、NPO法人の労働市場の規模を推計するという試みに挑戦している。NPO法人は現在5万団体を数え、その数は学校法人、社会福祉法人、公益法人のいずれもはるかに上回っているが、NPO法人を1つのセクターに見立てるとどのくらいの労働市場の規模になるかを検証している。分野別の有給職員数（正規職員、非正規職員別）と、その賃金、法人数を使い、また、ボランティアについては代替費用法⁸で非正規職員の賃金を用いて推計している。その結果、NPO法人の有給職員およびボランティアが1年間に生み出す付加価値は合計8,921億円と推計されている。この規模を他の産業セク

⁸ 代替費用法とは、ボランティアを同じような活動を行っている有給職員の賃金に代わるものとして換算する方法である。この他に機会費用を用いる方法もある。

ターと比較すると「移動電気通信業（携帯電話事業等）」や「損害保険業」を上回る。

NPO 法人の生み出す付加価値を活動形態別にみると、44.5%を正規職員が、36.2%を非正規職員が、15.9%を有償ボランティアが、3.5%を無償ボランティアが生み出していると推計された。分野別でみると、「保健・医療・福祉」では9割以上が有給職員で付加価値を生み出しており、逆に「災害支援」ではボランティアへの依存が高く8割を超えている。このように活動分野によって労働市場の規模や構造が異なることが推測される。山内論文では、今後NPO法人数の拡大より1団体あたりの人員数が拡大していくことが見込まれるが、依然として零細な経営状態を改善していくことが必要であると指摘している。

第3章の小野論文では、NPO法人の1団体あたりの有給職員数が増加してきていることを鑑み、有給職員数の規定要因を団体調査から探索している。2004年調査では1団体あたり平均の正規職員数が1.4人、非正規職員数が約3人であったが、2014年調査では正規職員が約3人、非正規職員が約6人とほぼ倍の数になっている。この10年の有給職員の増加は主に人口規模の小さい地方でみられ、特に正規職員に関しては、市場賃金の低い地域で多い傾向がみられる。逆に非正規職員は、市場賃金の高い地域で多くなっている。NPO全体の賃金水準は依然として低いが、市場賃金の低い地域であれば、よりNPOの賃金に近接することが考えられ、NPOも働く場所として選択されうる可能性があるし、NPO法人も正規職員を獲得しやすくなることが考えられる。また、NPO法人が地方行政と協働関係（補助金や事業委託など）にある場合、有給職員が多くなる傾向がみられている。ボランティア数と有給職員数との関係性は、2004年調査では、非正規職員が増えるとう無償事務局ボランティアが減るという関係がみられ、正規職員との関係はみられなかった。一方、2014年調査では正規職員とう無償事務局ボランティアの同様の関係性も観察されている。先の山内論文では、NPO法人の非正規職員への依存度の高さが指摘されているが、10年前のNPO法人にあっては、正規職員が数えるほどしかいない状況であった。今回の調査でようやく正規職員との関係性が確認される程度には数が増えてきたといえるだろう。

NPO法人はNPOの中ではごく一部の存在でしかない。広義でNPOを捉えて研究した場合には、本研究とは異なる様相をみせかもしれない。今後、非営利セクターの就労規模を探るなら、NPOを構成する法人形態として一般法人や公益法人、社会福祉法人などにも調査対象を広げて調査する必要があるだろう。また、時勢に答えるならば、社会的企業に関しても研究の深化が求められるところである。

2. NPOの賃金分析

NPO法人の賃金については、10年前の調査と比較して改善してきているとはいうものの、その水準の低さはJILPT(2015)や第3章からも指摘されている。10年前の2005年の

個人調査を使って賃金分析を行った浦坂(2006)では、「NPO 労働者の賃金関数は、通常の賃金関数とは若干性質を異にしており、性別や学歴、就業経験などで示される個人属性よりも、『どのような団体で活動しているか』『どういう形態でどれだけ活動しているか』の方が賃金の決定要因の比重としては大きいように思われる」⁹としている。つまり、人的資本要因の影響が小さいという指摘である。今回の2014年調査で、賃金はどのように変化しているのか。

第4章の馬論文では、賃金関数から賃金構造の分析を行い、また、賃金要因が満足度や活動の継続意思にどのような影響を与えるのかを分析している。賃金関数からは、10年前の調査同様に人的資本要因が賃金水準に与える影響は小さいと指摘されている。通常、一般企業の正社員を対象とした賃金関数では、勤続年数が賃金に大きな影響を与えるが、NPO 法人では活動年数（いわゆる勤続年数）との関係性が観察されず、NPO の労働市場は外部労働市場的性質を持つと指摘されてきた（上村（2002）や宮本（2003）、中田・宮本（2004））。浦坂(2006)の推計では弱い関係性が確認されているが「経年的に内部化が進行しつつあるのかどうか」と疑問を投げかけている。10年経った今回の馬論文においても、活動年数と賃金の関係性は統計的に確認されていない。他方、確認されたのは、年齢と性別の賃金に与える影響である。年齢が高くなるほど、そして男性で賃金が高くなるという結果が出ている。馬によれば、年功的な賃金プロファイルはどちらかといえば男性で、正規職員で、傾向が強くみられるが、男女間の賃金格差については、企業などの一般労働市場に比べるとはるかに小さいとしている。とはいえ、これらは、これまで NPO の賃金分析で見られなかった発見であり、NPO の賃金が一般労働市場と少しずつ接近しつつあるのではないかと感じさせる。

3. 継続意思の要因分析

NPO 活動を続けるかやめるか。この問題は、一般労働市場（企業）の離職・転職の分析に通じるが、NPO での分析が複雑なのは、ボランティアという存在があることにある。企業の場合には、賃金が離職や転職の最も大きな要因となるだろうが、NPO の場合は、ボランティアには賃金要因は介在せず、有給職員にとっても賃金は数ある要因の中の1つのファクターに過ぎない。継続するか否かは、賃金以外の何か——意思（活動動機）——に大きく左右されるのである。

ボランティアの活動動機は大きく利己的動機と利他的動機に分けられる。利己的動機は、経済学でいう効用関数に当てはめて容易に考えることができるが、利他的動機は複雑で、自らの効用は他の人や社会の効用に依存する（Becker(1976)(1981), Barro(1974)）、あるいは効用関数では説明出来ないとする（Sen(1982)(1985)）。また、動機はもっとあ

⁹ JILPT(2006), p. 83.

いまいで、利己と利他が入り混じる (Andoreoni(1989)(1990))。ボランティア活動を消費的動機と投資的動機に分ける考え方もある。消費的動機はボランティア活動を余暇やショッピングと同じ消費財として考えるものである。経済的余裕がある富裕層や年齢的には高齢者の行動にあてはまる。投資的行動は、ボランティア活動を人的投資の1つの行動と捉えるものであり、NPO 活動を通じて経験を獲得し、より高い賃金の就職や転職をするというものである。年齢的には若年層にあてはまる。ボランティア活動が就職や転職に有利に働く社会環境下(欧米)での理論である (Menchik & Weisbrod(1987), Freeman(1997))。

NPO 活動継続の分析は、NPO 就労分析の中でも最も興味深い分野でもあり、本報告書でも活動継続意思の要因分析は、第4章の馬論文、第5章の森山論文、第7章の古俣論文、第8章の浦坂論文で言及されている。

第4章の馬論文では、賃金が有給職員の継続意思にどの程度影響を持つかについて分析している。馬は、賃金の「何が」継続意思に影響を及ぼすのかに注目し、賃金水準(賃金絶対額)、平均賃金との差、賃金水準の変化のそれぞれについてみている。それによると、本人の獲得する賃金の絶対額の多少は継続意思には影響を与えず、平均賃金との差が大きかったり、賃金が上昇していたりという相対的な賃金要因が活動継続につながる事が明らかになった。また、NPO 法人において賃金に関する明確なルールがないグループよりも、年齢勤続給や資格・能力給、職務・職種給といったなんらかの賃金制度(ルール)があるグループの方が活動継続につながる事が明らかになった。

第5章の森山論文では、NPO 法人での高齢化と後継者不足問題に鑑み、若年・壮年層の活動継続要因を探っている。賃金に関しては先の馬論文と同じく絶対額を用いて分析しているが同様に有意ではない。興味深いのは、活動動機と継続意思の関係である。消費的動機に関わる「理念・活動目的への共感」については、理論モデルの想定としては、この動機が強いほど継続意思が強くなる。結果も想定通りだが、若年・壮年層においてその傾向がより強い。また、投資的動機である「知識、技術、経験の獲得」については、NPO で得た人的資本を将来的に他で活かすことを考えると、同動機が強いほど継続意思は弱くなるという理論モデルとなる。結果は、全体分析では逆になっているが、若年・壮年層と高齢層で傾向を分けてみると、若年・壮年層では継続意思が弱くなり、モデル想定と合致している。興味深いのは高齢層での同動機と継続意思の強さであり、高齢層ではこれまでのキャリアとは別の新しい経験を望んでいることが示唆される。この他に森山論文では、若年・壮年層の活動継続には、個別の業務よりも組織のミッションと深く関わる全般的な役割を与えることが重要であるとしている。

第7章の古俣論文では、活動継続が中心テーマではないが、「バーンアウト」状態とされる心理状況と活動継続との関係を分析している箇所がある。「バーンアウト」とは、「燃え尽きた」ように仕事に対する意欲を失い、休職・離職に至る症状のことである。この

状態を測定する指標として、「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」という2つを使っている。「情緒的消耗感」は、端的にいうと精神的に疲れ果てた状態であり、「個人的達成感の低下」は、仕事を通じたやりがいを失っている状態である。この2つの指標は設問のバーンアウト尺度から作られており、2因子構造となっている。例えば、長時間労働の場合は「情緒的消耗感」は高くなるが、「個人的達成感」は低下しない。ところが「活動をやめたい」と思っているグループでは、「情緒的消耗感」だけでなく、「個人的達成感の低下」も高くなることが明らかになっている。つまり、離職行動は、何の達成感もないままに疲れ果てた末に出る行動であり、逆にいえば、クタクタに疲れたとしても達成感に満ち溢れていたり、さして達成感はないがそれほど疲れないのであれば、活動を継続するということが出来るだろう。先の森山論文に引きつけて言うならば、若年・壮年層の活動継続においては、たとえ長時間労働であったとしても、組織全般的な重要な役割を与え、達成感を得られるような仕事であれば、活動を継続するといえるのかもしれない。

第8章の浦坂論文では、NPOの労働市場がこの10年でなんらかの構造変化を起こしているのではないかという仮説の下、「構造変化」の兆しを推定する1つとして有給職員の活動継続の要因分析を行っている。その結果、継続意思を示しているのは、若年層や被災者であることがわかった。これらのことから、NPOの経年的成長と震災のインパクトの双方が働き方や意識に影響を与えている可能性を指摘している。

4. NPOにおける働き方とキャリアの変化

これまで日本のNPOは、高齢者、主婦、学生といった、ある程度時間に融通がきく層が中心となって、主にボランティアという活動形態で担われてきた。現在もその傾向は続いているが、少なくとも10年前の調査時点では、より顕著であった。先に述べたように、非営利セクターの成長と共にそこで働く有給職員数も増えてきている。はたして、NPOは人々の生活を支え、キャリアが培えるようなフィールドになっていくのだろうか。働き方やキャリアの変化に注目する。

第8章の浦坂論文では、NPO活動者の働き方や意識の変化がみられ、それが震災を契機とした一時的なものなのか、それとも「構造変化」ともいべき継続性を持つものなのかを論じている。分析の中でも、近年NPOで活動を始めた人の「労働者」としての意識（浦坂論文では「労働者性」と表現する）の高まりがみられているという。例えば、NPOをキャリアパスの通過点あるいはステップとして捉えている傾向や、活動開始の直接のきっかけとして「ハローワーク」が挙げられていたり、活動動機が「収入を得るため」「新しい知識や技術、経験を得るため」「将来働く際に有利な経験を得るため」といった、投資的動機の割合が高い点が挙げられている。論文の中では、「労働者性」の高さの要因分析を行っているが、共通しているのは、女性、未婚、「45歳以下」の若年層、有給職員

であること、医療・福祉系で働いていること、より大きな財政規模の団体で働いていること、「震災以降」2011年3月以降に働き始めていることなどが挙げられている。浦坂は、「財政規模のある程度大きな団体で有給職員として働き始めたばかりのものは、恐らく今の団体に固執することなく、自由に先々のキャリアを描くだけの能力と意識を持ちえている」とし、「まさに労働者性の高まり」であり、「NPO活動がキャリアの選択肢として機能し始めていることの一部と見なせるのではないか」としている。一方で、長く活動している者や男性、事務局長などは処遇やキャリアパスへの要求は小さく、依然として利他的動機が強い。現在のNPOには、これまでの「NPOらしい」層と、新しく「労働者」としての意識を持つ層とが混在してきているとする。

第5章の森山論文では、活動継続意思について2005年の個人調査と2014年調査を比較している。変わらない部分は、組織に対して自分の意見や考えが反映されていると考えている人、及び、生活に必要な収入がNPOから得られている人ほど、可能な限り長く活動を続けることを望んでいることである。この10年で変化している部分は、まず、賃金と継続意思の関係である。2005年個人調査では、両者は負の関係にあるが、2014年調査では継続意思に影響を与えない結果になっている。このことについて森山は、この10年間のNPOの賃金水準の向上を踏まえ、10年前は団体間での賃金が相対的に高くとも、絶対額が期待水準を上回るものではなく、活動継続につながらなかったのではないかと推察している。また、2005年個人調査と異なって、2014年調査では活動動機として「知識、技術、経験の獲得」が活動継続に影響を及ぼしている。このことは、NPOが何らかの新しい経験や知識等を得る場として期待されてきているとも受け取れる。特に、森山論文では、高年齢層でこの要因の影響が強いことも指摘しており、セカンドキャリアとしての新しいチャレンジを求めてNPOに入ってきている層がいることが考えられる。

高齢者のNPO活動とキャリアについては、第6章の梶谷論文で中心的に取り上げている。高齢社会に直面する日本では、高齢者が継続して働き、支えられる側でなく出来る限り支える側であり続けることが求められている。高齢者の社会貢献活動に関しては、JILPT(2012)でも取り上げているが、就業とボランティアの代替・補完関係の分析から、充実した社会貢献活動を行っている人は、就業しながら徐々に社会貢献活動も手がけていくという「補完関係」であり、場合によっては経済処遇面でも「補完関係」が見込めるくらいの収入が得られることもある(浦坂(2012))という。梶谷論文ではこういった示唆から、さらに高齢者のセカンドキャリアの展開の観点から、活動開始年齢と活動への関与度について分析を行っている。その結果、活動開始年齢の低さが「組織全体」の運営・管理や活動時間を増加させる効果を持っており、活動開始年齢を60歳から55歳にすることで65歳時点のNPO活動への関与の確率が2倍になることが明らかになった。定年退職前の時間的制約がある時期から、いかに活動に係わっていくかが課題だが、企業側のボランティア休暇の拡充やNPOとの人材交流なども考えられよう。要は、定年退

職してから活動を始めるのでは遅く、いかに早くから「補完的」に就業と NPO での活動を行うかが肝要であるということである。

5. 東日本大震災と NPO

東日本大震災の支援活動において NPO 法人がどのような役割を果たしたのか。本報告書における重要なトピックである。阪神淡路大震災では「ボランティア元年」といわれたが、その当時 NPO 法人はまだ存在しておらず、これまでに大地震からの復興時における NPO の働きや役割についての網羅的な調査はなかった。当調査からは発災から 3 年経った時点での NPO 法人の支援活動の実態がよく捉えられている。詳細は JILPT (2015) の第 3 章「東日本大震災に関わる支援事業と人材活用」をご覧いただきたいが、それによると、全国の NPO 法人の約 4 割が何らかの支援活動に参加していることがわかっている。支援事業の規模の平均額は、「東北 3 県」の NPO 法人では、2011 年度は約 595 万円、2012 年度は約 896 万円、2013 年度は約 1,298 万円と上昇傾向にある。また、「東北 3 県」の NPO 法人の人員構成は、総人数が約 52 人、「正規職員」数が約 4 人と、被災地以外の地域に比べて人数が多くなっており、また、「正規職員」を今後増やしたい活動形態として挙げている。また、支援活動を行っている人は、職業能力やキャリアの向上についての意識や、NPO の活動に対するポジティブな感情がより高く、また、NPO での活動への満足度も、高くなっている。このように、外面的にも内面的にも、東日本大震災の支援活動が NPO や支援活動に参加する人達になんらかの影響を与えている。本報告書では、その影響について深めて分析している。

本報告書の分析の中で東日本大震災に関して言及している章は、第 7 章の補論以下である。全体分析の中から俯瞰すると、第 7 章補論の古俣論文では支援活動を行った人のバーンアウトについて言及し、第 8 章の浦坂論文では、震災を契機として今とこれまでの働き方の変化を捉えようとしている。また後半の 3 本は、東日本大震災の支援活動に注目して論じている。第 10 章の小田切論文では、NPO 法人の支援活動を全体的に分析し第 9 章の石田論文では特に財政面からアプローチしている。また、第 11 章の小野論文は、災害時のボランティアのあり方について論じている。

第 7 章補論の古俣論文では、先述した「バーンアウト」尺度を使い、東日本大震災で支援活動を行った個人がどのような状況でバーンアウトしやすいのかを検証している。興味深いのは、参加した人の方が参加していない人よりも、バーンアウトの一指標である「個人的達成感の低下」得点が低いことである。また、参加した人の中でみると、活動時間や活動内容とバーンアウトとの明確な関係性はみられなかったが、「感謝」を感じた場合には、そうでない場合に比べてバーンアウトしにくいことが明らかになった。NPO 活動は社会的貢献を目的とする活動であり、本来的に「見返り」を求める活動ではないが、「感謝」の言葉が返ってくることで活動に対する動機は高く維持される。人を動かす

上で「感謝」という行為がいかに大切かということを改めて考えさせられる内容である。

第8章の浦坂論文については、先述した部分もあるが、震災前後で参加者のNPOでの働き方や意識の違いに注目している。阪神淡路大震災がNPOにとって「ボランティア元年」であったのなら、東日本大震災は本格的雇用の始まりへの「構造変化」がみられるのかを探るものである。結論としては、被災地での働き方はより「労働者性」の高まりを感じさせるが、「構造変化」というほどの持続性があるかどうかには疑問符をつけている。支援活動によって多くの資金が流入してきているものの、活動参加の継続意思が団体要因に規定されておらず、むしろ意識要因が強い。浦坂は「心の震災インパクト」と表現するが、この意識に支えられ活動が継続しているという現状を指摘し、「気持ちのみで支えられた活動は脆弱であり、持続性に乏しい」としている。

第9章の石田論文では、NPO法人の財務と雇用に焦点を当てている。NPOは公的機関のように税金が入ってくるわけでもなく、営利を追求したモノやサービスの販売による利潤によって収入を確保しやすい事業を行っている訳でもない。一方で、寄付を得られるのはNPOの特徴でもあり、また、補助金や助成金など多様な財源を獲得できる。NPOの財源の特殊性はこういったところにある。石田はこれまでNPOの財源の多様性についての数多くの研究をしているが（石田（2007）、（2008）馬場・石田・奥山（2010）他）、本章では、特に東日本大震災の支援活動を行ったNPO法人の財務状況と雇用の関係に注目している。

被災地で活動するNPOの財政状態をみると、ほとんどの団体で震災から3年間は年間収入が拡大しており、雇用数も全国比で大きくなっている。特に、震災後に立ち上がったNPOについては、その財源のほとんどが補助金や助成金といった外部資金となっている。石田は、これまでの災害復興の過程で、短期的に流入する巨額の復興事業の資金が、復旧に目途が立った頃には減少していくことを挙げ、阪神淡路大震災をみても復興は短期間に終わらないことを指摘し、息の長い支援の必要性を説いている。

NPOにとって、被災地にとっても、事業継続に資金は欠かせない。被災地のニーズに対して細く長く提供が出来る資金枠が求められる。また、自主財源を増やしていくなど、NPO自身が財政安定のために経営手腕を磨いていくこと、そしてそういったソフト面での支援も求められる。

第10章の小田切論文では、東日本大震災の支援活動について2つの点について検討している。1つは支援活動を行ったNPOの分析で、もう1つが支援活動を行ったことがNPOにどのような影響を与えたかということである。災害復興支援は、端的にいうと「平時ではない活動」である。非常時に被災地で支援活動を行えるNPOとはどういった団体なのか。小田切論文からは、被災地に近いという「地の利」が重要であることが挙げられている。ゆえに、平時から近隣レベルでの支援を想定したシステム、協力体制を探ることが求められる。活動分野別では、「まちづくり」「環境保全」「災害救援」「NPO支援」と

いった団体が参加する傾向がみられており、また、他の NPO との協力関係が強い団体ほど支援活動を行っている傾向がみられる。

支援活動を行った影響に関しては、支援活動を行った NPO の正規職員数、ボランティア数が増加するのみならず減少する傾向も確認されており、支援活動を通じて人的資源がより流動化する傾向にある。これは石田論文にもあるように、外部資金の流入により一時的に雇用が増大しても資金がショートすれば、たちまち雇用が不安定になるということでもある。このように被災地の NPO は平時にはない専門的な団体運営手法が必要となる。復興支援を行う NPO に対しては、資金や物資の提供といった直接的なサポートのみならず、組織・人材マネジメント支援等の間接的サポートも求められる。

第 11 章の小野論文では、災害時のボランティアのあり方について論じている。災害復興時には多くの人材が必要になるが、そのすべてを有給で雇用することは出来ない。全国から多くのボランティア有志を集めて、その力をいかに活用するかを考える必要がある。また、日本にはボランティア活動の保護や補償に関する法律はない。活動時にはボランティア保険に入ることが推奨されるが、被災地で活動している人の約半数が未加入のまま活動を行っている。被災地での活動は、それ以外の地域での活動よりも危険リスクが伴うため平時とは異なる扱いが必要となる。小野論文では、被災地での活動内容から補償の必要性を説くだけでなく、国や行政が積極的にボランティアの募集や派遣に関与すべきと論じる。ドイツやフランスでは、NPO や NGO と協働する形で、その団体に働くボランティアに補償や手当を与えている。アメリカ、カリフォルニア州でも災害時に備えてボランティアを活動内容別に登録し、活動時の補償制度を整備している。当調査では、国や行政がボランティアを募集、派遣することや、ボランティアに対して補償制度を充実させることについて 8 割以上が肯定的に捉えていることが明らかになっている。

日本は自然災害の多い国である。大震災はまた近いうちに発生する可能性が高い。その時に我々は再び復興の道を歩まねばならない。混乱の中で知恵を絞って成功した支援活動の方法を踏襲し、失敗した活動から学んで新たな道を選択する。NPO が辿った支援活動の実態をここに記憶し、再びの災害に備えたい。

参考文献

- Andoreoni, J. (1989), “Giving with impure altruism: applications to charity and ricardian equivalence”, *Journal of Political Economy*, 97: pp.1447-1458.
- Andoreoni, J. (1990), “impure altruism and donations to public goods: A warm-glow theory of giving”, *Economic Journal*, 100: pp.497-477.
- Barro, R. J. (1974), “Are government bonds net wealth?”, *Journal of Political Economy*, 82:pp.1095-1117.
- Becker, G. S. (1976), “Altruism, egoism and genetic fitness: economics and sociology”, *Journal of Economic Literature*, Vol.14, No.3: pp.817-826.
- Becker, G. S. (1981), “Altruism in the family and selfishness in the market place”, *Economica*, 48:pp.1-16.
- Freeman, R. B. (1997) “Working for Nothing: The Supply of Volunteer Labor”, *Journal of Labor Economics*, Vol.15, No.1, pp.140-166.
- Menchik, P. L. and Weisbrod, B. A. (1987) “Volunteer Labor Supply”, *Journal of Public Economics*, 32 (2), pp.159-183.
- Salamon, Lester M., S. Wojciech Sokowski, Megan Haddock, Helen S. Tice (2013) “The State of Global Civil Society and Volunteering, Latest Findings from the Implementation of the UN Nonprofit Handbook”, *Comparative Nonprofit Sector Working Paper No.49*, March 2013.
- Sen, Amartya (1982) *Choice, Welfare and Measurement*, Basil Blackwell Publisher. (邦訳：大庭健、川本隆史、『合理的な愚か者 経済学＝倫理学的探求』、勁草書房、1989年)
- Sen, Amartya (1985) *Commodities and Capabilities*, Elsevier Science Publishers B. V.. (邦訳：鈴木興太郎、『福祉の経済学—財と潜在能力—』、岩波書店、1988年)
- JILPT(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 No.12、労働政策研究・研修機構、2004年。
- JILPT (2006)『NPOの有給職員とボランティア—その働き方と意識—』労働政策研究報告書 No.60、労働政策研究・研修機構、2006年。
- JILPT (2007)『NPO 就労発展への道—人材・財政・法制度から考える—』労働政策研究報告書 No.82、労働政策研究・研修機構、2007年。
- JILPT(2012)『高齢者の社会貢献活動に関する研究—定量的分析と定性的分析から—』労働政策研究報告書 No.142、労働政策研究・研修機構、2012年。
- JILPT(2015)『NPO法人の活動と働き方に関する調査(団体調査・個人調査)—東日本大震災復興支援活動も視野に入れて—』JILPT調査シリーズ No.139、労働政策研究・研

修機構、2015年。

石田祐(2007)「NPOにおける財源の多様性と自立性—行政委託事業収入を中心に」労働政策研究・研修機構編『NPO 就労発展への道—人材・財政・法制度から考える』労働政策研究報告書 No. 82、労働政策研究・研修機構、2007年。

石田祐(2008)「NPO 法人における財源多様性の要因分析—非営利組織の存続性の視点から」『ノンプロフィット・レビュー』Vol. 8、No. 2、pp. 49-58。

上村希世子(2002)「NPO 労働市場における就業形態と賃金」、山内直人編『NPO の研究・教育ネットワーク形成事業 2001 年度報告書 (笹川平和財団助成) 日本の NPO 労働市場』、日本 NPO 学会 NPO 労働市場研究会。

浦坂純子 (2006)「団体要因・労働条件・継続意思—有給職員の賃金分析を中心に—」、『NPO の有給職員とボランティア—その働き方と意識—』労働政策研究報告書 No. 60、労働政策研究・研修機構、2006年。

浦坂純子(2012)「高齢者の就業と社会貢献活動—移行パターンに見る代替・補完関係—」、『高齢者の社会貢献活動に関する研究—定量的分析と定性的分析から—』労働政策研究報告書 No. 142、労働政策研究・研修機構、2012年。

中田喜文・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』、No. 61、pp. 38-49。

馬場英朗・石田祐・奥山尚子(2010)「非営利組織の収入戦略と財務持続性—事業化か、多様化か?」『ノンプロフィット・レビュー』Vol. 10、No. 22、pp. 101-110。

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』、No. 517、pp. 40-50。

第2章 NPO法人の労働市場：規模と構造の推計

第1節 問題設定とアプローチ

我が国において、NPO法人（特定非営利活動法人）は、常に非営利セクターの中心に位置し、例えば、新聞などマスメディアでNPOといえば、NPO法人のことを指していることがしばしばある。NPO法人は、1999年12月に施行された特定非営利活動促進法によって登場した比較的新しい法人であり、しかも多くのNPO法人は経営規模が零細なため、メディアなどへの露出が多い割には、経済活動規模としては限定的で、雇用吸収力などを考える際には、マイナーな存在であると考えられてきた。

しかし、現在では、全国で5万法人超が認証を受けて活動しており、数の上では、学校法人、社会福祉法人、公益法人のいずれをもはるかに上回っており、全国のコンビニの店舗数に匹敵する¹。NPO法人を一つのセクターに見立てると、その生み出す付加価値や雇用吸収力は、相当な規模になるはずである。

本章では、NPO法人の活動を支えるマンパワーに注目し、有給および無給のスタッフが毎年どの程度の規模の付加価値を生み出しているか、そのマクロ的な姿を推計するとともに、分野別の動向や有給スタッフと無給スタッフの関係についても検討したい。NPOを運営していくうえで、有給無給を問わず優秀な人材は極めて重要な経営資源であるが、それを貨幣タームの付加価値として表現してみようというのが本章の目的である。

推計に用いるデータは、主として独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した「NPO法人の活動と働き方に関する調査」（以下、本調査）の団体票および個人票であり、それらから、職員数、給与水準、労働時間、時給などのデータを用いて、推計、分析を行った。

本稿の構成は以下の通りである。第2節では、非営利セクターの活動のマクロ推計やボランティアの経済価値の計測についての先行研究を整理し、今回の分析の特徴を説明する。第3節では、具体的な推計方法について詳しく解説する。第4節では、NPO法人における正規職員および非正規職員の就業状況と正規・非正規職員がどのくらいの付加価値を生み出しているかをみる。また、NPO法人で働くボランティアの人数と彼らが生み出す付加価値についても分析する。さらに、有給職員とボランティアを合わせたNPO法人の労働市場の全体像とその構造について分析する。第5節においては、NPO法人の労働市場の規模を他産業や企業と比較するとともに、NPO法人労働市場の課題について検討する。

¹ 日本フランチャイズチェーン協会「コンビニエンスストア統計」によると、2015年末現在の総店舗数は、53,544店舗。

第2節 先行研究と本章の特徴

非営利セクターの活動のマクロ的推計は、1990年代までさかのぼることができる。

Johns Hopkins 大学の Lester M. Salamon 教授らの主宰する国際比較プロジェクトでは、国際比較可能な定義と分類によるマクロ統計整備が行われ、日本の非営利セクターのマクロ推計も公表されている。このプロジェクトの第2ステージとして、国民経済計算のサテライト統計として、非営利サテライト勘定の整備が提唱され、国連統計局から非営利サテライト勘定作成のためのマニュアルも刊行されている²。これには10か国以上が参加しており、国際比較データも公表されている³。

日本については、山内・松永（2005）、山内・松永・高橋（2005）がパイロット的な研究を行い、その後、内閣府が三菱UFJリサーチ&コンサルティングに委託して作成した非営利サテライト勘定の報告書が公表されている（内閣府経済社会総合研究所，2008，2009）。この内閣府の報告書によれば、日本の民間非営利団体（Nonprofit Institution, NPI）の生み出す付加価値額は、2004年度において25.1兆円（名目GDPの5.0%）と推計されている。このうち、従業員に分配される雇用者報酬は、21.3兆円（名目GDPの4.3%）と推計されている。また、法人種別では、NPO法人の生み出す付加価値は1140億円で、うち雇用者報酬が1120億円とそのほとんどを占めると推計されている。

ボランティア労働の生み出す経済価値についての先行研究も、内外で数多く存在する。アメリカでは、Independent Sectorが「Nonprofit Almanac」の中で、定期的にボランティア労働の経済価値を推計、公表してきた。日本では、山内・松永・松岡（2005）が先駆的な推計を行っているほか、内閣府も、先述の報告書の中で推計値を公表している。これによれば、民間非営利団体（NPI）で働くボランティアが生み出す付加価値は、2004年度において、5.3兆円（名目GDPの1.1%）に上る。また、NPO法人が生み出す経済価値は、1.2兆円と、民間非営利団体全体のボランティアの経済価値の2割以上を占めると推計されている。

2010年代に入ると、『寄付白書』（日本ファンドレイジング協会編）において、全国アンケート調査に基づく推計が行われ、公表されている。最新の『寄付白書2015』によれば、2014年におけるボランティアの生み出す付加価値は、3.2兆円と推計され、これは同年の名目GDPの0.7%に相当する規模であるとされている⁴。なお、寄付白書では、ボランティア全体の推計が行われているが、NPO法人など法人類型別のボランティアの推計は行われていない。

² マニュアルはUnited Nations（2003）として公表されている。

³ 概要については、Salamon et.al.（2013）を参照。

⁴ 詳細は、日本ファンドレイジング協会編（2015）を参照。2015年版の数値は、2013年版（日本ファンドレイジング協会，2013）の数値より、大幅に小さく、また内閣府など他の推計や寄付白書の過去の推計よりもかなり小さく、過小推計の可能性がある。

内閣府推計も、寄付白書の推計も、ボランティアの経済価値を計算するための賃金としては、賃金センサスに基づくサービス業などの賃金が用いられており、これがボランティアの経済価値を貨幣タームに置き換えるための「価格」として適切かどうかについては、議論の余地がある。

以上のような先行研究の蓄積を踏まえ、本章においては、NPO 法人の非正規職員の賃金水準を、ボランティアの賃金として用いることにより、より現実的で正確な推計を行っている。

第3節 推計の方法

本節では、推計の方法について概要を説明しておきたい。

大まかな手順は、以下の通りである。NPO 法人の生み出す付加価値の主要部分を占める支払給与総額のマクロ推計を行い、NPO 法人の労働市場の規模や付加価値でみた GDP への貢献の定量化を行う。正規職員と非正規職員について、支払給与総額のマクロ推計を行うとともに、分野別にブレイクダウンを行う。非営利組織特有のボランティア労働（無償ボランティアおよび有償ボランティア）の生み出す付加価値を定量的に推計し、ボランティアの役割、重要性を可視化するとともに、分野別の違いをみる。

1. データとその特徴

データとしては、独立行政法人労働政策研究・研修機構が、2014年7月に実施した『NPO 法人の活動と働き方に関する調査』の個票（団体票および個人票）を用いて、NPO 法人における就業の経済規模（付加価値）を主な活動分野別に推計した。

このデータの利点は、付加価値の計算に必要な、スタッフ数、労働時間、給与、時給などほとんどの情報が、このデータセットに含まれており、先行研究と比較して、より正確で整合的な推計を行うことができる点である。

なお、このデータでは、東日本大震災の被災地での NPO 活動を重点的に調査するため、被災3県に主たる事務所のある NPO 法人は全数を対象とし、他の地域よりも母集団からの抽出率を高く設定しているが、今回の推計では、地域補正をせず、ウェイトなしの値を用いている。また、活動分野別の構成比は調査結果をそのまま用いている。したがって、推計結果には、被災3県の特徴がより濃く反映されるという「バイアス」が生じている可能性もあるという点に留意が必要である。

第2-1-1表は、調査対象の NPO 法人の主な活動分野別法人数と割合を示している。内閣府調査と本調査を比較し、5ポイント以上差がある分野に網掛けをしている。

第2-3-1表 調査対象NPO法人の概要（主な活動分野）

	団体調査	内閣府既存調査		本調査 構成比	H26	H25	差	差	H26.3月末 推計 分野別
	ウェイトなし n	H26 n	H25 n		構成比 %	構成比 %			
総数	2,720	1,323	11,730	-	-	-	-	-	50,089
1 保健・医療・福祉	1,124	631	4,241	41.3%	47.7%	36.2%	-6.4%	5.2%	20,699
2 社会教育	80	39	339	2.9%	2.9%	2.9%	0.0%	0.1%	1,473
3 まちづくり	205	80	750	7.5%	6.0%	6.4%	1.5%	1.1%	3,775
4 観光振興	38	14	92	1.4%	1.1%	0.8%	0.3%	0.6%	700
5 農村漁村・中山間地域振興	57	19	171	2.1%	1.4%	1.5%	0.7%	0.6%	1,050
6 学術、文化、芸術、スポーツ	241	119	1,015	8.9%	9.0%	8.7%	-0.1%	0.2%	4,438
7 環境保全	203	78	728	7.5%	5.9%	6.2%	1.6%	1.3%	3,738
8 災害救援	20	5	69	0.7%	0.4%	0.6%	0.4%	0.1%	368
9 地域安全	24	7	106	0.9%	0.5%	0.9%	0.4%	0.0%	442
10 人権擁護・平和	27	15	140	1.0%	1.1%	1.2%	-0.1%	-0.2%	497
11 国際協力	69	41	453	2.5%	3.1%	3.9%	-0.6%	-1.3%	1,271
12 男女共同参画	23	6	128	0.8%	0.5%	1.1%	0.4%	-0.2%	424
13 子どもの健全育成	234	137	1,640	8.6%	10.4%	14.0%	-1.8%	-5.4%	4,309
14 情報化社会の発展	29	13	273	1.1%	1.0%	2.3%	0.1%	-1.3%	534
15 科学技術振興	19	10	168	0.7%	0.8%	1.4%	-0.1%	-0.7%	350
16 経済活動の活性化	32	13	316	1.2%	1.0%	2.7%	0.2%	-1.5%	589
17 職業能力開発・雇用機会拡充	44	44	647	1.6%	3.3%	5.5%	-1.7%	-3.9%	810
18 消費者の保護	16	14	117	0.6%	1.1%	1.0%	-0.5%	-0.4%	295
19 NPO支援	44	36	336	1.6%	2.7%	2.9%	-1.1%	-1.2%	810
20 条例指定	1	2	1	0.0%	0.2%	0.0%	-0.1%	0.0%	18
無回答	190	-	-	7.0%	-	-	-	-	3,499

2. 推計手順：有給職員

NPO法人の有給職員の生み出す付加価値

= 分野別の①平均就業者数 × ②平均の年間の給与額 × ③NPO法人数

① 分野別の就業者数（団体票：問1、問23_1）⁵

- ・ 分野別の正規職員数（2014年3月末時点）
- ・ 分野別の非正規職員数（2014年3月末時点）

② 分野別の平均の年間の給与額（団体票：問5、問6、問23_1）

- ・ 分野別の正規職員（平均的な人）の年間の給与額
- ・ 分野別の非正規職員（平均的な人）のおおよその時給×週の実労働時間⁶

③ NPO法人数（2015年3月末時点）50,089法人⁷

なお、活動分野に関しては、NPO法人を認証する際の活動分野は複数指定できるが、既存調査等の構成比も踏まえ、本調査の調査結果データを用いることとした。また、本調査では分野不明が7%であったが、過大評価にならないよう推計の対象外とした。

⁵ 有給役員の人件費は未聴取であるが、正規職員との兼任も多いと考えられる。また、出向職員の人件費は出向元負担のため除外した。

⁶ 週の実労働時間は、個人票の問22(3)の結果を用いた。

⁷ 内閣府ホームページより <https://www.npo-homepage.go.jp/about/toukei-info/ninshou-seni>

3. 推計手順：ボランティア

NPO 法人のボランティアの生み出す付加価値

＝分野別の①1 団体平均ボランティア数

× ②1 人平均の時間当たり価値 × ③1 人平均労働時間 × ④NPO 法人数

① 分野別のボランティア数（団体票：問 1、問 23_1）

- ・ 有償ボランティア数（必要経費や謝金などの支給を受けているボランティア）
- ・ 無償事務局ボランティア数（主に事務局業務を担うボランティア）
- ・ 無償その他ボランティア数（事務局業務以外の活動を担うボランティア）
- ・ インターン数（学生などで、就業体験を目的として活動する者。実習生）⁸

② 分野別の非正規職員の平均年間給与額（団体票：問 5、問 6、問 23_1）

時給に関しては、ボランティアは、非正規職員に相当する仕事をしていると仮定し、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、インターンの形態を問わず、同じ団体で働く非正規職員の時給を当てはめた。

③ 労働時間

個人票より、月の実労働時間を用いた。

- ・ 有償ボランティア：月の実労働時間（個人票：問 26）より引用
- ・ 無償事務局ボランティア：月の実労働時間（個人票：問 26）より引用
- ・ 無償その他ボランティア：月の実労働時間（個人票：問 26）より引用
- ・ インターン：データなし

④ NPO 法人数（2015 年 3 月末時点）50,089 法人

4. 代替費用法と機会費用法

ボランティアの経済価値の推計方法については、若干の説明が必要である。ボランティアは、実際には市場で決まる賃金や給与を受け取っていないので、その価値を計算するには、何らかの帰属賃金（imputed wage）あるいはシャドウ賃金（shadow wage）を仮定して計算する必要がある。

そのための方法としては、代替費用法（Replacement cost method）と機会費用法（Opportunity cost method）がある。機会費用法は、ボランティアをすることによって失う機会費用によってボランティアの経済価値を図ろうとするものである。これに対し

⁸ 本調査では、個人票でインターンからの回答はなかった。

て、代替費用法（スペシャリスト・アプローチ）は、ボランティアの行う仕事を同種の専門の有給労働に置き換えた場合にかかる賃金によってボランティアの経済価値を図ろうとするものである⁹。

この両者の推計方法は、結果が一致する場合もあるが、一般的には異なる結果になると考えられる。たとえば、人気歌手が介護ヘルパーのボランティアをするケースを考えてみたい。機会費用法では、この歌手がヘルパーのボランティアをすることで、コンサートの回数が減り、減少した興行収入を機会費用（逸失利益）とみなしてボランティアの価値を計算するので、ボランティアをする人の所得かと浮く能力が大きければ、膨大な金額になる可能性がある。これに対して、機会費用の小さい学生や失業者がボランティアをすれば、その経済価値は相対的に小さいものとなる。

一方、代替費用法では、ボランティアを有給のヘルパーで置き換えた場合の人件費をボランティアの価値とみなすので、たとえば日給 1 万円であれば、ボランティアの経済価値は 1 日当たり 1 万円ということになる。代替費用法では、人気歌手でも、学生でも、会社の重役でも、失業者でも、誰がボランティアをしたかは、計算結果には影響を与えない。

これら二つの方法には一長一短があり、どちらが優れているか一概に言えないが、推計の実務を考えると、代替費用法の方が現実的と考えられる。その理由は、機会費用法では、ボランティア一人一人の機会費用に関するデータが必要になるが、代替費用法では、ボランティアの行う仕事の種類に応じた市場賃金のデータがあれば足りるからである。

このため、本章では、ボランティアの生み出す付加価値の計算において、代替費用法を用いている。具体的には、JILPT 調査の団体票および個人票から、非正規職員の時給をボランティアの「代替費用」とみなして、ボランティアの経済価値を計測した。

⁹ 詳細については、Department of Statistics (2011) 参照。

5. 推計パターン

NPO 法人の多くは零細であり、スタッフ数も少ないが、今回用いたデータでは、一部に特異的に給与が高いケース、労働時間が長いケースが存在した。こうした非対称な分布の場合、算術平均値が過大になり、過大推計をもたらす可能性があるため、推計にあたっては、算術平均を用いたケース（第 2-3-2 表のパターン 1）と、中央値を用いたケース（第 2-3-2 表のパターン 2）の 2 つのケースを推計した。

また、給与と労働時間に関して、NPO 法人の活動分野によっては、サンプル数が少なく、結果の信頼性が低くなる可能性があったため、30 サンプル(30s)未満の分野については、全体の平均値を用いたケース（第 2-3-2 表のパターン 3）と全体の中央値を用いたケース（第 2-3-2 表のパターン 4）の 2 ケースを推計した。

第 2-3-2 表 推計パターンと使用データ

	パターン 1	パターン 2	パターン 3	パターン 4
就業人数	平均値	平均値	平均値	平均値
給与	平均値	中央値	平均値 ※30s 未満の分野は全体平均値	中央値 ※30s 未満の分野は全体中央値
労働時間	平均値	中央値	平均値 ※30s 未満の分野は全体平均値	中央値 ※30s 未満の分野は全体中央値

第 2-3-3 表 推計に関する給与と労働時間

< 就業者 >	給与	労働時間
A) 役員	無報酬、対象外	-
B) 有給役員	未聴取、c) 兼任想定、除外	未聴取、c) 兼任想定、除外
C) 正規職員	団体票 問 5 年間給与額	(団体票 問 4)
D) 非正規職員	団体票 問 6 時給	団体票 週の実労働時間 (個人票：問 22(3)) より
E) 出向職員	人件費は出向元負担、除外	-

< ボランティア >	給与	労働時間
F) 有償ボランティア	団体票 問 6 時給	個人票 問 26
G) 無償事務局ボランティア	団体票 問 6 時給	個人票 問 26
H) 無償その他ボランティア	団体票 問 6 時給	個人票 問 26
I) インターン	データなし、対象外	データなし、対象外

以上、合計4パターンについて推計を行った結果を第2-3-4表および第2-3-5表として取りまとめた。これによると、事前の想定どおり、平均値を用いたパターン1およびパターン3の方が、中央値を用いたパターン2およびパターン4より、推計値が全体として大きくなっている。

第2-3-4表 パターン別推計結果

パターン1

	①平均値で推計(単位:百万円)								
	C	D	F	G	H	C+D	F+G+H	合計	
	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	就業者	ボランティア		
1 保健・医療・福祉	286,406	225,745	47,529	4,645	2,733	512,152	54,907	567,059	
2 社会教育	3,776	3,757	1,884	918	337	7,533	3,139	10,672	
3 まちづくり	13,049	13,411	6,516	1,936	1,142	26,460	9,594	36,054	
4 観光振興	1,830	2,901	1,177	121	36	4,732	1,333	6,065	
5 農村漁村・中山間地域振興	3,829	1,176	5,936	541	149	5,005	6,627	11,632	
6 学術、文化、芸術、スポーツ	15,413	16,077	28,106	2,090	751	31,490	30,948	62,438	
7 環境保全	10,225	11,515	10,737	3,100	1,416	21,740	15,254	36,994	
8 災害救援	1,732	1,658	20,393	59	135	3,391	20,587	23,978	
9 地域安全	833	274	474	380	105	1,108	959	2,066	
10 人権擁護・平和	813	2,133	3,151	2,415	930	2,946	6,496	9,442	
11 国際協力	3,362	1,245	1,752	1,017	1,042	4,607	3,811	8,418	
12 男女共同参画	2,020	1,489	1,203	458	1,306	3,509	2,967	6,475	
13 子どもの健全育成	38,622	31,678	13,181	1,989	1,528	70,300	16,698	86,997	
14 情報化社会の発展	445	76	316	113	31	520	461	981	
15 科学技術振興	546	449	209	48	54	995	311	1,306	
16 経済活動の活性化	906	839	788	307	511	1,746	1,606	3,351	
17 職業能力開発・雇用機会拡充	4,004	4,084	473	236	308	8,088	1,017	9,105	
18 消費者の保護	2,927	2,746	299	119	56	5,672	475	6,147	
19 NPO支援	4,968	3,102	1,457	139	353	8,070	1,949	10,018	
20 条例指定	0	26	0	0	0	26	0	26	
計	395,706	324,382	145,582	20,630	12,925	720,087	179,138	899,225	
分野不明除く全体	396,881	335,201	136,395	19,530	11,680	732,082	167,605	899,687	
分野不明含む全体	419,663	350,101	138,865	21,821	12,763	769,764	173,449	943,213	

パターン2

	②中央値で推計(単位:百万円)								
	C	D	F	G	H	C+D	F+G+H	合計	
	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	就業者	ボランティア		
1 保健・医療・福祉	275,465	190,932	32,405	2,613	1,350	466,397	36,368	502,765	
2 社会教育	3,431	3,931	922	495	283	7,363	1,700	9,063	
3 まちづくり	12,248	12,674	4,088	832	416	24,922	5,336	30,258	
4 観光振興	1,919	2,914	1,230	62	3	4,833	1,295	6,128	
5 農村漁村・中山間地域振興	3,757	1,128	5,691	333	112	4,885	6,137	11,022	
6 学術、文化、芸術、スポーツ	15,030	13,670	11,577	1,295	432	28,700	13,303	42,003	
7 環境保全	10,300	8,200	5,353	1,360	725	18,501	7,438	25,938	
8 災害救援	1,930	1,607	19,766	56	28	3,537	19,850	23,388	
9 地域安全	833	139	157	107	54	973	318	1,291	
10 人権擁護・平和	663	801	1,142	683	315	1,463	2,140	3,604	
11 国際協力	3,495	997	772	644	515	4,492	1,931	6,424	
12 男女共同参画	2,082	1,763	1,112	352	1,761	3,846	3,225	7,071	
13 子どもの健全育成	36,445	26,051	7,539	1,000	833	62,496	9,373	71,868	
14 情報化社会の発展	435	81	275	55	33	516	363	878	
15 科学技術振興	457	437	244	19	28	895	291	1,186	
16 経済活動の活性化	909	674	632	137	411	1,583	1,180	2,762	
17 職業能力開発・雇用機会拡充	2,750	4,040	124	121	256	6,790	501	7,291	
18 消費者の保護	2,070	2,597	178	100	30	4,667	308	4,975	
19 NPO支援	5,039	2,631	1,526	81	330	7,670	1,936	9,607	
20 条例指定	0	27	31	0	0	27	31	57	
計	379,258	275,295	94,764	10,345	7,915	654,553	113,025	767,578	
分野不明除く全体	379,442	300,302	75,197	11,526	5,763	679,744	92,486	772,230	
分野不明含む全体	402,716	312,116	76,964	12,500	5,833	714,832	95,297	810,129	

パターン3

③平均値(30s未満は全体平均)で推計(単位:百万円)								
	C	D	F	G	H	C+D	F+G+H	
	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	就業者	ボランティア	合計
1 保健・医療・福祉	286,406	225,745	47,529	4,645	2,733	512,152	54,907	567,059
2 社会教育	4,487	4,901	2,335	1,006	751	9,387	4,092	13,479
3 まちづくり	13,049	13,411	7,883	1,936	1,142	26,460	10,961	37,421
4 観光振興	2,058	2,731	2,664	169	101	4,790	2,934	7,723
5 農村漁村・中山間地域振興	3,930	1,446	8,698	446	267	5,376	9,411	14,787
6 学術、文化、芸術、スポーツ	15,413	16,077	23,538	2,090	1,425	31,490	27,053	58,544
7 環境保全	10,225	11,515	11,918	3,100	1,416	21,740	16,435	38,175
8 災害救援	1,642	1,774	14,182	189	113	3,417	14,483	17,900
9 地域安全	793	249	760	273	163	1,042	1,195	2,237
10 人権擁護・平和	924	936	1,734	560	335	1,860	2,629	4,489
11 国際協力	3,191	1,364	1,705	1,110	684	4,555	3,499	8,054
12 男女共同参画	2,409	1,302	1,352	625	374	3,711	2,350	6,061
13 子どもの健全育成	38,622	31,678	13,181	1,989	1,528	70,300	16,698	86,997
14 情報化社会の発展	383	402	591	155	93	785	839	1,624
15 科学技術振興	410	511	166	89	53	921	309	1,229
16 経済活動の活性化	951	652	742	352	210	1,603	1,305	2,907
17 職業能力開発・雇用機会拡充	3,711	3,462	808	172	103	7,173	1,083	8,255
18 消費者の保護	2,486	1,123	183	57	34	3,609	274	3,884
19 NPO支援	5,802	3,515	1,426	270	161	9,317	1,858	11,175
20 条例指定	0	45	56	0	0	45	56	100
計	396,891	322,839	141,452	19,232	11,686	719,730	172,370	892,099
分野不明除く全体	396,881	335,201	136,395	19,530	11,680	732,082	167,605	899,687
分野不明含む全体	419,663	350,101	138,865	21,821	12,763	769,764	173,449	943,213

パターン4

④中央値(30s未満は全体中央値)で推計(単位:百万円)								
	C	D	F	G	H	C+D	F+G+H	
	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	就業者	ボランティア	合計
1 保健・医療・福祉	275,465	190,932	32,405	2,613	1,350	466,397	36,368	502,765
2 社会教育	4,289	4,391	1,287	519	370	8,680	2,176	10,856
3 まちづくり	12,248	12,674	4,361	832	416	24,922	5,609	30,530
4 観光振興	1,968	2,447	1,469	100	50	4,415	1,618	6,033
5 農村漁村・中山間地域振興	3,757	1,296	4,796	263	132	5,053	5,190	10,243
6 学術、文化、芸術、スポーツ	15,030	13,670	11,950	1,295	648	28,700	13,893	42,593
7 環境保全	10,300	8,200	5,353	1,360	725	18,501	7,438	25,938
8 災害救援	1,570	1,590	7,819	111	56	3,160	7,986	11,145
9 地域安全	758	223	419	161	80	981	660	1,641
10 人権擁護・平和	884	838	956	330	165	1,722	1,452	3,173
11 国際協力	3,050	1,222	940	675	337	4,272	1,952	6,225
12 男女共同参画	2,303	1,166	745	369	184	3,469	1,298	4,767
13 子どもの健全育成	36,445	26,051	7,539	1,000	833	62,496	9,373	71,868
14 情報化社会の発展	366	360	326	92	46	726	463	1,190
15 科学技術振興	392	457	91	53	26	849	171	1,020
16 経済活動の活性化	909	584	409	208	104	1,493	721	2,214
17 職業能力開発・雇用機会拡充	3,548	3,102	446	101	51	6,649	598	7,247
18 消費者の保護	2,377	1,006	101	34	17	3,383	151	3,535
19 NPO支援	5,548	3,149	786	159	80	8,696	1,025	9,722
20 条例指定	0	40	31	0	0	40	31	71
計	381,206	273,397	82,229	10,273	5,670	654,604	98,171	752,775
分野不明除く全体	379,442	300,302	75,197	11,526	5,763	679,744	92,486	772,230
分野不明含む全体	402,716	312,116	76,964	12,500	5,833	714,832	95,297	810,129

第2-3-5表 パターン別比較

	計(単位:百万円)				就業者のみの計(単位:百万円)				ボランティアのみの計(単位:百万円)			
	パターン①	パターン②	パターン③	パターン④	パターン①	パターン②	パターン③	パターン④	パターン①	パターン②	パターン③	パターン④
	平均	中央値	30s未満 平均	30s未満 中央値	平均	中央値	30s未満 平均	30s未満 中央値	平均	中央値	30s未満 平均	30s未満 中央値
1 保健・医療・福祉	567,059	502,765	567,059	502,765	512,152	466,397	512,152	466,397	54,907	36,368	54,907	36,368
2 社会教育	10,672	9,063	13,479	10,856	7,533	7,363	9,387	8,680	3,139	1,700	4,092	2,176
3 まちづくり	36,054	30,258	37,421	30,530	26,460	24,922	26,460	24,922	9,594	5,336	10,961	5,609
4 観光振興	6,065	6,128	7,723	6,033	4,732	4,833	4,790	4,415	1,333	1,295	2,934	1,618
5 農村漁村・中山間地域振興	11,632	11,022	14,787	10,243	5,005	4,885	5,376	5,053	6,627	6,137	9,411	5,190
6 学術、文化、芸術、スポーツ	62,438	42,003	58,544	42,593	31,490	28,700	31,490	28,700	30,948	13,303	27,053	13,893
7 環境保全	36,994	25,938	38,175	25,938	21,740	18,501	21,740	18,501	15,254	7,438	16,435	7,438
8 災害救援	23,978	23,388	17,900	11,145	3,391	3,537	3,417	3,160	20,587	19,850	14,483	7,986
9 地域安全	2,066	1,291	2,237	1,641	1,108	973	1,042	981	959	318	1,195	660
10 人権擁護・平和	9,442	3,604	4,489	3,173	2,946	1,463	1,860	1,722	6,496	2,140	2,629	1,452
11 国際協力	8,418	6,424	8,054	6,225	4,607	4,492	4,555	4,272	3,811	1,931	3,499	1,952
12 男女共同参画	6,475	7,071	6,061	4,767	3,509	3,846	3,711	3,469	2,967	3,225	2,350	1,298
13 子どもの健全育成	86,997	71,868	86,997	71,868	70,300	62,496	70,300	62,496	16,698	9,373	16,698	9,373
14 情報化社会の発展	981	878	1,624	1,190	520	516	785	726	461	363	839	463
15 科学技術振興	1,306	1,186	1,229	1,020	995	895	921	849	311	291	309	171
16 経済活動の活性化	3,351	2,762	2,907	2,214	1,746	1,583	1,603	1,493	1,606	1,180	1,305	721
17 職業能力開発・雇用機会拡充	9,105	7,291	8,255	7,247	8,088	6,790	7,173	6,649	1,017	501	1,083	598
18 消費者の保護	6,147	4,975	3,884	3,535	5,672	4,667	3,609	3,383	475	308	274	151
19 NPO支援	10,018	9,607	11,175	9,722	8,070	7,670	9,317	8,696	1,949	1,936	1,858	1,025
20 条例指定	26	57	100	71	26	27	45	40	0	31	56	31
計	899,225	767,578	892,099	752,775	720,087	654,553	719,730	654,604	179,138	113,025	172,370	98,171
分野不明除く全体	899,687	772,230	899,687	772,230	732,082	679,744	732,082	679,744	167,605	92,486	167,605	92,486
分野不明含む全体	943,213	810,129	943,213	810,129	769,764	714,832	769,764	714,832	173,449	95,297	173,449	95,297

推計にかかる注意点1：①平均値パターン・②中央値パターン

D)非正規職員：9 地域安全、20 条例支援の時給は団体票0sのため、個人票の分野を採用した。

F)有償ボランティア：18 消費者保護の労働時間は0sのため、分野別平均(分野不明含まず)を採用した。

H)無償その他ボランティア：15 科学技術振興、18 消費者保護は0sのため、分野別平均(分野不明含まず)を採用した。

推計にかかる注意点2：③30s未満平均値パターン・④30s未満中央値パターン

<30s未満だった分野>人数(共通)

8 災害救援、9 地域安全、10 人権擁護・平和、12 男女共同参画、14 情報化社会の発展、15 科学技術振興、16 経済活動の活性化、18 消費者の保護、20 条例指定

<30s未満だった分野>年収・時給(正規職員・非正規職員)

2 社会教育、4 観光振興、5 農村漁村・中山間地域振興、8 災害救援、9 地域安全、10 人権擁護・平和、11 国際協力、12 男女共同参画、14 情報化社会の発展、15 科学技術振興、16 経済活動の活性化、17 職業能力開発・雇用機会拡充、18 消費者の保護、19NPO支援、20 条例指定

<30s未満>労働時間(非正規職員)

※分野多数のため、30s以上の分野

1 保健・医療・福祉、3 まちづくり、6 学術、文化、芸術、スポーツ、7 環境保全、13 子どもの健全育成

<30s未満>時間(有償ボラ)

※分野多数のため、30s以上の分野

1 保健・医療・福祉、13 子どもの健全育成

<30s未満>時間(無償事務局ボラ)

※分野多数のため、30s以上の分野

1 保健・医療・福祉、2 社会教育、3 まちづくり、6 学術、文化、芸術、スポーツ、7 環境保全、11 国際協力、13 子どもの健全育成

<30s未満>時間(無償その他ボラ)

※30s以上の分野

1 保健・医療・福祉、3 まちづくり、7 環境保全、13 子どもの健全育成

第4節 推計結果とその評価

本節では、上記のパターン3に基づき推計した結果について、概要を報告し、解説することとしたい。

1. 正規・非正規有給職員

NPO法人は、1法人当たりの平均で、正規職員3.35人、非正規職員5.69人雇用しており、人数で見ると、非正規職員が63%を占める。

日本の労働市場全体の非正規職員比率は、2015年には37.4%まで上昇しているが¹⁰、NPO法人の非正規比率は、労働市場全体と比較しても極めて高いといえる。

一方、NPO法人全体の年間給与額は、総額7197億円である。このうち正規職員が3969億円、非正規職員が3228億円で、非正規の占める割合は45%となり、人数でみた場合よりも非正規比率は低下する。これは、第1に、非正規職員の一人当たり労働時間が正規職員より短いこと、第2に、非正規の給与水準が正規職員と比較して相対的に低いためであると考えられる。

2. 有償・無償ボランティア

ボランティアには、必要経費や謝金などの支給を受けている有償ボランティアと無償ボランティアがある。

ここでは、有償・無償とも、非正規職員に相当する業務を行っていると仮定し、従事時間に各分野の非正規職員の時給を乗じて、ボランティアの生み出す付加価値額を計算した。

その結果、NPO法人全体で、ボランティアが1年間に生み出す付加価値は、有償ボランティアが1415億円、無償ボランティアが309億円、合計では1724億円であると推計された。第3節で述べた通り、ボランティアの経済価値は、帰属賃金の設定に依存するので、たとえば、もしボランティアの貢献が、非正規職員ではなく正規職員に近いと仮定すれば、推計された付加価値はより大きなものになるであろう。

また、今回の調査では、有償ボランティアの定義は、「給与ではないが、必要経費、謝金などの支給を受けている者」(団体票)、「必要経費や謝金などの支給を受けているボランティア」(個人票)となっており、交通費など必要経費をもらっているだけでも有償ボランティアに分類されている。このため、有償ボランティアが、無償ボランティアよりもはるかに付加価値が多いという結果になったものと思われる。

¹⁰ 『労働力調査』(総務省統計局)によれば、2015年平均の役員を除く雇用者5284万人のうち、非正規の職員・従業員は1980万人であり、37.5%を占める。

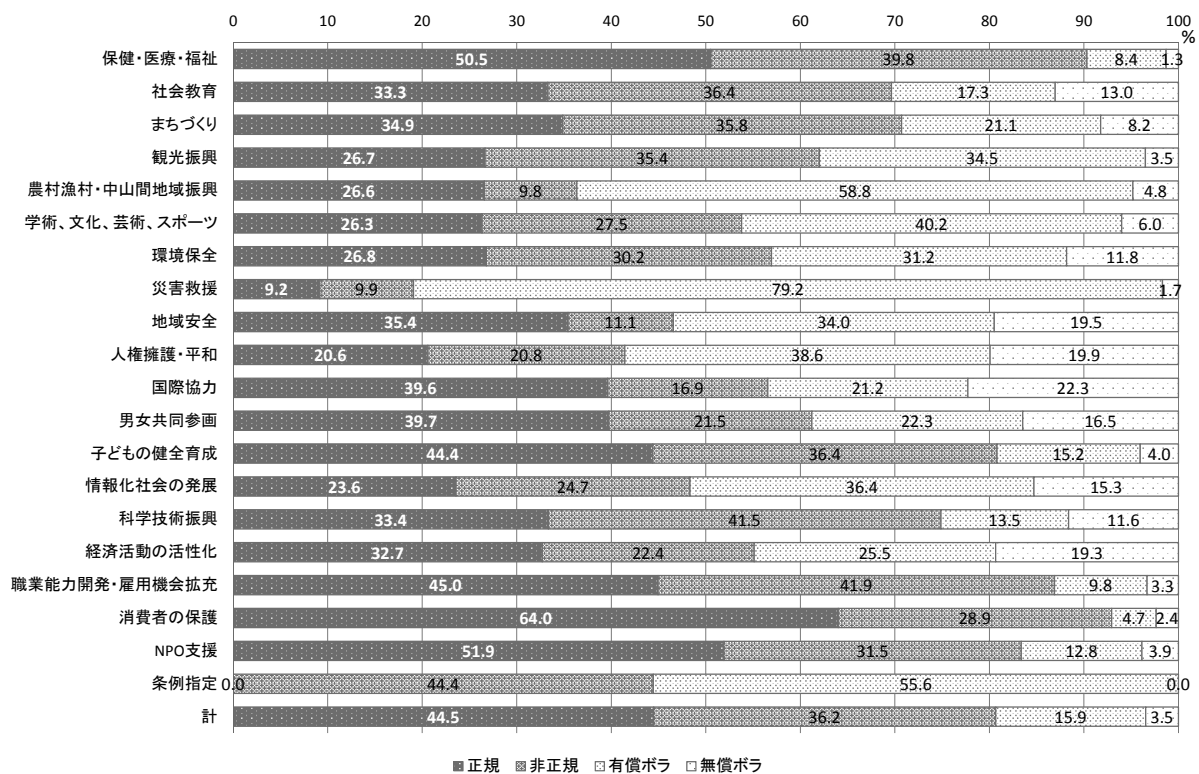
3. NPO 法人労働市場の規模

NPO 法人の有給職員およびボランティアが1年間に生み出す付加価値は合計 8921 億円、うち 44.5%を正規職員が、36.2%を非正規職員が、15.9%を有償ボランティアが、3.5%を無償ボランティアが生み出していると推計された（第 2-4-1 図）。

分野別では、保健医療福祉、消費者保護、NPO 支援などの分野では、正規職員が付加価値の半分以上を生み出しており、まちづくり、子どもの健全育成なども、正規・非正規を合わせた有給職員で付加価値の 70%以上を生み出している。

逆に、災害救援、地域振興、人権擁護・平和などの分野では、ボランティアへの依存度が高く、その生み出す付加価値は 50%を超えている。

第 2-4-1 図 NPO 法人の有給・無給職員の生み出す付加価値の構成比（活動分野別）



第 5 節 今後の展望と課題

1. NPO 法人の規模の評価：主要産業・企業との比較

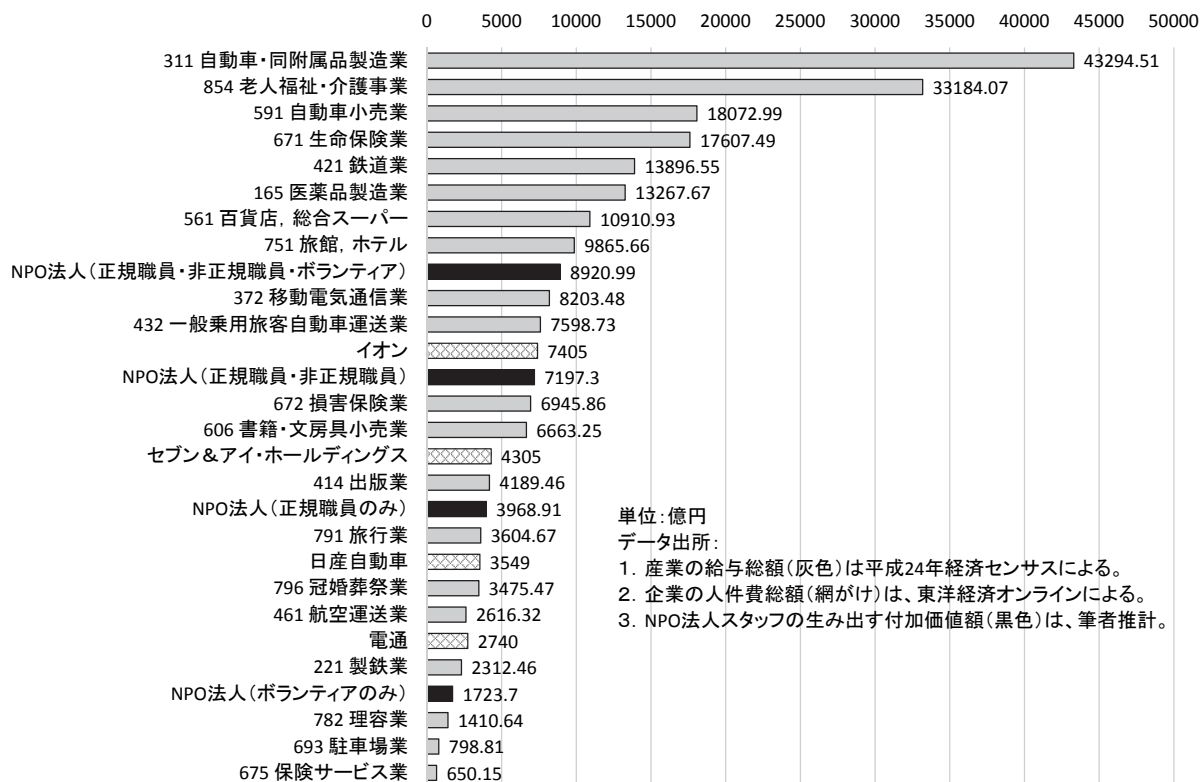
本章で推計した NPO 法人スタッフの生み出す付加価値額を主要産業の給与支払総額¹¹

¹¹ データは、総務省統計局「平成 24 年経済センサス活動調査」による。企業が支払った主な費用のうち「給与総額」のデータを用いた。「福利厚生費」は含んでいない。

および主要企業の人件費総額¹²と比較してみたい（第 2-5-1 図）。これまで見たように、NPO 法人は、ボランティアを含め年間 8921 億円の労働付加価値を生み出している。これは、自動車製造業、医薬品製造業などには及ばないが、移動電気通信業（携帯電話事業等）やイオンを上回る規模である。

また、NPO 法人が正規職員・非正規職員に支払った給与総額だけでも、産業では、損害保険業の給与総額に匹敵し、企業では、セブン&アイ・ホールディングス、日産自動車、電通を上回る。また、ボランティアの生み出す付加価値だけでも、保険サービス業の 2 倍以上に上る。

第 2-5-1 図 NPO 法人の有給・無給職員の生み出す付加価値の産業・企業との比較



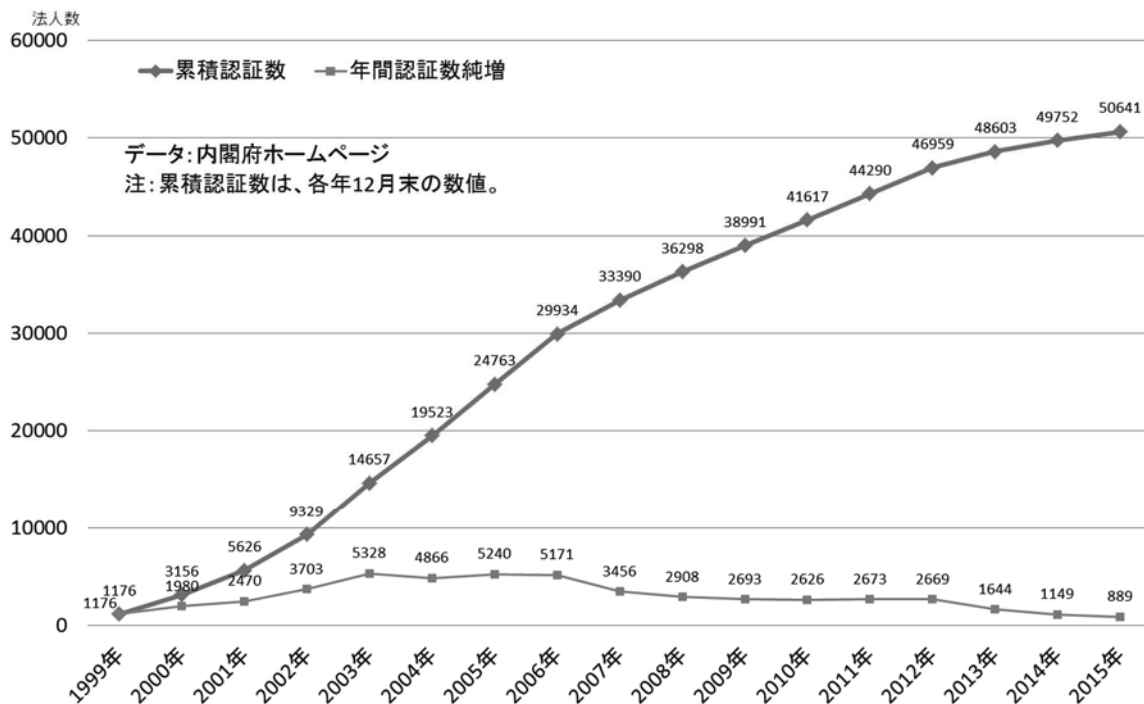
2. 今後の課題

このように、全国で 5 万を上回る NPO 法人を一つのセクターあるいは産業に見立てると、その労働市場規模は巨大で、給与総額だけでみても「1 兆円産業」に成長しており、相当大きな潜在的雇用吸収力を持つと考えられる。

¹² データは、東洋経済オンライン編集部「給料をたくさん払っているトップ 700 社」（2014 年 12 月 8 日）による。対象は、主要な上場企業のうち、「人件費」を損益計算書（P/L）のうち、販管費の費用科目として計上している 1083 社の直近本決算データとされている。トヨタ自動車や NTT（日本電信電話）、JT など米国会計基準（SEC）や国際財務報告基準（IFRS）で決算情報を開示している企業は「人件費」科目がないため、今回のランキングには含まれていない。

ただし、NPO 法人の数の増加はすでに頭打ちになっている。法人のなかには、解散する法人も増えている。こうした背景から、今後、累積数では現在の 5 万法人超からそれほど増えないのではないかと予想される（第 2-5-2 図）。

第 2-5-2 図 NPO 法人数の推移



したがって、今後 NPO 法人の労働市場規模がさらに成長するためには、個々の法人の経営規模が大きくなる必要があるであろう。しかし、現在のところ、多くの NPO 法人の経営は依然として零細で、スタッフの専門性も乏しく、また非正規職員やボランティアスタッフへの依存度が過度に高いといった現実がある。これらを克服するため、人材育成を含むキャパシティ・ビルディングの課題に取り組む必要であろう。

また、NPO 法人の立地は、大都市圏に集中している。2015 年末の NPO 法人数（50,641 法人）のうち、3 大都市圏にある所轄庁¹³により認証された NPO 法人は、25,901 法人で全体の半数を超える。これに対して、たとえば四国 4 県で認証された NPO 法人は、全体の 3% 未満であり、また、東日本大震災の被災 3 県の所轄庁¹⁴により認証された NPO 法人は、全体の 4.2% に過ぎない。したがって、特に地方圏では、NPO 法人は、まだまだ成長の余地が大きい可能性がある。

¹³ 3 大都市圏に立地する所轄庁とは、ここでは、埼玉県、さいたま市、千葉県、千葉市、東京都、神奈川県、横浜市、川崎市、相模原市、愛知県、名古屋市、京都府、京都市、大阪府、大阪市、堺市、兵庫県、神戸市とした。

¹⁴ 被災 3 県の所轄庁とは、岩手県、宮城県、仙台市、福島県である。

こうした現状を踏まえて、NPO 法人およびこれを含む非営利セクター全体を、公共サービスの新しい担い手として、また雇用創出の場として、政策的に適切に支援していくことが必要であろう。

謝 辞

推計作業にあたり、大坂紫氏（大阪大学大学院国際公共政策研究科博士後期課程／インテグリティリサーチ）のサポートを得たことに謝意を表したい。

参考文献

- Department of Statistics, International Labour Office (2011) *Manual on the measurement of volunteer work*, 2011.
- Salamon, Lester M., S. Wojciech Sokowski, Megan Haddock, Helen S. Tice (2013) “The State of Global Civil Society and Volunteering, Latest Findings from the Implementation of the UN Nonprofit Handbook”, *Comparative Nonprofit Sector Working Paper* No. 49, March 2013.
- United Nations (Department of Economic and Social Affairs Statistics Division) (2003) *Handbook on Non-Profit Institutions in the System of National Accounts*, 2003.
- 内閣府経済社会総合研究所国民経済計算部（2008）「非営利サテライト勘定に関する調査研究」『季刊国民経済計算』平成 19 年度第 3 号, No. 135, pp. 1-171, 2008 年 1 月.
- 内閣府経済社会総合研究所国民経済計算部（2009）「平成 19 年度非営利サテライト勘定に関する調査研究報告書」『季刊国民経済計算』平成 20 年度第 2 号, pp. 1-153, No. 138, 2009 年 2 月, .
- 日本ファンディング協会編（2013）『寄付白書 2013』日本ファンディング協会, 2013 年.
- 日本ファンディング協会編（2015）『寄付白書 2015』日本ファンディング協会, 2015 年.
- 労働政策研究・研修機構編（2015）『NPO 法人の活動と働き方に関する調査（団体調査・個人調査）—東日本大震災復興支援活動も視野に入れて—』（調査シリーズ No. 139）独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2015 年 5 月.
- 山内直人・松永佳甫（2005）「非営利サテライト勘定の意義と日本への適用可能性」『季刊国民経済計算』平成 17 年度第 1 号, No. 131, pp. 56-72, 2005 年 4 月.
- 山内直人・松永佳甫・高橋智子（2005）「非営利サテライト勘定による NPO 法人の統計的把握」『季刊国民経済計算』平成 17 年度第 1 号, No. 131, pp. 73-96, 2005 年 4 月.

山内直人・松永佳甫・松岡秀明（2005）「非営利サテライト勘定による寄付とボランティアの統計的把握」『季刊国民経済計算』平成 17 年度第 1 号，No.131，pp.97-116，2005 年 4 月．

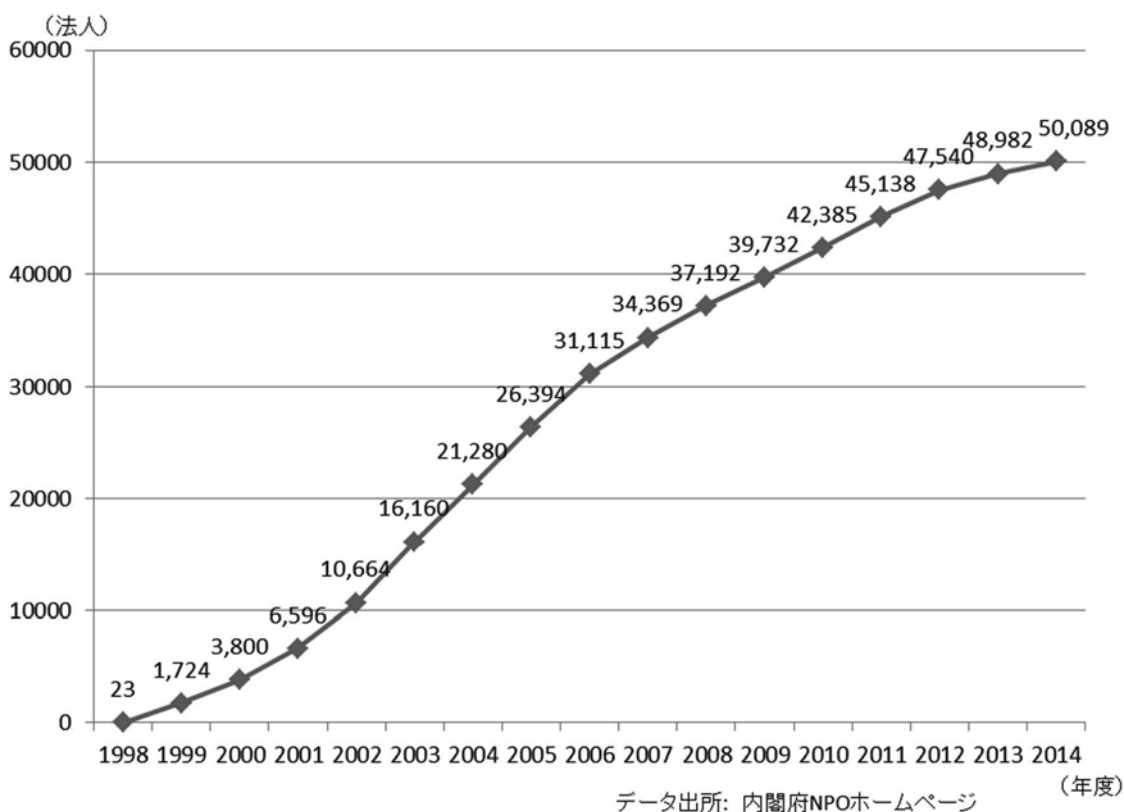
第3章 NPOの有給職員雇用の要因と変化 —2004年と2014年調査データの比較から—

第1節 はじめに

1998年にNPO法が施行されてから17年。NPOという言葉は一般的にも認知され、ボランティア活動もより身近になってきている。JILPTでは、10年前の2004年にNPO法人を対象とした調査を実施している。その頃NPO法人は、施行から約5年で法人数が急増していた時期であった。しかし、当時の調査結果からは、法人の財政基盤は脆弱で、雇用の場として期待はするものの機能しているとはいえない状況がみえた。あれから10年経過し、今回の調査からは成長をはっきりと確認することが出来る。

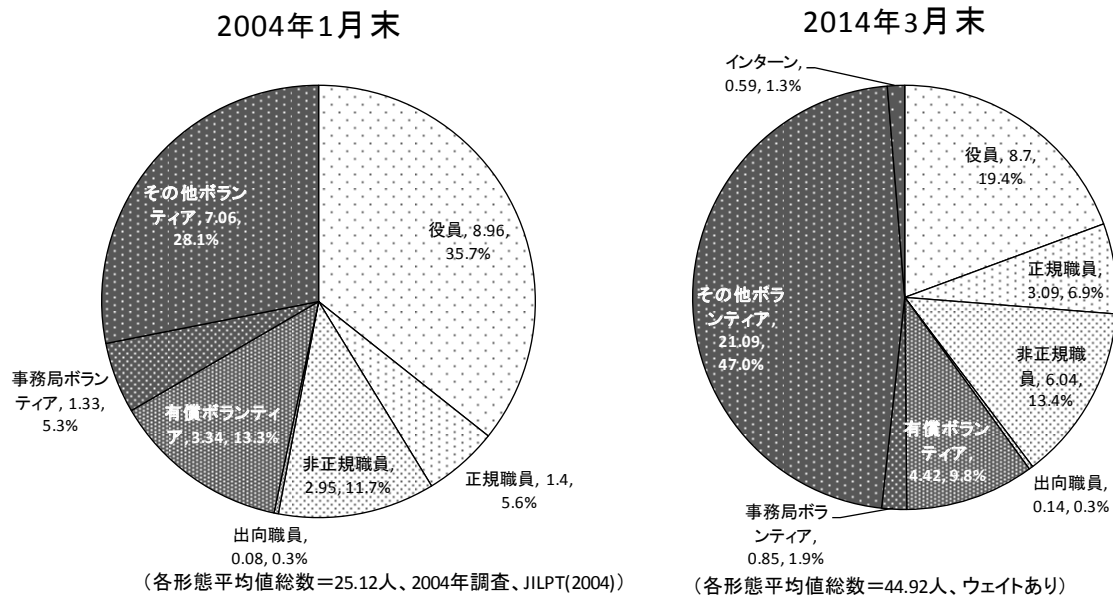
日本が経済不況に喘いだこの10年、NPO法人は増加し続けている（第3-1-1図）。認証数は2015年12月時点で5万団体を超え、1団体あたりの人数も増加している（第3-1-2図）。

第3-1-1図 NPO法人認証数の推移¹



¹ 解散数減算後の数値。2015年12月末日時点で累計1万1333団体が解散している。

第 3-1-2 図 NPO 法人の人員構成（左：2004 年調査、右：2014 年調査）



注) データラベルは、「活動形態, 平均人数, 総数に占める割合の順」に記している。

出典) JILPT[2015]図 2-1-1、2-1-2。

2004 年の調査では、正規職員数の平均が 1.4 人、非正規職員数の平均が約 3 人であったが、今回の調査では正規職員が約 3 人、非正規職員が約 6 人とほぼ倍の人数に拡大している。

NPO での雇用の広がり、NPO への認知度やニーズの高まりも要因として挙げられるが、一般労働市場との関係性は否定できない。失業率が高まっている状況であれば、求職者はより低い賃金でも働こうとするため、市場賃金は低くなり、賃金が相対的に低いレベルにある NPO でも雇用が吸収される可能性はある。また、この 10 年で地方自治体では緊縮財政や公務員数の削減が求められ、公的サービスが官から民へ委託されることも増えてきており、NPO での雇用拡大につながった可能性は高い。

本稿では、NPO 法人が有給職員を雇用する要因を分析する。財政規模や活動分野といった基本的属性、人材構成、運営方針といった団体特性を掴み、2004 年調査と 2014 年調査との比較から、10 年前と現在の雇用の要因とその変化についてみていく。また、都道府県別の市場賃金レベルの影響をみるために、マクロデータを変数に取り込んで分析を行う。本稿の構成は以下のようなものである。

第 2 節では問題意識と仮説を提示する。特に地域別、人材構成別の有給職員数、特に正規職員数を図示する。また、NPO 法人の有給職員の賃金の特徴を述べた上で、市場賃金との関係性を考察する。第 3 節ではデータと変数の説明を行い、第 4 節で分析結果を述べる。最後に結果をまとめ、NPO 法人の有給職員の雇用創出についての課題について論じたい。

第2節 問題意識と仮説

1. 仮説1：NPOの有給職員は地方へ拡大している

NPO法人の有給職員数が拡大基調にあることは間違いないが、それではどういった団体で有給職員は雇用されているのか。また、有給職員は、(当調査では便宜上)「正規職員」と「非正規職員」に分けているが、それぞれを雇用する規定要因は何だろうか。

NPOの一般的認知と共に、雇用も地方へ広がりを見せている可能性は高い。実はボランティア活動やNPO活動といった社会貢献活動は、都市部よりもより規模の小さい町村で参加率が高いという先行研究がある(Freeman(1997)、小野(2012)、馬(2012)、Ma & Ono(2013))。特に、日本では1990年代に入り、地方自治体の財政が急速に悪化し、公務員数の削減や、公的サービスを官から民へと移管、委託するようになってきている。より税収の少ない地方では、地域住民が互いに助け合う共助の活動に頼らざるを得なくなる。こうしたことを背景に地方でNPOへのニーズが高まっていることも考えられる。

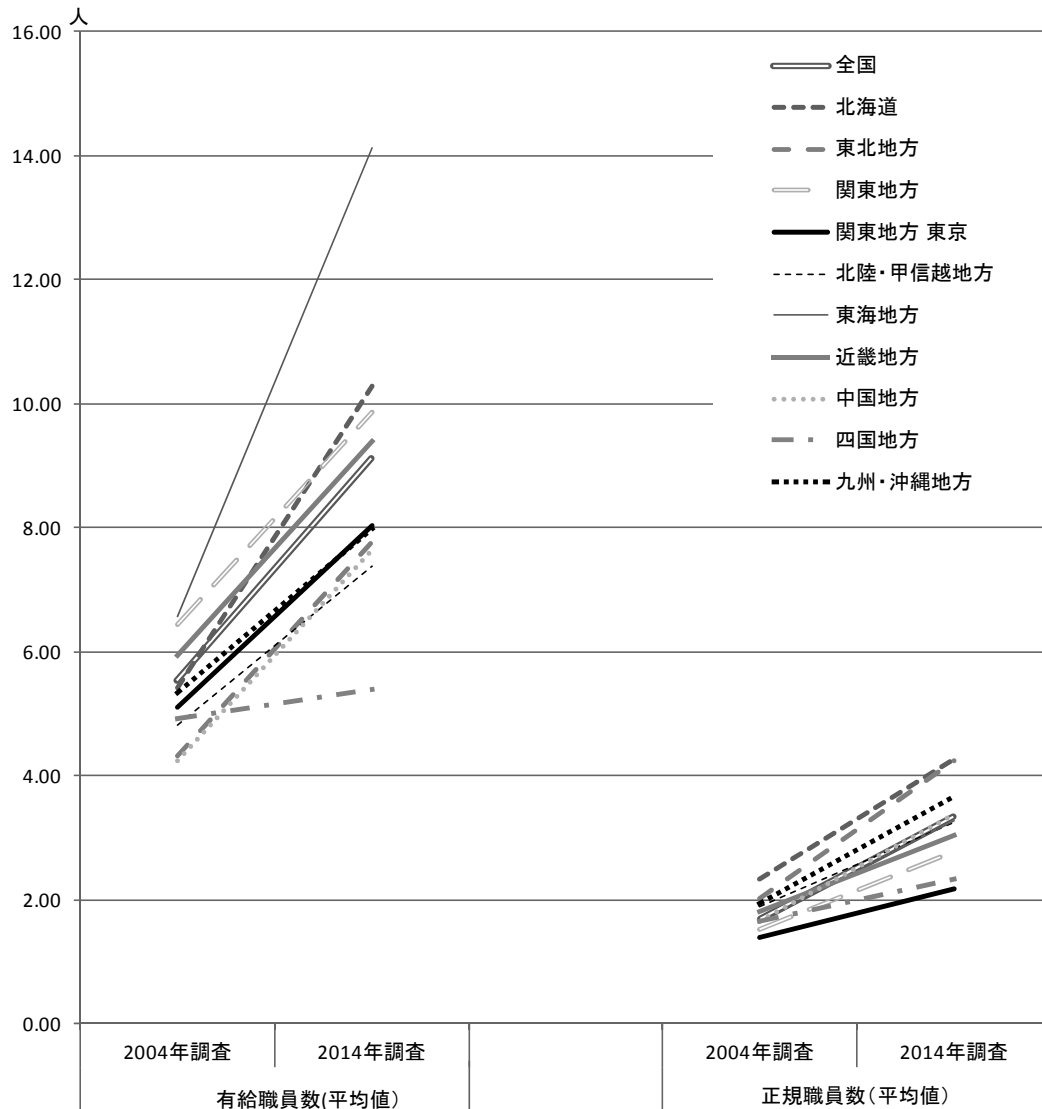
第3-2-1表は、地方別に1団体あたりのNPO法人の有給職員数と正規職員数の平均値と標準偏差を表している。第3-2-2図は、第3-2-1表の平均値を図示したもので、左が有給職員数、右が正規職員数で、それぞれの変化がみてとれる。

これをみると、2004年調査では、ほとんど平均値に差がみられないが、2014年調査では差が出てきていることがわかる。特に、正規職員数で差の広がりが見られる。他方、関東地方、東京では、2004年調査でも正規職員数は少なかったが、2014年調査でもそれほど伸張していない。このように、有給職員数は地方のNPOにおいて増加している可能性が指摘できる。

第3-2-1表 NPO法人の有給職員数と正規職員数(地方別)

	2004年調査						2014年調査					
	有給職員数			正規職員数			有給職員数			正規職員数		
	n	平均値	標準偏差	n	平均値	標準偏差	n	平均値	標準偏差	n	平均値	標準偏差
全国	3,399	5.55	12.25	3,410	1.69	3.83	2464	9.11	20.72	2509	3.35	6.71
北海道	156	5.42	9.18	156	2.32	4.94	100	10.28	21.59	100	4.26	10.36
東北地方	185	4.31	8.23	185	2.01	4.31	533	7.77	12.04	545	4.24	7.46
関東地方	1,174	6.43	14.31	1,176	1.52	3.36	706	9.87	21.15	720	2.77	6.20
東京	544	5.10	12.19	544	1.39	3.21	279	8.04	20.08	285	2.19	4.68
北陸・甲信越地方	236	4.82	10.01	236	1.89	3.94	169	7.38	10.63	174	3.24	5.78
東海地方	206	6.57	15.13	208	1.63	4.19	185	14.11	44.58	186	3.28	8.05
近畿地方	563	5.93	13.31	568	1.80	4.60	379	9.39	21.45	385	3.04	5.89
中国地方	169	4.25	7.15	169	1.65	3.20	117	7.63	13.00	119	3.37	5.53
四国地方	96	4.93	10.06	96	1.65	3.40	73	5.38	7.30	73	2.33	3.51
九州・沖縄地方	322	5.34	11.20	322	1.95	3.98	202	7.98	11.85	207	3.67	6.24

第 3-2-1 図 NPO 法人の有給職員と正社員数の推移（地方別、2004 年と 2014 年）



2. 仮説 2：市場賃金のより低い地域で NPO の雇用は広がる

では、有給職員とボランティアの増加は同じような要因と考えればよいのだろうか。上記仮説のように、地方での NPO へのニーズの高まりも考えられるが、有給職員の場合は、もう少し複雑なのではないかと思う。それは、賃金という対価が介在することにより、一般労働市場と競合することになるからである。有給職員で働く人は、恐らく NPO からの賃金と、それ以外での自分が獲得出来るであろう市場賃金額を比較するはずである。その上で、NPO での仕事内容や就業条件等を考慮して就業することを選択すると考える。雇用する側の NPO も、いくら給料を払えば有給職員を雇用し継続的に働いてくれるか、同時に団体の賃金支払い能力を天秤にかけるだろう。その際には恐らく、その地域や同じ業界分野の賃金を参考にすることに違いない。

表 3-2-2 は、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（以下、賃金センサスという）の 2003 年と 2013 年の都道府県別の一般労働者（産業計、規模計）の所定内給与額（月額）の数値である。賃金変化をみると、全国では 5,800 円減少、多くの都道府県で減少となっており、プラスのところでも増加幅は小さい。では NPO 法人の賃金はどうだったのか。

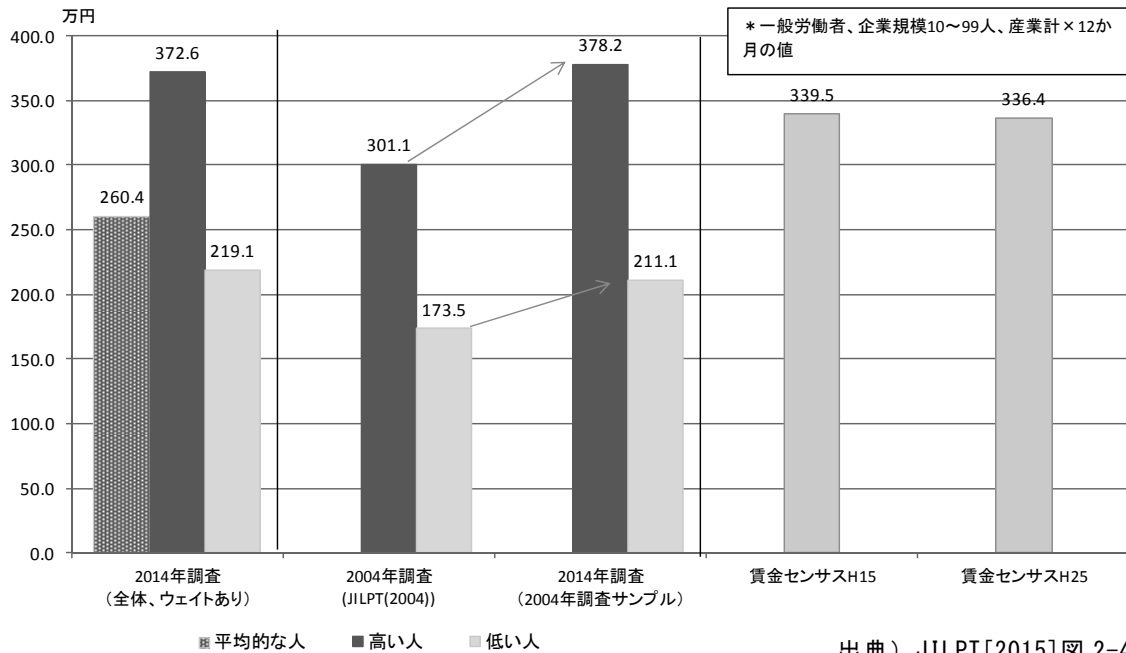
第 3-2-2 表 一般労働者（産業計、規模計）の賃金推移（都道府県別）

所定内給与額（月額）（単位＝千円）							
一般労働者、産業計、規模計、『賃金構造基本調査』							
	2003年(a)	2013年(b)	(b)-(a)		2003年(a)	2013年(b)	(b)-(a)
全国	329.8	324.0	-5.8	三重	326.6	318.3	-8.3
北海道	284.7	281.3	-3.4	滋賀	334.0	328.0	-6.0
青森	246.9	253.0	6.1	京都	335.5	327.7	-7.8
岩手	255.4	250.2	-5.2	大阪	351.1	343.8	-7.3
宮城	302.0	299.9	-2.1	兵庫	334.2	327.4	-6.8
秋田	261.1	248.5	-12.6	奈良	330.6	310.5	-20.1
山形	256.8	258.9	2.1	和歌山	308.1	298.9	-9.2
福島	285.6	287.7	2.1	鳥取	272.7	266.1	-6.6
茨城	332.8	318.3	-14.5	島根	270.2	266.9	-3.3
栃木	321.4	314.9	-6.5	岡山	299.6	305.0	5.4
群馬	317.3	308.1	-9.2	広島	320.5	312.3	-8.2
埼玉	333.5	328.9	-4.6	山口	290.6	290.6	0.0
千葉	343.0	328.0	-15.0	徳島	298.5	279.2	-19.3
東京	395.4	393.1	-2.3	香川	291.8	305.3	13.5
神奈川	372.2	359.6	-12.6	愛媛	292.8	278.1	-14.7
新潟	279.7	280.4	0.7	高知	273.5	260.7	-12.8
富山	295.3	296.2	0.9	福岡	306.6	305.7	-0.9
石川	297.2	289.9	-7.3	佐賀	270.8	255.7	-15.1
福井	295.0	290.8	-4.2	長崎	267.1	268.7	1.6
山梨	321.7	302.2	-19.5	熊本	279.7	270.7	-9.0
長野	303.8	299.2	-4.6	大分	275.4	267.4	-8.0
岐阜	306.0	302.3	-3.7	宮崎	249.7	245.1	-4.6
静岡	324.5	321.4	-3.1	鹿児島	261.1	261.9	0.8
愛知	350.7	348.1	-2.6	沖縄	247.9	244.2	-3.7

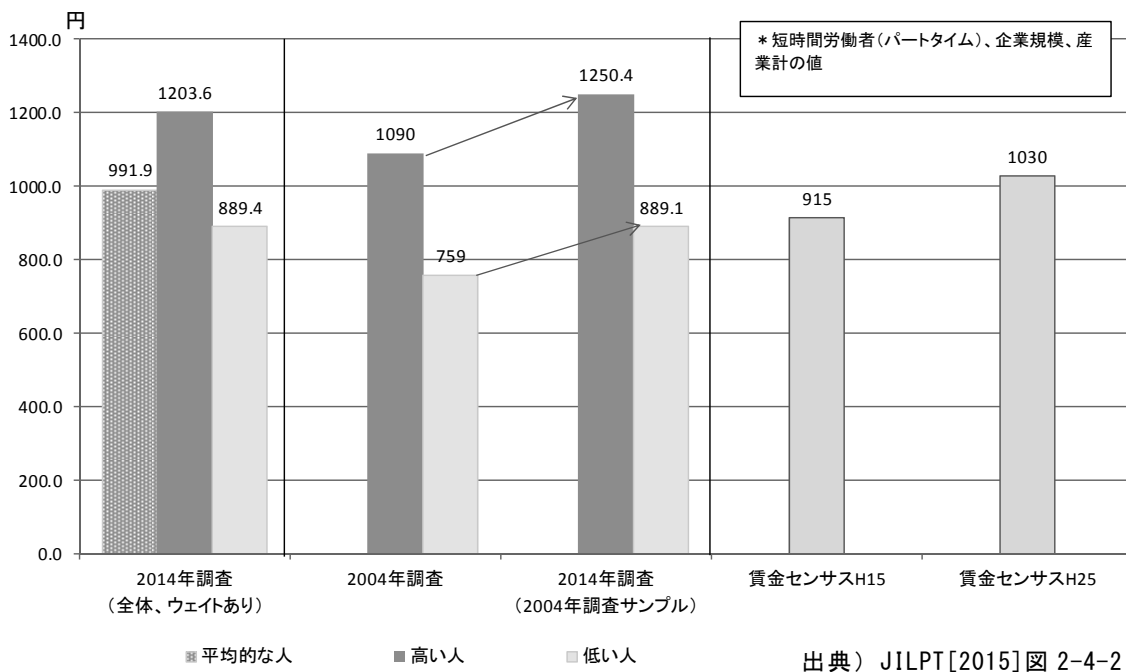
第 3-2-2 図は、NPO 法人の正規職員の年収、第 3-2-3 図は非正規職員の時給を示している。調査では、それぞれの団体で雇用している正規職員（あるいは非正規職員）のうち、賃金の「高い人」、「低い人」（2014 年調査では「平均的な人」も）について、その金額を聞いている。2014 年の正規職員の「平均的な人」の年収の平均値は、260.4 万円であり、賃金センサス（H25）の一般労働者の平均値 336.4 万円に比べると 2 割ほど低くなっている。2004 年調査からの変化をみると、「高い人」も「低い人」も 1.2 倍くらいになっており、「高い人」は賃金センサスの一般労働者の平均値を上回っている。

非正規職員の時給については、正規職員と違い、市場賃金との差は小さい。2014 年調査での「平均的な人」の値は 991.9 円で、賃金センサス（H25）の 1030 円とは 40 円弱の差である。2004 年から 2014 年の賃金は 1.15～1.17 倍に伸びており、賃金センサスの伸び（1.13 倍）と大差ない。このように、NPO 法人の非正規職員の賃金は、ほぼ市場賃金と同じといってよい。市場賃金との違いが大きいのは正規職員である。

第 3-2-2 図 NPO 法人の正規職員の年収と比較



第 3-2-3 図 NPO 法人の非正規職員の時給と比較



第 3-2-3 表は、地方別に NPO 法人の正規職員と非正規職員の賃金推移をみたものである。これをみると、四国地方を除いて、正規職員の年間収入が大幅に向上していることがわかる。このように市場賃金が伸び悩む中で、NPO 法人の賃金は改善されてきているこ

とも、雇用人数が増加している一因でないかと思われる。市場賃金が低ければ、NPO 法人が提示する賃金とのギャップも小さくなり、雇用者が流入するだろう。地方での雇用の広がりも、市場賃金の低い地域で特に雇用が進むと考える。

第 3-2-3 表 NPO 法人の正規職員と非正規職員の賃金推移（地方別、ウェイトなし）

	正規職員年収(単位=万円)						
	2004年調査 注1			2014年調査 注2			(b)-(a)
	n	平均値(a)	標準偏差	n	平均値(b)	標準偏差	
全国	1,022	221.70	116.73	1037	250.10	96.37	28.41
北海道	65	216.22	137.40	48	229.10	75.71	12.89
東北地方	61	187.96	92.16	272	220.55	66.47	32.59
関東地方	349	245.54	124.57	261	286.43	129.62	40.89
東京	156	262.22	135.15	90	294.53	118.22	32.31
北陸・甲信越地方	59	211.32	111.61	74	233.50	82.51	22.18
東海地方	59	221.04	109.73	78	264.94	68.59	43.89
近畿地方	175	209.18	109.43	143	263.61	90.90	54.43
中国地方	50	188.40	99.22	39	255.36	94.04	66.96
四国地方	27	229.67	79.93	33	226.15	62.58	-3.52
九州・沖縄地方	101	193.69	101.98	89	230.88	80.67	37.19

	非正規職員時給(単位=円)						
	2004年調査 注3			2014年調査 注4			(b)-(a)
	n	平均値(a)	標準偏差	n	平均値(b)	標準偏差	
全国	1,042	931.18	424.77	946	957.56	535.74	26.39
北海道	54	787.82	222.88	45	882.87	165.05	95.04
東北地方	60	778.63	242.97	215	862.22	197.13	83.59
関東地方	366	988.09	399.60	271	1094.05	754.83	105.96
東京	160	1033.94	373.17	95	1147.08	758.05	113.15
北陸・甲信越地方	71	850.19	379.89	68	892.62	180.62	42.43
東海地方	65	880.68	275.91	71	898.04	122.44	17.36
近畿地方	184	949.32	540.78	138	959.88	268.35	10.57
中国地方	48	884.20	423.78	43	1094.05	1400.63	209.85
四国地方	28	829.46	377.02	25	887.04	170.36	57.58
九州・沖縄地方	94	893.11	426.12	70	830.27	162.83	-62.84

注1) 問5「年収の高い人」と「年収の低い人」を足して2で割ることで平均的な値とした。

注2) 問5「平均的な人」の値とした。

注3) 問6「時給の高い人」と「時給の低い人」を足して2で割ることで平均的な値とした。

注4) 問6「平均的な人」の値とした。

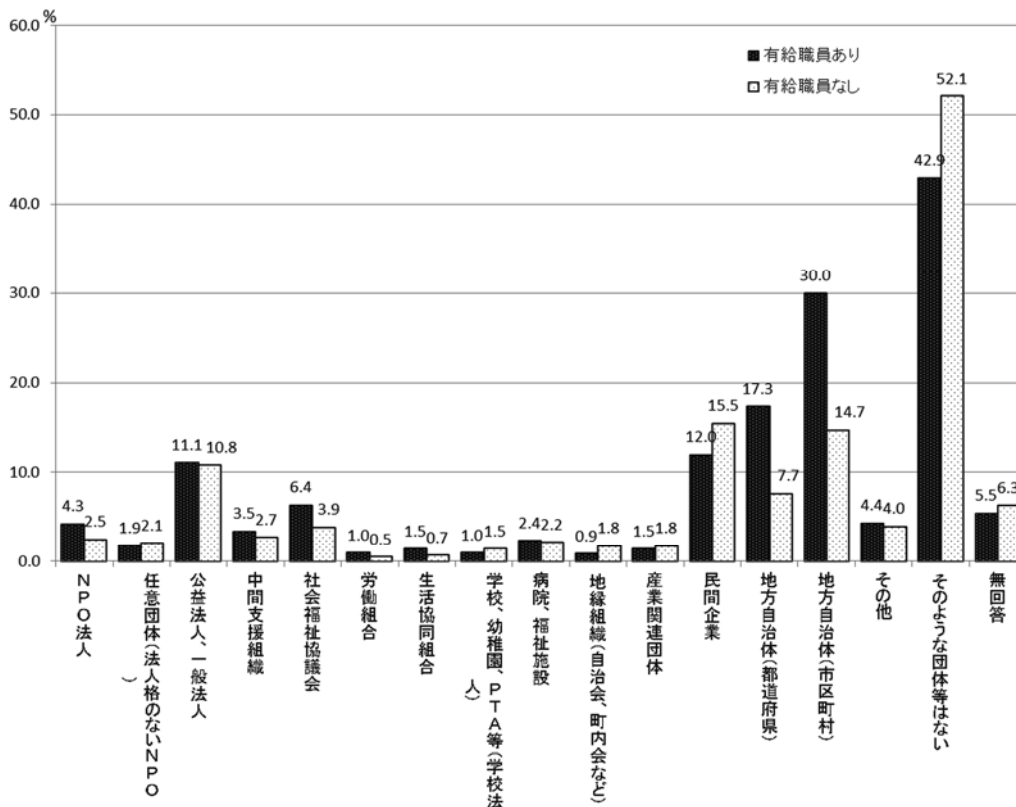
3. 仮説3：行政からの資金（助成金、補助金、委託事業）が有給職員雇用につながる

NPO 法人の財源の種類は多様である²。介護事業を展開しているような NPO ではサービス提供によって自主財源の割合が高くなるが、会員からの会費や寄付に頼る NPO も少なくない。また、民間団体や行政からの助成金や補助金といった外部資金も NPO を支える重要な財源となる。さらに、公的サービスが民間委託されることも増え、NPO 法人が委託先として事業を行うことも増えてきている。こういった財源の違いによって有給職員数が変わってくるのだろうか。

² NPO の財源の多様さについては、石田（2008）が詳しい。

第3-2-4図は、2014年調査から、有給職員の有無別に、主な資金提供元団体を示している。これをみると、主な資金提供元が「地方自治体」であるNPO法人には、有給職員がいる割合が高いことがわかる。逆に、差はわずかではあるが、民間企業から資金提供を受けている団体では有給職員がいない割合が高い。

第3-2-4図 有給職員の有無と資金提供元団体（複数回答）の関係



行政から資金提供を受ける場合、往々にして応募書類や報告書等、提出する資料の質量共に多くなる。おのずと資料作成に割く時間も長くなり、作成能力も問われるという。また、当然ながら事業の実行能力も含め、事業そのものも精査されるため、無給のボランティアだけでは事業を回しきれないということもあるだろう。近年行政からの助成金・補助金は、事業をする際の人件費も広く認めるようになってきていることも、有給職員雇用につながっていると考えられる。例えば、今回の調査においても、獲得した助成金、補助金の名称として「新しい公共」や「緊急雇用創出事業」などの名前が挙がっており、これらは事業遂行にかかる人件費を総額認める内容となっている。

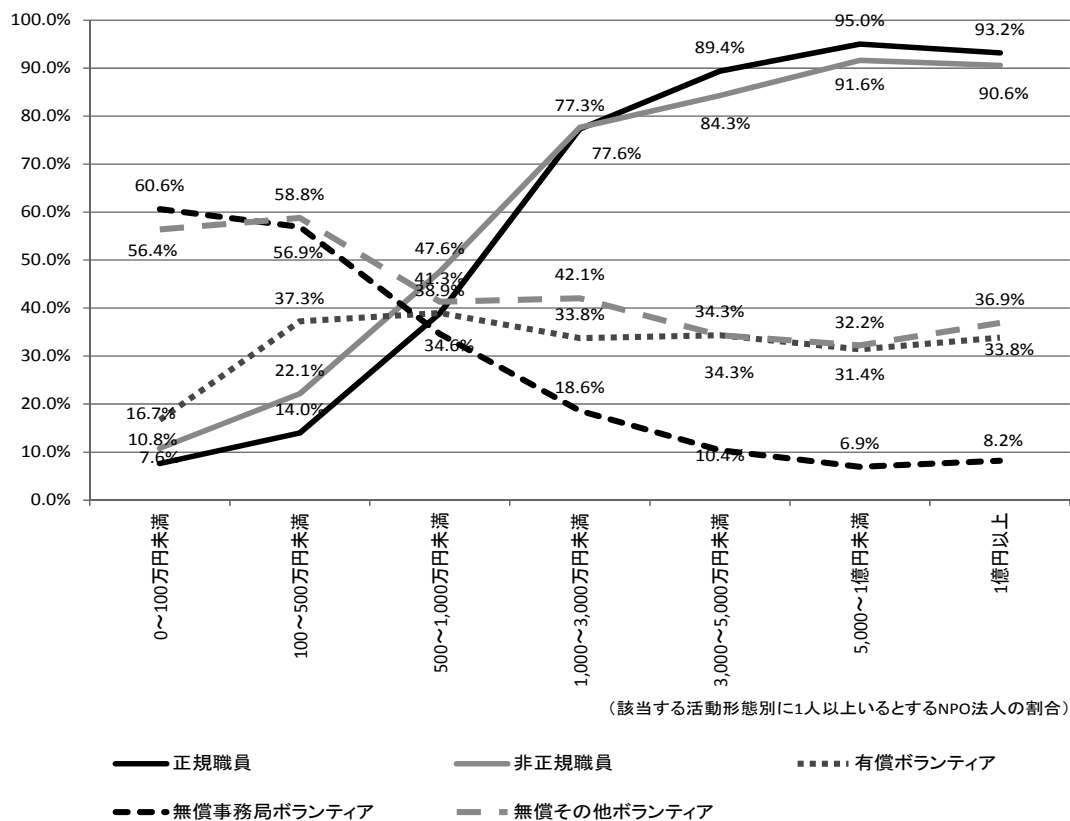
4. 仮説4：有給職員の雇用は、中核となるボランティアと代替される関係にある

NPO法人の設立の要件は、会員が10名からで、理事3名以上・監事1名以上となっている。資本金は不要である。そのため、多くの法人は設立時、無償の役員やボランティアの会員が中心メンバーとなる。そして、活動が軌道に乗り、財政基盤が拡大してくる

につれ有給職員を雇用するようになる。それではどのくらい財政規模が拡大してきたら、有給職員を雇用するようになるのだろうか。また、その際、どのようなボランティアが有給になるのだろうか。ボランティアにも、組織の中核となって専従で活動する形態（当調査では「無償事務局ボランティア」という）と、イベント等で頼まれた時や、中核のボランティアの補助的活動を担う形態（当調査では「無償その他ボランティア」という）に分類される。また、必要経費や謝金が支払われる「有償ボランティア」もある。

第3-2-5図は財政規模別に活動形態別有無の割合を表している。有給職員である「正規職員」と「非正規職員」の推移をみると、年間収入規模が500万円未満と極めて小規模の団体では有給職員がいる割合が低い、「500～1,000万円」を境に急激に割合が上昇し、「1,000～3,000万円」では「正規職員」「非正規職員」とともに77%、5,000万円以上の団体では9割を超えるようになる。一方、有給職員と逆の動きをする活動形態は「無償事務局ボランティア」である。「500～1,000万円」を境に急激に割合が下降し、5,000万円以上の団体では1割に満たない。「無償その他ボランティア」に関しては、1,000万円以上の団体で3～4割を保持しており、「有償ボランティア」も同様に3割程度を保持していることがわかる。このように、特に創設時のような小規模団体で中心となるボランティアは、財政規模が大きくなると有給職員として雇用される可能性がうかがえる。

第3-2-5図 活動形態別の有無と財政規模の関係



出典) JILPT[2015]図 2-1-4

第3節 分析方法と変数の説明

本分析では、JILPT が 2014 年に実施した「NPO 法人の活動と働き方に関する調査（団体調査）」（以下、2014 年調査）と、2004 年に実施した「NPO 法人における能力開発と雇用創出に関する実態調査」³（以下、2004 年調査）に共通する変数を用い、それぞれ有給職員雇用の規定要因を分析、比較する。また、賃金センサスから都道府県別の賃金データを入れて、一般労働市場が NPO の労働市場に及ぼす影響を分析する。なお、2014 年調査データは、東日本大震災関連のデータを多く取得するために、東北 3 県（岩手、宮城、福島）の NPO 法人は悉皆調査になっている。分析にあたっては、都道府県別にウェイトバック処理を行い、データのひずみを取っている。ウェイト値については、第 1 章の第 1-1-1 表を参照されたい。

被説明変数は、調査実施年の前年度の有給職員数（正規職員数と非正規職員数の合計値）と正規職員数、必要に応じて非正規職員数も被説明変数として分析する。データは有給職員が 0 人の団体を多く含み、分布の左側で切断された形状になるため、通常の最小二乗法で推計するに適さない。そのため分析にはトービットモデルを採用する⁴。

説明変数は、仮説 1 の説明のために、NPO 法人の所在地の都市規模と、都市の代表として「東京ダミー」を投入する。都市規模の分類は、2014 年調査は 4 つ（政令指定都市、人口 10 万人以上の市、人口 10 万人未満の市、町村）、2004 年調査では 3 つ（政令指定都市、県庁所在地あるいはそれに順ずる市、それ以外の市町村）となっていて、多少違いはあるものの概ね大中小規模を認識できる変数となっている。双方とも「政令指定都市」をリファレンスグループとして、それぞれの規模でダミー変数を作成する。2014 年調査では、東日本大震災の復興支援事業の影響も考えられるため、分析では「東北 3 県ダミー」を投入して地域の特性を掴む。

次に、仮説 2 の説明のために、NPO 法人が所在する都道府県の市場賃金データとして、「賃金構造基本調査（2013 年、2003 年）」から、一般労働者の「決まって支給される現金給与額」を入れる。市場賃金が低い地域で有給職員数が多ければ、負の関係性が観察される。

仮説 3 の説明には、資金提供元として割合が高い 3 つの提供元のダミーを作成する。すなわち、「公益法人、一般法人」「民間企業」「行政」である。この分析は 2014 年調査の間 28(2)「資金提供を受けている団体」で複数回答式の設問を使っている。「行政」の変数は、「地方自治体（都道府県）」、「地方自治体（市区町村）」のいずれかを選択していれば「1」とするダミー変数とした。なお、この分析は変数作成の関係上、2014 年調査

³ 2004 年調査問 5（1）正規職員年収高い方の額（2）正規職員年収低い方の額について、以下のように、疑義のあるデータを欠損値に修正した。問 5（1）は、2,050 万円以上の 7 件、（2）は 1,760 万円以上の 6 件。

⁴ Tobit model については W.H. Greene（1997）pp. 962-974 を参照。

のみ行っている。

仮説4の説明には、ボランティアとの関係性を分析するために、「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」のそれぞれの人数を投入している。また、NPO法人の人材構成の特徴が有給職員数に影響を与えるのかを分析するために、2014年調査の分析では、問11から、「若年層多数ダミー」「男性多数ダミー」「高学歴多数ダミー」を作成、投入している。

この他、コントロール変数として、財政規模（2013年度の団体年収、連続変数）、活動分野として保健医療福祉ダミー、設立年（西暦、連続変数）を採用する。変数の説明は第3-3-1表、記述統計量は章末付表1、2を参照されたい。

第3-3-1表 変数一覧

2004年調査データ	Variable	変数の説明
被説明変数		
有給職員数	yukyu	正規職員数+非正規職員数
正規職員数	seiki	問1.正規職員数
非正規職員数	hiseiki	問1.非正規職員数
説明変数		
団体年収(2002年度)	q39b2	問39. 2002年度年間収入
分野 保健医療福祉ダミー	q34_1_d	問34. 「1.保健・医療・福祉」を選択した場合、「1」
設立年	q35	問35. 設立年(西暦)
所在地 政令指定都市	seirei	問36. 所在地でそれぞれ選択した場合に「1」
県庁所在地またはそれに順ずる都市	kencho	
上記以外の市町村	shichoson	
地域 東京ダミー	tokyo	都道府県別サンプリングデータで、所在地が東京の場合に「1」
都道府県データ 市場賃金	wagesensus03	賃金センサス(2003年)、都道府県別(産業計、規模計)一般労働者1か月あたりの所定内給与額×12
ボランティア数 有償ボランティア数	q1a6	問1.有償ボランティア数
無償事務局ボランティア数	q1a7	問1.無償事務局ボランティア数
その他ボランティア数	q1a8	問1.無償その他ボランティア数

2014年調査データ	Variable	変数の説明
被説明変数		
有給職員数	yukyu	正規職員数+非正規職員数
正規職員数	q1c_2013	問1.正規職員数
非正規職員数	q1d_2013	問1.非正規職員数
説明変数		
団体年収(2013年度)	q30_7_r	問30. 2013年度年間収入
分野 保健医療福祉ダミー	jiku_37	問23. 「1.保健・医療・福祉」を選択した場合、「1」
設立年	setsuritsu	「設立年」(西暦)
所在地 政令指定都市	seireid	「主たる事務所所在地」でそれぞれ選択した場合に「1」
人口10万人以上の市	kibo2	
人口10万人未満の市	kibo3	
町村	choson	
地域 東京ダミー	tokyo	都道府県別サンプリングデータで、所在地が東京の場合に「1」
東北3県ダミー	jiku_41	都道府県別サンプリングデータで、所在地が岩手、宮城、福島の場合に「1」
都道府県データ 市場賃金	wagesensus	賃金センサス(2013年)、都道府県別(産業計、規模計)一般労働者1か月あたりの所定内給与額×12
市場賃金(非正規)	wagesensusprt	賃金センサス(2013年)、都道府県別(産業計、規模計)短時間労働者1時間あたりの所定内給与額
ボランティア数 有償ボランティア数	q1f_2013	問1.有償ボランティア数
無償事務局ボランティア数	q1g_2013	問1.無償事務局ボランティア数
その他ボランティア数	q1h_2013	問1.無償その他ボランティア数
人員構成の特徴 若年層が多いダミー	jiku_18	問11.(a)「Aに近い」「ややAに近い」を選択した場合に「1」(対立軸は「B.中高年が多い」)
男性が多いダミー	jiku_20	問11.(a)「Aに近い」「ややAに近い」を選択した場合に「1」(対立軸は「B.女性が多い」)
大卒以上が多いダミー	jiku_22	問11.(a)「Aに近い」「ややAに近い」を選択した場合に「1」(対立軸は「B.学歴はばらばら」)
資金提供元 公益法人、一般法人ダミー	q28_2_03	問28.(2)で「3.公益法人、一般法人」を選択した場合に「1」
民間企業ダミー	q28_2_12	問28.(2)で「12.民間企業」を選択した場合に「1」
行政ダミー	gyosei	問28.(2)で「13.地方自治体(都道府県)」または「14.地方自治体(市区町村)」を選択した場合に「1」

第4節 分析結果

1. 地域と市場賃金との関係について

2004年調査データで分析した結果は第3-4-1表、2014年調査データの分析は第3-4-2表に示している。

第3-4-1表分析1、3、4、6は都市規模に関する変数を、分析2、5には「東京ダミー」を加えているが、これらはいずれも有意な値となっていない。つまり、2004年調査時点では、全国のNPO法人での有給職員数も正規職員数も特に所在する都市規模との関係性はなかったといえる。

一方、2014年調査の第3-4-2表分析7と10をみると、リファレンスグループの「政令指定都市」に対して、「人口10万人以上の市」「人口10万人未満の市」は正の値で有意となっている。正規職員数を被説明変数とした分析10では「町村」も正で有意な値である。つまり、政令指定都市より小さい市町村にあるNPO法人では、より多くの有給職員や正規職員を雇用しているといえる。また、分析8と11は「東京ダミー」を投入しているが、いずれも負の値で有意となっている。つまり、東京のNPO法人では雇用する有給職員や正規職員の数は少ないといえる。なお、被説明変数を正規職員数とした分析10と11の方が、t値が高い。

第3-4-1表 有給職員数と正規職員数の規定要因、地域と市場賃金(2004年調査データ)

2004年データ 有給職員数	2004年データ 分析1			2004年データ 分析2			2004年データ 分析3		
	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t
団体年収(2002年度) q39b2	1.18E-04	2.11E-05	5.57 ***	1.17E-04	2.12E-05	5.50 ***	1.15E-04	2.16E-05	5.30 ***
分野 保健医療福祉ダミー q34_1_1d	15.467	0.986	15.69 ***	15.720	0.976	16.11 ***	16.133	1.036	15.57 ***
設立年 q35	-0.208	0.058	-3.59 ***	-0.206	0.058	-3.55 ***	-0.200	0.061	-3.30 **
所在地 (政令指定都市)									
県庁所在地またはそれに順ずる都市 kencho	-0.731	1.370	-0.53				0.158	1.606	0.10
上記以外の市町村 shichoson	1.190	1.102	1.08				1.710	1.277	1.34
東京ダミー tokyo				0.310	1.293	0.24			
都道府県データ 市場賃金 wagesensus03							0.019	0.011	1.79 +
定数項	408.874	115.647	3.54 ***	405.256	116.061	3.49 ***	383.724	121.110	3.17 **
/sigma	18.928	0.428		18.953	0.428		19.285	0.450	
サンプルサイズ		1888			1888			1769	
log likelihood		-5236.7445			-5238.0067			-4925.7989	
擬似決定係数		0.0278			0.0275			0.0289	

p<0.1%***,<1% **, <5% *, <10%+

2004年データ 正規職員数	2004年データ 分析4			2004年データ 分析5			2004年データ 分析6		
	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t
団体年収(2002年度) q39b2	4.76E-05	8.08E-06	5.89 ***	4.75E-05	8.09E-06	5.88 ***	4.60E-05	8.23E-06	5.59 ***
分野 保健医療福祉ダミー q34_1_1d	5.195	0.407	12.76 ***	5.275	0.403	13.09 ***	5.429	0.428	12.69 ***
設立年 q35	-0.077	0.023	-3.28 **	-0.078	0.024	-3.31 **	-0.077	0.024	-3.16 **
所在地 (政令指定都市)									
県庁所在地またはそれに順ずる都市 kencho	-0.136	0.565	-0.24				-0.885	0.658	-1.35
上記以外の市町村 shichoson	0.509	0.452	1.13				-0.140	0.520	-0.27
東京ダミー tokyo				-0.513	0.535	-0.96			
都道府県データ 市場賃金 wagesensus03							-0.011	0.004	-2.48 *
定数項	149.392	46.795	3.19 **	151.082	46.928	3.22 **	154.796	48.897	3.17 **
/sigma	7.365	0.196		7.371	0.196		7.484	0.205	
サンプルサイズ		1898			1898			1778	
log likelihood		-3426.4395			-3427.0017			-3223.6374	
擬似決定係数		0.0318			0.0317			0.0334	

p<0.1%***,<1% **, <5% *, <10%+

第 3-4-2 表 有給職員数と正規職員数の規定要因、地域と市場賃金(2014 年調査データ)

2014年データ	有給職員数 yukyu	2014年データ 分析7			2014年データ 分析8			2014年データ 分析9			
		Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	
団体年収(2013年度)	q30_7	3.07E-03	2.17E-04	14.15 ***	3.06E-03	2.15E-04	14.22 ***	3.06E-03	2.18E-04	14.07 ***	
分野	保健医療福祉ダミー jiku_37	10.682	1.380	7.74 ***	10.609	1.419	7.48 ***	10.693	1.380	7.75 ***	
設立年	setsuritsu	-0.188	0.064	-2.94 **	-0.191	0.066	-2.91 **	-0.184	0.065	-2.85 **	
所在地(政令指定都市)	人口10万人以上の市	kibo2	3.266	1.466	2.23 *				3.674	1.713	2.15 *
	人口10万人未満の市	kibo3	5.550	1.518	3.66 ***				6.043	1.808	3.34 **
	町村	choson	2.515	1.805	1.39				3.168	2.156	1.47
特定地域	東京ダミー	tokyo									
	東北3県ダミー	jiku_41									
都道府県データ	市場賃金 wagesensus										
定数項		360.831	128.266	2.81 **	370.441	131.433	2.82 **	347.785	129.885	2.68 *	
/sigma		22.803	0.914	24.95 ***	22.780	0.906	25.14 ***	22.796	0.911	25.02 ***	
サンプルサイズ	obs	2062 F(6, 2056) = 91.12 Prob > F = 0.0000			2062 F(5, 2057) = 114.83 Prob > F = 0.0000			2062 F(7, 2055) = 79.61 Prob > F = 0.0000			

p<0.1%***,<1%**,<5%*,<10%+

2014年データ	正規職員数 qlc_2013	2014年データ 分析10			2014年データ 分析11			2014年データ 分析12			
		Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	
団体年収(2013年度)	q30_7	1.01E-03	9.17E-05	11.01 ***	1.00E-03	8.99E-05	11.16 ***	1.01E-03	9.06E-05	11.16 ***	
分野	保健医療福祉ダミー jiku_37	4.120	0.455	9.05 ***	4.096	0.457	8.96 ***	4.089	0.452	9.04 ***	
設立年	setsuritsu	-0.043	0.021	-1.99 *	-0.049	0.022	-2.20 *	-0.051	0.022	-2.33 *	
所在地(政令指定都市)	人口10万人以上の市	kibo2	1.997	0.509	3.92 ***				1.267	0.564	2.25 *
	人口10万人未満の市	kibo3	3.153	0.549	5.75 ***				2.270	0.580	3.91 ***
	町村	choson	2.092	0.609	3.44 **				0.911	0.687	1.33
特定地域	東京ダミー	tokyo									
	東北3県ダミー	jiku_41									
都道府県データ	市場賃金 wagesensus										
定数項		78.229	42.652	1.83 +	92.277	44.246	2.09 *	101.149	44.047	2.30 *	
/sigma		6.974	0.487	14.31 ***	6.957	0.481	14.48 ***	6.928	0.482	14.37 ***	
サンプルサイズ	obs	2091 F(6, 2085) = 69.05 Prob > F = 0.0000			2091 F(5, 2086) = 86.82 Prob > F = 0.0000			2091 F(5, 2086) = 86.82 Prob > F = 0.0000			

p<0.1%***,<1%**,<5%*,<10%+

次に、市場賃金データを投入した分析結果をみてみよう。2004年調査データは第3-4-1表分析3と6、2014年調査データは第3-4-2表分析9と12である。有給職員数を被説明変数とした分析3と9では、2004年の分析3のみ正の値で有意になっている。逆に、正規職員数を被説明変数とした分析6と12では、いずれも負の値で有意となっている。市場賃金が高い地域では、有給職員数全体で見ると人数が多い傾向がみられるが、正規職員に限った場合には市場賃金が低いところで人数が多くなるようである。なぜなのか。

2. 人員構成とボランティアとの関係について

上記の疑問点について、有給職員数を構成する、正規職員ともう1つの活動形態である非正規職員の人数を被説明変数としてみていくことにする。また、ここでボランティアとの関係もみていくことにする。第3-4-3表は2004年調査、第3-4-4表は2014年調査の結果である。

まず、市場賃金からみていきたい。有給職員数と正規職員数を被説明変数とした推定の場合、市場賃金の正負の傾向は先ほどの推定と同じである。分析15と18が非正規職員数を被説明変数とした推定だが、この分析では正の値で有意になっており、有給職員数の推定よりもt値が高くなっている。市場賃金が高い地域では、正規職員よりも、より賃金が高い非正規職員が多く雇用される傾向にあると解釈できる。なお、分析18'は、

第3-4-3表 ボランティアとの関係性（2004年データ）

2004年データ	2004年データ 分析13 有給職員数			2004年データ 分析14 正規職員数			2004年データ 分析15 非正規職員数				
	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t		
団体年収(2002年度)	q39b2	1.11E-04	2.15E-05	5.19 ***	4.44E-05	8.13E-06	5.46 ***	7.94E-05	2.08E-05	3.82 ***	
分野	保健医療福祉ダミー	q34_1.1d	15.549	1.041	14.94 ***	5.282	0.426	12.39 ***	14.758	1.045	14.12 ***
設立年	q35	-0.206	0.061	-3.39 **	-0.073	0.024	-2.99 **	-0.195	0.061	-3.21 ***	
所在地 (政令指定都市)	県庁所在地またはそ れに順ずる都市	kencho	-0.040	1.602	-0.02	-1.041	0.652	-1.60	0.669	1.613	0.41
	上記以外の市町村	shichoson	1.812	1.273	1.42	-0.131	0.515	-0.25	2.538	1.272	1.99
都道府県データ	市場賃金	wagesensus03	0.021	0.011	1.96 *	-0.011	0.004	-2.57 *	0.034	0.011	3.15 **
ボランティア数	有償ボランティア数	q1a6	0.025	0.018	1.42	0.011	0.007	1.59	0.032	0.017	1.82 +
	無償事務局ボランテ	q1a7	-0.279	0.104	-2.68 **	0.012	0.041	0.3	-1.237	0.207	-5.98 ***
	その他ボランティア数	q1a8	-0.024	0.013	-1.84 +	-0.008	0.005	-1.42	-0.015	0.014	-1.06
定数項		395.960	121.480	3.26 **	146.142	48.771	3.00 **	366.466	121.566	3.01 **	
/sigma		19.159	0.448		7.384	0.203		18.320	0.472		
サンプルサイズ		1763			1772			1764			
log likelihood		-4892.9712			-3197.3779			-4150.4646			
擬似決定係数		0.0301			0.0340			0.0380			

p<0.1%***,<1% **, <5% *, <10%+

第3-4-4表 ボランティアとの関係性（2014年データ）

2014年データ	2014年データ 分析16 有給職員数			2014年データ 分析17 正規職員数				
	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t		
団体年収(2013年度)	q30_7	3.02E-03	2.20E-04	13.74 ***	1.00E-03	9.36E-05	10.69 ***	
分野	保健医療福祉ダミー	jiku_37	8.713	1.342	6.49 ***	3.606	0.448	8.04 ***
設立年	setsuritsu	-0.199	0.068	-2.95 **	-0.054	0.023	-2.37 *	
所在地(政令指定都市)	人口10万人以上の市	kibo2	2.831	1.698	1.67 +	1.083	0.559	1.94 **
	人口10万人未満の市	kibo3	5.378	1.796	2.99 **	2.127	0.574	3.70 ***
	町村	choson	2.029	2.143	0.95	0.628	0.682	0.92
都道府県データ	市場賃金	wagesensus	0.017	0.016	1.03	-0.014	0.005	-2.87 **
ボランティア数	有償ボランティア数	q1f_2013	0.021	0.018	1.13	0.003	0.004	0.75
	無償事務局ボランティア数	q1g_2013	-3.821	0.596	-6.42 ***	-0.986	0.396	-2.49 *
	その他ボランティア数	q1h_2013	-0.008	0.007	-1.21	-0.001	0.002	-0.66
定数項		379.680	135.906	2.79 **	108.268	46.034	2.35 *	
/sigma		22.447	0.901	24.92 ***	6.900	0.481	14.36 ***	
サンプルサイズ	obs		2056			2085		
			F(10, 2046) = 67.59			F(10, 2075) = 42.77		
			Prob > F = 0.0000			Prob > F = 0.0000		

p<0.1%***,<1% **, <5% *, <10%+

2014年データ	2014年データ 分析18 非正規職員数			2014年データ 分析18' 非正規職員数				
	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t		
団体年収(2013年度)	q30_7	2.33E-03	1.74E-04	13.42 ***	2.34E-03	1.74E-04	13.43 ***	
分野	保健医療福祉ダミー	jiku_37	7.765	1.294	6.00 ***	7.809	1.297	6.02 ***
設立年	setsuritsu	-0.173	0.064	-2.73 **	-0.173	0.064	-2.71 **	
所在地(政令指定都市)	人口10万人以上の市	kibo2	3.098	1.593	1.95 +	2.658	1.553	1.71 +
	人口10万人未満の市	kibo3	4.882	1.718	2.84 **	4.360	1.673	2.61 **
	町村	choson	1.984	2.092	0.95	1.275	2.032	0.63
都道府県データ	市場賃金	wagesensus	0.042	0.015	2.71 *			
	市場賃金(非正規)	wagesensusprt				0.016	0.007	2.22 *
ボランティア数	有償ボランティア数	q1f_2013	0.017	0.027	0.63	0.017	0.027	0.63
	無償事務局ボランティア数	q1g_2013	-3.444	0.527	-6.54 ***	-3.427	0.523	-6.56 ***
	その他ボランティア数	q1h_2013	-0.016	0.005	-3.60 ***	-0.016	0.005	-3.58 ***
定数項		316.265	127.446	2.48 *	314.445	128.495	2.45 *	
/sigma		21.781	0.733	29.71 ***	21.805	0.733	29.74 ***	
サンプルサイズ	obs		2114			2114		
			F(10, 2104) = 49.55			F(10, 2104) = 50.13		
			Prob > F = 0.0000			Prob > F = 0.0000		

p<0.1%***,<1% **, <5% *, <10%+

市場賃金のデータを一般労働者から短時間労働者（主に非正規雇用者）の賃金（1時間当たりの所定内給与額）に変更して推定したもののだが、この変数も分析18同様にプラスで有意になっており、非正規雇用者の賃金水準が高い地域でも非正規職員数が多くなるこ

とが示された。ちなみに、紙幅の関係で割愛しているが、分析 17 の正規職員数の推定にも、「市場賃金（非正規）」の変数を入れて推計してみたが、同様に負で有意な結果となった。これらのことから、市場賃金が全般的に低い地域では、正規職員数が多くなり、逆に、市場賃金が全般的に高い地域では、非正規職員数が多くなるという関係があると推測される。

次に、ボランティアとの関係を見ていこう。2004 年調査（分析 13）では、有給職員と「無償事務局ボランティア」と「無償その他ボランティア」は負の関係、つまり無償ボランティアが減少すると有給職員が増えるという関係がみられる。また、非正規職員（分析 15）に関しては、「無償事務局ボランティア」と負の関係、逆に、「有償ボランティア」とは正の関係を示しており、「無償事務局ボランティア」に代わって非正規職員が増加し、「有償ボランティア」が増えると非正規職員も増えるという互いに補う関係にあることがわかる。正規職員（分析 14）はどのボランティアとも関係性はみられず、非正規職員との関係性の方がはっきりと表れている。

一方、2014 年調査では、「無償事務局ボランティア」の推計値が有給職員（分析 16）、正規職員（分析 17）、非正規職員（分析 18）のいずれでも符号が負で有意である。また、「無償その他ボランティア」と非正規職員（分析 18）は負の関係がみられる。「有償ボランティア」はいずれの有給職員とも関係性はみられない。

以上のことから、ボランティアの中でも、特に「無償事務局ボランティア」が減少すると、有給職員が増加することが観察された。また、10 年前は有給職員の中でも主に「非正規職員」に代替される関係性がみられたが、現在は「正規職員」にも代替されてきていると推測される。一方、「有償ボランティア」に関しては、関係性が見出せておらず、有給職員とは全く異なる職務職責で活動していると推測される。

3. 人員構成の特徴と資金提供元との関係について

第 3-4-5 表は、2014 年調査の分析 16、17 をベースに「人員構成の特徴」と「資金提供元」の変数を追加投入した推定である。これらの変数を投入することで、都市規模の t 値が下がり、特に有給職員を被説明変数とした推定では、すべて有意ではなくなっている。

「人員構成の特徴」についてみると、分析 19、20 共に同じような傾向となっている。「若年層が多い」は正の値で有意であり、若年層が多い NPO 法人では、有給職員や正規職員数が多くなるといえる。「男性が多い」は負の値で有意であり、女性が多い NPO 法人ほど有給職員や正規職員数が多いといえる。「大卒以上が多い」も負の値で有意であり、対立軸である「学歴はばらばら」の NPO 法人で有給職員や正規職員数が多いといえる。

「資金提供元」についてみると、「行政」は正の値をとっており、資金提供元が行政である場合は、有給職員や正規職員数が多いことがわかる。逆に、「民間企業」が資金提

供元の NPO 法人は、有給職員や正規職員が少ないといえる。「公益法人、一般法人」の場合は、関係性は見出せていない。

第 3-4-5 表 資金提供元との関係性（2014 年調査）

2014年データ	2014年データ 分析19 有給職員数			2014年データ 分析20 正規職員数				
	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t		
団体年収(2013年度)	q30_7	2.92E-03	2.22E-04	13.16 ***	9.46E-04	9.34E-05	10.13 ***	
分野	保健医療福祉ダミー jiku_37	4.990	1.273	3.92 ***	2.603	0.450	5.78 ***	
設立年	setsuritsu	-0.233	0.062	-3.74 ***	-0.074	0.022	-3.31 **	
所在地(政令指定都市)	人口10万人以上の市	kibo2	0.554	1.648	0.34	0.545	0.532	1.02
	人口10万人未満の市	kibo3	2.754	1.815	1.52	1.805	0.557	3.24 ***
	町村	choson	-0.222	2.131	-0.10	0.138	0.689	0.20
都道府県データ	市場賃金 wagesensus	0.027	0.016	1.67 +	-0.011	0.005	-2.28 *	
ボランティア数	有償ボランティア数	q1f_2013	0.018	0.018	1.01	0.003	0.005	0.76
	無償事務局ボランティア数	q1g_2013	-3.598	0.510	-7.06 ***	-0.830	0.355	-2.34 *
	その他ボランティア数	q1h_2013	-0.009	0.006	-1.54	-0.002	0.002	-0.98
人員構成の特徴	若年層が多い	jiku_18	4.584	1.887	2.43 *	4.133	0.551	7.51 ***
	男性が多い	jiku_20	-8.697	1.487	-5.85 ***	-2.693	0.485	-5.56 ***
	大卒以上が多い	jiku_22	-7.179	1.296	-5.54 ***	-1.220	0.420	-2.90 **
資金提供元	公益法人、一般法人	q28_2_03	1.019	2.460	0.41	0.035	0.664	0.05
	民間企業	q28_2_12	-3.743	1.890	-1.98 *	-1.288	0.599	-2.15 *
	行政	gyosei	4.410	1.349	3.27 **	0.995	0.397	2.51 *
定数項		451.792	125.601	3.60 ***	148.096	45.049	3.29 **	
/sigma		21.790	0.881	24.73 ***	6.443	0.424	15.21 ***	
サンプルサイズ	obs		1995			2023		
			F(16, 1979) =	67.99		F(16, 2007) =	32.81	
			Prob > F =	0.0000		Prob > F =	0.0000	

p<0.1%***,<1% **,<5% *, <10%+

第5節 まとめ

NPO 法人の有給職員数の規定要因についてまとめておきたい。

まず、仮説 1 の地方への拡大についてだが、都市部よりも地方で有給職員、特に正規職員数が多いということが 2014 年調査から確認された。2004 年調査では関係性は全く見出せていないので、この 10 年での変化であるといえるだろう。これは、NPO の認知度やニーズが地方に拡大していることを示唆しており、有給職員に限らず、NPO 活動に参加するボランティアも同様の要因で増加していると推測される。

仮説 2、市場賃金の低い地域で有給職員が多くなるという仮説については、2004 年、2014 年調査に共通した結果となった。正規職員については、仮説通り負の結果が得られたが、有給職員全体については市場賃金が高い地域で人数が多くなるという正の関係が観察された。そこで、非正規職員についても推定を行ったところ、有給職員全体と同じ正の関係性がみられ、t 値が高くなった。以上のことから、市場賃金が高い地域では非正規職員数が多くなり、正規職員数は少なくなるという、同じ有給職員でも雇用形態によって異なることが明らかになった。

仮説 3、行政から資金提供を受けている団体に有給職員が多いという仮説については、仮説通り、行政から助成金や補助金などなんらかの資金を受け取っている場合に有給職員数も正規職員数も人数が多くなるという関係性が見出せた。NPO との協働を推進している地域では、NPO での雇用者数が多くなる可能性がある。

仮説 4、ボランティアは有給職員に代替される関係にあるという仮説については、「無償事務局ボランティア」に関しては有給職員に代わる存在であることがわかった。財政規模が拡大して、有給職員を雇用することが出来るようになると、事務局となる中核のボランティアが有給職員となっていくことが考えられる。「無償事務局ボランティア」が、正規職員と代替されることを考えると、付加価値の高いボランティアであることが想定される。他のボランティアと同様に経済換算すると、過小評価される可能性があり、何らかの工夫が必要だろう。

その他、有給職員（あるいは正規職員）の人数が多い団体の基本的特徴として、財政規模が大きい、活動分野が保健・医療・福祉分野であること、設立年が古いことが確認された。また、団体の人材構成の特徴としては、若年層が多いこと、女性の割合が多いこと、学歴がばらばらである場合に、有給職員数（あるいは正規職員数）が多くなることが明らかとなった。

以上の結果から、NPO 法人の有給職員の雇用創出について、以下のようなインプリケーションを導く。第 1 に、財政規模との関係性が強いことを考えると、まず、規模を拡大するために事業支援が必要である。事業が軌道に乗り、ある程度の規模に達したら、経営や雇用管理等のマネジメントの支援が必要になるだろう。雇用の質を担保した形での拡大が望ましい。

第 2 に、市場賃金が低い地域は、どちらかといえば地方であり、地域経済が落ち込んでいるところといえるだろう。そういった地域こそ、NPO が雇用吸収の可能性を持つ存在であり、地域人材を育てるインキュベーターとしての可能性を持つと認識する必要がある。NPO は、非営利組織であるがゆえに、地域経済のハブ的な役割を担える。行政からの資金が雇用を生み出すのであれば、将来核となる地域の事業や人材育成に資金提供を行い、NPO 活動を推進していくことが必要だろう。

第 3 に、NPO のキャリア支援である。人材構成の特徴として、若年層が多い NPO ほど雇用数が多いという結果が出た。NPO で支払われる賃金が、10 年前から比べて改善してきているとはいえ、一般的にみればまだ低水準である。ただ、キャリア初期の 20 歳代であれば耐えうる金額かもしれないことを考えれば、NPO で働いたことがキャリアとして社会的に高く評価され、次のキャリアにつながるようになれば、NPO の存在価値は高まるだろう。NPO で働く人の教育訓練や能力開発が一層重要性を増し、社会に広く求められるような人材を排出していくことが、これからの NPO に求められることなのかもしれない。

参考文献

- Acevo(2011) *Full Cost Recovery: Guide and Toolkit on Cost Allocation.*, Association of Chief Executives of Voluntary Organisations.
- Green, W. H (1997) *Econometric Analysis, Third edition*, Prentice-Hall, Inc.
- Ma, X & Ono, A (2013) “Determining Factors in Middle-Aged and Older Persons’ Participation in Volunteer Activity and Willingness to Participate”, *Japan labor review*, Number 4, Autumn 2013.
- JILPT (2015) 『NPO 法人の活動と働き方に関する調査（団体調査・個人調査）—東日本大震災復興支援活動も視野に入れて—』、JILPT 調査シリーズ No. 139、2015年5月。
- 石田祐 (2008) 「NPO 法人における財源多様性の要因分析—非営利組織の存続性の視点から—」、『ノンプロフィット・レビュー』、Vol. 8、No. 2、pp. 83-95、2008年12月。
- 小野晶子 (2005) 「イギリスの非営利セクターにおける就労の現状と課題」『NPOによる雇用創出と雇用の質をめぐる国際比較調査研究』、独立行政法人雇用能力開発機構、財団法人国際労働財団、2005年3月。
- 小野晶子 (2012) 「高齢者の社会貢献活動—基礎的集計と分析—」『高齢者の社会貢献活動に関する研究—定量的分析と定性的分析から—』、労働政策研究報告書 No. 142、2012年。
- 馬場英朗 (2007) 「行政から NPO への委託事業における積算基準—フルコスト・リカバリ—の観点から—」、『ノンプロフィット・レビュー』、Vol. 7、No. 2、pp. 83-95、2007年12月。
- 馬場英朗 (2011) 「非営利組織における事業積算とフルコスト回収—官民間のイコール・フットイングは考慮されているか？—」、『非営利法人研究学会誌』、第 13 号、pp. 55-64、2011年8月。

付表1 記述統計量 (2004年調査)

2004年調査データ	Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
被説明変数						
有給職員数	yukyu	3,399	5.548	12.250	0	111
正規職員数	seiki	3,410	1.689	3.826	0	54
非正規職員数	hiseiki	3,400	3.896	10.336	0	99
説明変数						
団体年収(2002年度)	q39b2	1,930	2724.427	21101.550	0	770001
分野 保健医療福祉ダミー	q34_1_1d	3,495	0.377	0.485	0	1
設立年	q35	3,432	1998.309	7.881	1898	2003
所在地 政令指定都市	seirei	3,495	0.298	0.457	0	1
県庁所在地またはそれに順ずる都市	kencho	3,495	0.203	0.402	0	1
上記以外の市町村	shichoson	3,495	0.477	0.500	0	1
地域 東京ダミー	tokyo	3,494	0.157	0.364	0	1
都道府県データ 市場賃金	wagesensus03	3,257	394.482	51.291	296.28	474.48
ボランティア数 有償ボランティア数	q1a6	3,411	5.079	22.132	0	500
無償事務局ボランティア数	q1a7	3,411	1.598	8.605	0	450
その他ボランティア数	q1a8	3,402	10.032	34.496	0	600

付表2 記述統計量 (2014年調査)

2014年調査データ(ウエイトあり)	Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
被説明変数						
有給職員数	yukyu	2,464	9.817	23.313	0	496
正規職員数	q1c_2013	2,509	3.285	6.652	0	90
非正規職員数	q1d_2013	2,539	6.532	19.264	0	439
説明変数						
団体年収(2013年度)	q30_7_r	2,370	3231.332	5979.096	0	61374
分野 保健医療福祉ダミー	jiku_37	2,720	0.443	0.497	0	1
設立年	setsuritsu	2,549	2001.942	8.786	1939	2014
所在地 政令指定都市	seireid	2,720	0.350	0.477	0	1
人口10万人以上の市	kibo2	2,720	0.390	0.488	0	1
人口10万人未満の市	kibo3	2,720	0.185	0.388	0	1
町村	choson	2,720	0.076	0.265	0	1
地域 東京ダミー	tokyo	2,720	0.193	0.395	0	1
東北3県ダミー	jiku_41	2,720	0.042	0.200	0	1
都道府県データ 市場賃金	wagesensus	2,720	391.232	51.863	293.04	471.72
市場賃金(非正規)	wagesensusprt	2,720	1041.416	112.342	825	1222
ボランティア数 有償ボランティア数	q1f_2013	2,595	4.934	33.175	0	1085
無償事務局ボランティア数	q1g_2013	2,592	0.817	2.089	0	50
その他ボランティア数	q1h_2013	2,583	24.900	200.394	0	5000
人員構成の特徴 若年層が多い	jiku_18	2,720	0.120	0.325	0	1
男性が多い	jiku_20	2,720	0.408	0.492	0	1
大卒以上が多い	jiku_22	2,720	0.332	0.471	0	1
資金提供元 公益法人、一般法人	q28_2_03	2,720	0.115	0.319	0	1
民間企業	q28_2_12	2,720	0.148	0.355	0	1
行政	gyosei	2,563	0.308	0.462	0	1

第4章 NPO 法人職員の賃金構造およびその満足度、活動継続意欲に及ぼす影響

第1節 はじめに

日本では、阪神淡路地震以後、NPO（非営利組織）活動に参加する者が多くなってきた。また2011年3月に東日本大震災が発生した後、多くの者がボランティアとして被災地に行き、支援活動を行っており、ボランティア活動に再び注目が集まっている。しかし、欧米に比べ、日本ではNPO活動に参加する者がまだ少ない。NPO活動の参加を促進するため、NPO活動供給のメカニズムに関する実証研究は重要な課題となっている。日本の、NPO活動供給に関する実証研究では、Ma and Ono（2013）、馬（2012a、2012b、2014）は活動の決定要因、活動の参加動機に関する分析を行っているが、NPO法人の賃金構造およびそのNPO活動に与える影響に関する分析はまだ少ない。また、小野（2006、2007）、浦坂（2006）はNPO法人の賃金・謝礼金の決定要因に関する分析を行い、人的資本要因がボランティア賃金に与える影響が小さいと指摘しているが、NPO法人における正規職員と非正規職員の賃金構造およびその影響に関する実証研究がまだ行われていない。営利組織に比べ、NPO法人に勤める労働者は利他動機を持つ（あるいはボランティア精神を持つ）場合、賃金要因がNPO活動供給に与える影響は小さく、また賃金要因がNPO活動満足度および活動の継続意欲に与える影響も小さいだろう。はたして、NPO法人の賃金構造がどのようになっているのか、営利組織で賃金に影響を与える諸要因（たとえば、人的資本要因など）がNPO法人の賃金にも影響を与えているのか、また賃金要因がNPO活動満足度および継続意欲に影響を与えていないのか。

以上の問題を解明するため、本章では、労働政策研究・研修機構が2014年に7月に実施した「NPO法人の活動と働き方に関する調査（個人調査票）」および「NPO法人の活動と働き方に関する調査（団体調査票）」を活用し、NPO法人における正規職員と非正規職員の賃金構造を解明したうえで、賃金要因がNPO活動満足度および活動継続意欲に及ぼす影響を考察する。具体的には、以下の2つの課題、（1）個人レベル、NPO法人レベルの各要因がどのようにNPO法人職員の賃金水準に影響を与えるのか、非正規職員と正規職員、男性と女性によって、各要因の影響が異なるのか、（2）賃金要因（賃金水準、賃金格差、賃金水準の変化）がどの程度処遇満足度、NPO活動満足度、今後の活動継続意欲に影響を与えるのか、の問題を明らかにする。

実証研究から得られた主な結論は以下の通りである。第1に、全体に個人レベルの要因とNPO法人レベルの要因のいずれもNPO法人職員の賃金に影響を与える。具体的に説明すると、（1）個人レベルの要因において、①営利組織の賃金構造と異なり、NPO法人で、学歴、就業年数などの人的資本要因が正規職員および非正規職員の賃金水準に与える影響は小さい。一方、営利組織にと同様、年齢がNPO法人の賃金水準に影響を与えて

おり、しかも年功賃金制度の影響は正規職員グループが非正規職員グループに比べて大きく、また男性グループが女性グループより大きい。②NPO法人に勤める正規職員グループで他の要因が一定である場合、男女間の賃金格差が存在するが、その男女間賃金格差は営利組織に比べて小さい。(2) NPO法人レベルの要因については、平均労働生産性が高いNPO法人、経営陣が安定する(事務局長の変更がなかった)NPO法人、正規職員の平均賃金水準が高いNPO法人、大卒者の割合が相対的に多いNPO法人に勤める職員グループで賃金水準が相対的に高い。(3) 地域要因の影響については、①人口規模が相対的に大きい政令指定都市に比べ、人口規模が相対的に小さい人口10万人以上の都市でNPO法人に勤める職員の賃金水準は低い、人口規模が最も少ない地域(「人口10万人未満」、「町村」と政令指定都市間の差異が小さい。②関東地域に比べ、東北、近畿、中国でNPO法人の賃金水準が低い。営利組織に勤める労働者と同様、NPO法人においても地域間の賃金格差が存在している。第2に、活動形態(正規職員、非正規職員)、性別(男性職員、女性職員)によって各要因が賃金に与える影響が異なる。第3に、賃金水準の高さより、むしろ相対賃金(平均賃金との差、賃金水準の変化)が処遇満足度、NPO法人活動満足度、NPO活動継続意欲に与える影響が大きい。また賃金要因の効果には賃金制度の影響が存在するものの、その影響は小さい。

第2節 実証研究の方法

1. 推定モデル

① 賃金関数

まず、課題1(個人レベル、企業レベルの各要因がNPO法人職員の賃金水準に影響を与えるのか、非正規職員と正規職員によって、各要因の影響が異なるのか)を解明するため、賃金関数を推定した。正規職員と非正規職員の選択によるサンプル・セレクション・バイアスを修正するMaddalaモデル(Maddala 1983)を用いている。Maddalaモデルの推定式は、(1.1)式、(1.2)式、(1.3)式、(1.4)式で示される。

$$\ln W_{si} = a_s + \beta_s X_{si} + u_{si} \quad (s=1,2,\dots,M), (i=1,2,\dots,N) \quad (1.1)$$

$$I_{si}^* = \gamma_s Z_{si} + \varepsilon_{si} \quad (s=1,2,\dots,M), (i=1,2,\dots,N)$$

$$I = s \quad \text{if} \quad \gamma Z_s - \gamma Z_j > \eta_j - \eta_s \quad j=1,2,\dots,M \quad (j \neq s) \quad (1.2)$$

(1.1)式、(1.2)式において、添字*i*は個人*i*、 $\ln W_{si}$ は賃金率の対数值、 I^* はNPO活動形態(正規職員、非正規職員、ボランティア)の選択関数、 X_{si} は個人*i*の賃金に影響を与える各要因、 Z_{si} は個人*i*が選択肢*s*を選択することに影響を与える各要因、 β_s と γ_s はそれぞれの推定係数、

u_s, η_{si} は誤差、 j は NPO 活動形態に関する s 以外の選択肢をそれぞれ示す。

I は 1 から M までの多項の選択肢であり、他の選択に比べ、 s を選択する効用が最大化であるため、 I から s を選択する ($I = s$ になる)。

$$P(\varepsilon_s < \gamma Z_s) = P(I = s) = \frac{\exp(\gamma Z_s)}{\exp(\gamma Z_s) + \sum_{\substack{j=1,2,\dots,M \\ j \neq s}} \exp(\gamma_j Z_j)} \quad (1.3)$$

$I_{si}^* = \gamma_s Z_{si} + \varepsilon_{si} < 0$ であれば、賃金が観測できない。つまり、ある活動形態 s を選択しなければ、活動形態 s の賃金を獲得できない。こうした活動形態 s の選択によるセレクション・バイアスを修正するため、まず (1.3) 式で示す活動形態の選択関数を推定し、(1.3) 式による分析結果に基づいて修正項 ($\lambda = \phi(\gamma Z_s) / \Phi(\gamma Z_s)$) を求め、その修正項を用いた賃金関数を推定する¹。サンプル・セレクション・バイアスの問題に対処した賃金関数の推定式は、(1.4) 式で示される。

$$\ln W_s = a_s + \beta_s X_s + \beta_\lambda \lambda_s + v_s \quad (1.4)$$

② 処遇満足度関数、NPO 活動満足度関数、活動継続意欲関数

次に、課題 2 (賃金水準、相対賃金 (賃金格差)、賃金水準の変化がどの程度処遇満足度、NPO 活動満足度、今後の活動継続意欲に影響を与えるのか) を明らかにするため、順序ロジット分析モデルを用いて、満足度関数と活動継続意欲関数を推定する。賃金水準と満足度、継続意欲における内生性の問題に対処するため、賃金水準の推定値を用いて二段階の推定を行う。

順序ロジットモデルの推定式は (2) 式で示されている。

$$\Pr(U = m) = \Pr(k_{(m-1)i} < \beta_{Wage} Wage_i + \beta_z Z_i + u_i < k_{mi}) \quad (2)$$

(2) 式において、 U は満足度および活動継続意欲の序数、 m は、順序づけの選択肢 (満足度の四段階評価)、 k は効用水準、 $Wage$ は賃金要因 (賃金水準推定値、賃金格差、賃金の変化) であり、 Z は賃金要因以外の個人レベル要因、NPO 法人レベル要因および地域要因に関する各変数である。 β_{Wage} 、 β_z はそれらの推定係数を示す。

¹ (1) 式で示す活動形態の選択関数の推定結果に関しては、付表 4-1 を参照されたい。

2. データ

労働政策研究・研修機構が2014年に実施した「NPO法人の活動と働き方に関する調査（個人調査票）」および「NPO法人の活動と働き方に関する調査（団体調査票）」を活用し、NPO法人の個票データとNPO法人に勤める職員・ボランティアの個票データをマッチングし、マッチングデータセット（Employee-employer matched data）を構築し、それぞれの変数を設定した（第4-2-1、4-2-2表参照）。また、本調査では、サンプリングする際に、震災地域については悉皆調査であるため、計量分析では、47都道府県地域の抽出ウエイト²を用いてウエイト付けの分析を行っている。

・被説明変数

- ① 賃金関数については、第一段階の分析で活動形態のカテゴリ変数（正規職員=1、非正規職員=2、ボランティア活動=3）を被説明変数として設定した。そして、第二段階の分析で賃金率の対数値を被説明変数として用いている。賃金率は時間当たり賃金率として算出した。調査項目で、賃金（時給、月給、年収）、および労働時間（一日あたり労働時間、月あたりの労働時間）に関する質問項目が設けられている。賃金とそれに対応する労働時間に基づいて時間あたり賃金率を算出した。
- ② 処遇満足度関数については、処遇満足度に関する順序カテゴリ変数を、「非常に満足=4、やや満足=3、あまり満足しない=2、満足しない=1」のように設定した。
- ③ NPO活動満足度関数については、NPO活動満足度に関する順序カテゴリ変数を、「非常に満足=4、やや満足=3、あまり満足しない=2、満足しない=1」のように設定した。
- ④ 継続意欲関数については、活動継続意欲に関するカテゴリ変数を、「可能な限り現在のNPO法人で継続=4、一定期間だけ現在のNPO法人で継続=3、他のNPO法人に転職=2、活動をやめたい=1」のように設定した。

・説明変数

本章では、Employee-employer matched data を活用し、以下のように個人レベルとNPO法人レベルの諸変数を設定した。

【賃金構造分析】

まず、賃金構造を解明するため、賃金関数では、個人レベルの変数に関しては、以下のように設定した。

² 47都道府県地域の抽出ウエイトの詳細に関しては、『NPO法人の活動と働き方に関する調査（団体調査・個人調査）—東日本大震災復興支援活動も視野に入れて—』（JILPT調査シリーズNo.139, 2015年5月）の3ページ、表1-1-1を参照されたい。

① 学歴、就業経験年数、年齢、職種、教育訓練、資格取得、健康状態を人的資本要因として設定した。

・学歴

質問項目に基づいて、中学校、高校、短大・高専、大学、大学院、その他の6種のダミー変数を設定した。

・就業経験年数

今回の調査には、就業経験年数に関しては、詳しく調査項目が設けられているため、これらを活用して、就業経験年数は、「現在のNPO・正規就業年数」、「現在のNPO・非正規就業年数」、「現在のNPO・経営者就業年数」、「他のNPO法人就業年数」、「非NPO法人就業年数」に分けてそれぞれの変数を設定した。

・年齢

小野(1989)、馬(2007a、2007b)は就業経験年数以外、純粋な年齢効果が存在することを指摘した。とくに賃金に年功的要素を加味する場合は、NPO活動の経験年数(あるいは勤続年数)以外、年齢給の実施によって年齢の上昇に伴って賃金が高く設定されると考えられる。こうした純粋な年齢効果を考察するため、年齢を、30歳未満、30～40歳未満、40～50歳未満、50～55歳未満、55～60歳未満、60～65歳未満、65～70歳未満、70～75歳未満、75歳以上の9種に分けてそれぞれの変数を設定した。

・職種

職種も1種の人的資本要因であるため、職種を、経営者・事務局長、現場活動者、管理職、事務職、経理・人事職、専門職、その他の7種に分けてそれぞれの変数を設定した。

・教育訓練、資格取得

教育訓練ダミーは、「教育訓練を受けた場合=1、それ以外=0」のように設定した。また資格取得を、法律・税理系資格、教育系資格、医療系資格、その他の資格、資格なしの5種に分けてそれぞれの変数を設定した。

・健康状態

先行研究では、健康状態は広義の人的資本要因として用いられている。本章では、健康状態を、「良くない」、「あまり良くない」、「良い」、「非常に良い」の4種に分けてそれぞれの変数を設定した。

② 男女の差異が存在するかどうかを考察するため、男性ダミーを設定した。

③ 活動形態が職員の賃金に影響を与えると推測しているため、活動形態を、NPO活動形態(正規職員、非正規職員の2種)、NPO法人以外の雇用形態(正規雇用者、非正規雇用者、経営者・自営業主、専業主婦、非就業者、その他(学生など)の6種)に分けてそれぞれの変数を設定した。

次に NPO 法人レベル変数に関しては、賃金構造に影響を与える要因を考慮して、調査項目を活用して以下のような変数を設定した。

① 企業規模

「10 人未満」、「10～49 人未満」、「50～99 人未満」、「100 人以上」のダミー変数を設定した。規模の経済性を考えると、NPO 法人の規模が大きいほど賃金水準が高いと推測している。

② 一人あたり経営収入

新古典派労働経済学によると、賃金は限界労働生産性によって決められる。労働生産性が高いほど賃金水準が高いと推測している。生産性が高い NPO では賃金水準は高く設定される可能性があるだろう。一人あたり経営収入は NPO 法人の年間収入を従業員数で除して算出した。

③ 事務局長交代状況

経営陣が不安定である場合、NPO 法人の経営が悪くなるため、賃金水準が低くなると考えられる。こうした経営陣の安定状況の影響をコントロールするため、事務局長の交代ダミー（事務局長の交代があった場合=1、それ以外=0）を設定した。

④ 法人属性

NPO 法人の属性をコントロールするため、職員の平均年齢が若い団体、大卒者の割合が多い団体、男性職員の割合が多い団体の各ダミー変数を設定した³。また活動分野を、保健医療福祉、まちづくり、学術文化芸術スポーツ、その他のダミー変数を設定した⁴。

⑤ 雇用制度

雇用制度が賃金水準に影響を与えることを考え、内部採用ダミー⁵、定年退職制度ダミーを設定した。

⑥ 地域要因

最後に、地域間の差異をコントロールするため、人口規模を「政府指定都市」、「人口

³ 団体調査票では、「貴団体の人材構成についてお聞きします」のような質問項目が設けられている。「A 若年層（35 歳未満）が多い、B 中高齢者が多い」、「A 男性が多い、B 女性が多い」、「A 大卒以上の学歴の者が多い、B 学歴はばらばら」に関しては、4つの選択肢（「Aに近い、ややAに近い、ややBに近い、Bに近い」）が設けられている。回答は「Aに近い」を選択する者はそれぞれ「職員平均年齢が若い団体」、「大卒割合が多い団体」、「男性職員割合が多い団体」の各ダミー変数として設定した。

⁴ 団体調査票による、活動分野は、1. 保健医療・福祉、2. 社会教育、3. まちづくり、4. 観光振興、5. 農村漁村・中山間地域振興、6. 学術、文化、芸術、スポーツ、7. 環境保全、8. 災害救援、9. 地域安全、10. 人権擁護・平和、11. 国際協力、12. 男女共同参加、13. 子供の健全育成、14. 情報化社会の構築、15. 科学技術振興、16. 経済活動の活性化、17. 職業能力開発・雇用機会拡充、18. 消費者の保護、19. NPO 支援、20. 条例指定に分けられるが、分析可能なサンプルを確保するため、活動分野を再グループ化してそれぞれのダミー変数を設定した。

⁵ 団体調査票では、「貴団体の人材構成についてお聞きします」のような質問項目が設けられている。「A 有給職員はボランティアから内部登用する、B 有給職員は外部から採用する」に関しては、4つの選択肢（「Aに近い、ややAに近い、ややBに近い、Bに近い」）が設けられている。回答は「Aに近い」を選択する場合=1、それ以外=0のように内部採用ダミーを設定した。

10万人以上」、「人口10万人未満」、「町村」の4種に分けてそれぞれのダミー変数を設定した。また地域ブロックダミー（関東、北海道、東北、北陸、東山、東海、近畿、中国、四国、北九州、南九州、その他）を設定した。

【正規職員、非正規職員、ボランティア活動の選択関数】

以下の各要因が活動形態（正規職員、非正規職員、ボランティア活動）の選択行動に影響を与えると考えられるため、これらの要因を説明変数として設定した。

① 消費モデルと人的資本モデルに関する代理指標

NPO活動参加のメカニズムに関しては、Menchik and Weisbrod (1987)は、消費モデル(consumption model)と人的資本モデル(human capital model)を提唱している。消費モデルによると、NPO活動が余暇の一部であるため、非勤労所得が高いほど余暇嗜好は高くなり、NPO活動に参加する確率が高くなることが説明されている。本章では、非勤労所得を「世帯総所得－調査対象者の個人所得」のように算出した。また人的資本モデルによれば、NPO活動に参加することにより、人的資本が多くなり、将来、よい仕事に就く可能性が高くなるため、NPO供給は若年層が中年層、高年齢層より多いことが説明されているため、分析では、年齢階層別ダミー変数を用いている。

② 学歴

教育水準がNPO活動の参加に影響を与えると考えられるため、学歴ダミーを用いている。

③ 性別

性別によって、NPO活動の参加状況が異なることが指摘されている（山内2001；馬2012a, 2012b, 2014；Ma and Ono2013）。性別の差異をコントロールするため、男性ダミーを設定した。

④ 家族構成

家族構成がNPO活動形態の選択に及ぼす影響をコントロールするため、有配偶者ダミー、家族人数ダミー（1人、2人、3人、4人、5人、6人以上）、親との同居ダミー、（親と同居している場合＝1、それ以外＝0）、末子の年齢階層ダミー（0～2歳、3～5歳、6～8歳、9～11歳、12～15歳、15歳未満の子供なし）、家族のNPO活動状況（活動しているダミー、活動していないダミー、活動していたダミー）の各変数を設定した。

⑤ 苦痛経験

先行研究では、苦痛経験がある者がNPO活動に参加する可能性が高いことが指摘されている（跡田・金・前川1999；跡田・福重2000；馬2012a, 2012b, 2014；Ma and Ono2013）。家族介護状況ダミー（介護していること、介護していたこと、介護していないこと）、通院経験ダミー（通院経験がある場合＝1、それ以外＝0）、東日本大震災で被災した

ダミー（被災した経験がある場合＝1、それ以外＝0）の各変数を苦痛経験の代理指標として設定した。

⑥ 地域要因

小野（2006）、馬（2012a, 2012b, 2014）、Ma and Ono（2013）は人口規模が NPO 活動に影響を与えることを明示している。また、地域によって労働市場の需給状況や NPO 活動に対する促進政策などが異なる可能性があるだろう。これらの要因の影響をコントロールするため、上記のように人口規模と地域ブロックに関する諸ダミー変数を設定した。

【満足度・活動継続意欲分析】

賃金要因の影響を明らかにするため、満足度と活動継続意欲に関する分析では、以下のような説明変数を設定した。

まず、個人レベルの変数に関しては、①賃金要因については、賃金水準（推定値）、賃金格差（平均賃金⁶との差）、賃金水準の変化の3つの変数を設定した。前述したように、内生性の問題に対処するため、賃金関数を推定し、その推定結果に基づいて賃金水準を算出した。二段階の推定では、有配偶者ダミー、家族人数ダミー、親との同居ダミー、末子の年齢階層ダミー、家族の NPO 活動状況、家族介護状況ダミーを識別変数として用いている。分析結果では賃金要因の諸変数に関する分析結果に注目したい。②他には、上記の賃金関数での変数設定と同じ、学歴、就業経験年数、年齢、職種、教育訓練、資格取得、健康状態を人的資本要因として設定し、また性別、NPO 活動形態、非 NPO 法人の雇用形態に関する諸変数もコントロール変数として設定した。

次に、NPO 法人レベル変数に関しては、上記と同じように、企業規模、一人あたり経営収入、事務局長交代状況、年齢が若い団体、大卒割合が多い団体、男性が多い団体、活動分野ダミー、内部採用ダミー、定年退職制度ダミーの各変数も用いている。それ以外、人口規模、地域ブロックの諸変数もコントロールする。

⁶ 本章では、平均賃金が各グループの賃金率の推定値とみなす。つまり、平均賃金は賃金関数に基づいて算出したものである。

第4-2-1表 記述統計量（職員全体、正規職員、非正規職員）

	職員全体（正規+非正規）		正規職員		非正規職員	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
賃金率対数値（円）	7.040	0.374	7.109	0.377	6.885	0.318
賃金変化						
上昇	38.2%	48.6%	43.4%	49.6%	26.5%	44.2%
低下	6.9%	25.3%	5.4%	22.6%	10.2%	30.4%
変化なし	54.9%	49.8%	51.2%	50.0%	63.3%	48.3%
【個人レベル変数】						
男性	41.1%	49.2%	47.6%	50.0%	26.3%	44.1%
非正規職員	30.6%	46.1%				
教育訓練なし	25.6%	43.7%	22.0%	41.5%	33.8%	47.3%
自己啓発なし						
資格取得状況						
法律・税理系資格	1.6%	12.4%	1.6%	12.4%	1.6%	12.4%
教育系資格	18.0%	38.5%	16.8%	37.4%	20.7%	40.6%
医療系資格	40.7%	49.2%	45.7%	49.8%	29.4%	45.6%
その他の資格	79.0%	40.8%	79.4%	40.4%	78.0%	41.5%
資格なし	1.6%	12.7%	1.7%	12.8%	1.6%	12.4%
NPO法人以外の雇用形態						
正規雇用者	15.0%	35.7%	17.0%	37.6%	10.4%	30.5%
非正規雇用者	7.5%	26.4%	4.6%	20.9%	14.1%	34.9%
経営者・自営業主	8.2%	27.4%	8.2%	27.4%	8.2%	27.4%
専業主婦	12.7%	33.3%	6.2%	24.2%	27.4%	44.6%
非就業者	55.2%	49.7%	63.2%	48.2%	37.1%	48.4%
その他：学生など	1.4%	11.8%	0.8%	8.8%	2.8%	16.7%
現在のNPO・正規就業年数	14.087	12.308	14.524	12.242	13.096	12.411
現在のNPO・非正規就業年数	5.041	5.179	4.622	4.751	5.988	5.934
現在のNPO・経営者就業年数	3.904	5.214	3.934	5.285	3.836	5.053
他のNPO法人就業年数	2.517	7.138	2.568	7.178	2.401	7.055
非NPO法人就業年数	20.540	12.883	20.532	12.950	20.557	12.743
年齢						
30歳未満	5.6%	23.0%	6.1%	24.0%	4.4%	20.6%
30～40歳未満	17.6%	38.1%	18.9%	39.2%	14.6%	35.3%
40～50歳未満	24.8%	43.2%	24.5%	43.0%	25.6%	43.7%
50～55歳未満	13.1%	33.8%	12.7%	33.3%	14.1%	34.9%
55～60歳未満	14.0%	34.7%	14.4%	35.2%	13.0%	33.7%
60～65歳未満	13.5%	34.2%	13.6%	34.3%	13.5%	34.2%
65～70歳未満	7.3%	26.0%	5.9%	23.5%	10.8%	30.8%
70～75歳未満	3.4%	18.1%	3.3%	17.9%	3.5%	18.5%
75歳以上	0.7%	7.8%	0.6%	7.6%	0.7%	8.1%
学歴						
中学校	1.2%	10.7%	1.4%	11.6%	0.7%	8.1%
高校	31.7%	46.5%	32.2%	46.7%	30.5%	46.1%
短大・高専	14.4%	35.1%	13.1%	33.7%	17.4%	38.0%
大学	36.9%	48.3%	37.2%	48.3%	36.2%	48.1%
大学院	4.2%	20.1%	4.5%	20.7%	3.5%	18.5%
その他	11.6%	32.2%	11.6%	32.2%	11.7%	32.2%
職種						
経営者・事務局長	27.2%	44.5%	32.6%	46.9%	15.0%	35.8%
管理職	6.4%	24.4%	6.0%	23.7%	7.3%	26.0%
事務職	11.4%	31.8%	8.4%	27.7%	18.3%	38.7%
経理・人事職	11.8%	32.2%	10.8%	31.1%	13.9%	34.6%
専門職	16.6%	37.3%	19.3%	39.5%	10.6%	30.8%
現場活動者	19.2%	39.4%	17.8%	38.2%	22.5%	41.8%
その他	7.4%	26.1%	5.1%	22.2%	12.4%	33.0%
健康状態						
良くない	1.4%	11.6%	1.5%	12.0%	1.1%	10.5%
あまり良くない	13.0%	33.6%	14.6%	35.4%	9.3%	29.0%
良い	72.3%	44.8%	70.7%	45.5%	75.9%	42.8%
非常に良い	13.3%	34.0%	13.2%	33.8%	13.7%	34.4%
家族人数						
1人	9.0%	28.6%	8.4%	27.7%	10.4%	30.5%
2人	26.9%	44.4%	27.0%	44.4%	26.7%	44.3%
3人	24.2%	42.8%	24.3%	42.9%	23.8%	42.7%
4人	22.0%	41.4%	21.4%	41.0%	23.4%	42.4%
5人	10.8%	31.0%	10.4%	30.6%	11.5%	31.9%
6人	7.1%	25.8%	8.5%	27.9%	4.2%	20.1%
親との同居	0.2869	0.4525	0.3102	0.4628	0.2340	0.4238
末子年齢						
0-2歳	4.1%	19.9%	4.8%	21.3%	2.6%	16.1%
3-5歳	3.7%	18.9%	3.3%	17.9%	4.6%	21.0%
6-8歳	3.7%	18.9%	4.0%	19.6%	3.1%	17.3%
9-11歳	4.2%	20.1%	3.8%	19.1%	5.1%	22.0%
12-15歳	4.7%	21.1%	4.8%	21.3%	4.4%	20.6%
15歳未満の子どもなし	79.6%	40.3%	79.3%	40.5%	80.2%	39.9%
家族のNPO活動の状況						
活動している	21.5%	41.1%	23.1%	42.2%	17.9%	38.4%
活動していた	7.7%	26.7%	8.1%	27.3%	6.8%	25.3%
活動していない	70.8%	45.5%	68.8%	46.4%	75.3%	43.2%
家族介護状況						
介護している	12.9%	33.6%	13.7%	34.4%	11.3%	31.6%
介護していた	31.1%	46.3%	30.0%	45.9%	33.3%	47.2%
介護していない	56.0%	49.7%	56.3%	49.6%	55.4%	49.8%
通院経験あり	20.2%	40.2%	20.3%	40.2%	20.1%	40.1%
東日本大震災で被災した	25.6%	43.7%	27.2%	44.5%	22.1%	41.5%
非勤労所得（万円）	298.664	309.278	268.195	295.258	367.605	328.934
サンプルサイズ	1478		1025		453	

(続き)

	職員全体 (正規+非正規)		正規職員		非正規職員	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
【NPO法人レベル変数】						
企業規模						
10人未満	0.4%	6.3%	0.4%	6.0%	0.5%	7.0%
10～49人	59.9%	49.0%	61.0%	48.8%	56.9%	49.6%
50～99人	24.1%	42.8%	23.8%	42.6%	24.8%	43.3%
100人以上	15.6%	36.3%	14.8%	35.6%	17.8%	38.4%
一人あたり経営収入	225	363	252	404	153	202
事務局長交代なし	47.2%	50.0%	48.0%	50.0%	45.0%	49.9%
平均年齢が若い団体	15.9%	36.6%	17.2%	37.8%	12.4%	33.0%
男性割合が高い団体	19.9%	40.0%	19.6%	39.7%	20.8%	40.7%
大卒者割合が高い団体	24.9%	43.3%	25.3%	43.5%	23.8%	42.7%
内部採用	15.4%	36.1%	14.3%	35.0%	18.3%	38.8%
活動分野						
保健医療福祉	65.4%	47.6%	62.1%	48.6%	64.4%	48.0%
まちづくり	5.1%	22.0%	69.0%	46.3%	55.4%	49.8%
学術文化芸術スポーツ	7.0%	25.5%	3.1%	17.4%	10.4%	30.6%
環境保全	2.9%	16.9%	7.0%	25.5%	6.9%	25.5%
子供の健全育成	5.6%	23.0%	2.6%	15.8%	4.0%	19.6%
その他	14.0%	34.8%	5.5%	22.8%	5.9%	23.7%
定年退職経験あり	62.7%	48.4%	12.8%	33.5%	17.3%	37.9%
【地域変数】						
地域人口規模						
政令指定都市	24.6%	43.1%	22.4%	41.7%	29.4%	45.6%
人口10万人以上	40.0%	49.0%	40.7%	49.1%	38.4%	48.7%
人口10万人未満	25.2%	43.5%	25.6%	43.6%	24.5%	43.1%
町村	10.2%	30.3%	11.3%	31.6%	7.7%	26.7%
地域						
北海道	5.5%	22.8%	6.2%	24.2%	3.8%	19.0%
東北	23.7%	42.6%	26.1%	44.0%	18.3%	38.7%
関東	26.0%	43.9%	23.6%	42.5%	31.6%	46.5%
北陸	4.7%	21.2%	5.4%	22.5%	3.3%	17.9%
東山	5.0%	21.8%	4.4%	20.5%	6.4%	24.5%
東海	9.2%	28.9%	7.6%	26.5%	12.8%	33.4%
近畿	9.9%	34.5%	10.7%	35.0%	8.2%	33.4%
中国	4.5%	20.8%	4.4%	20.5%	4.9%	21.5%
四国	3.0%	17.0%	2.3%	15.1%	4.4%	20.6%
北九州	4.3%	20.4%	4.9%	21.6%	3.1%	17.3%
南九州	3.0%	17.2%	3.2%	17.7%	2.6%	16.1%
その他	1.2%	9.7%	1.2%	10.3%	0.6%	8.1%
サンプルサイズ	748		546		202	

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)

に基づき、欠損値がない場合の計算。

注: 各分析で用いる変数が異なるため、サンプルサイズが異なることを注意しておく。

第 4-2-2 表 記述統計量（男性職員、女性職員）

	男性職員		女性職員	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
賃金率対数値（円）	7.134	0.408	6.977	0.333
賃金変化				
上昇	35.8%	48.0%	40.0%	49.0%
低下	6.6%	24.9%	7.0%	25.6%
変化なし	57.6%	49.5%	53.0%	49.9%
【個人レベル変数】				
非正規職員	19.5%	39.7%	38.2%	48.6%
教育訓練なし	28.5%	45.2%	23.3%	42.3%
資格取得状況				
法律・税理系資格	3.3%	17.9%	0.3%	5.9%
教育系資格	11.8%	32.2%	22.4%	41.7%
医療系資格	33.9%	47.4%	45.5%	49.8%
その他の資格	82.8%	37.8%	76.3%	42.5%
資格なし	1.2%	10.7%	2.0%	13.9%
NPO法人以外の雇用形態				
正規雇用者	17.2%	37.8%	13.5%	34.2%
非正規雇用者	5.1%	22.1%	9.2%	29.0%
経営者・自営業主	11.3%	31.6%	5.9%	23.6%
専業主婦	0.0%	0.0%	21.5%	41.1%
非就業者	64.6%	47.9%	48.7%	50.0%
その他：学生など	1.8%	13.4%	1.2%	10.7%
現在のNPO・正規就業年数	20.174	14.032	9.769	8.633
現在のNPO・非正規就業年数	3.638	3.735	6.028	5.792
現在のNPO・経営者就業年数	4.358	6.164	3.574	4.376
他のNPO法人就業年数	3.526	9.107	1.836	5.287
非NPO法人就業年数	24.681	14.998	17.552	10.170
年齢				
30歳未満	5.5%	22.7%	5.8%	23.3%
30～40歳未満	20.4%	40.3%	15.8%	36.5%
40～50歳未満	18.0%	38.5%	29.7%	45.7%
50～55歳未満	8.6%	28.1%	16.4%	37.0%
55～60歳未満	10.4%	30.6%	16.6%	37.3%
60～65歳未満	17.4%	37.9%	10.7%	31.0%
65～70歳未満	12.3%	32.8%	3.6%	18.6%
70～75歳未満	6.3%	24.3%	1.3%	11.2%
75歳以上	1.1%	10.7%	0.1%	3.4%
学歴				
中学校	1.7%	12.8%	0.8%	9.0%
高校	30.0%	45.8%	32.9%	47.0%
短大・高専	5.0%	21.7%	21.0%	40.8%
大学	47.8%	50.0%	29.1%	45.4%
大学院	5.6%	23.1%	3.2%	17.7%
その他	9.9%	29.9%	12.9%	33.6%
職種				
経営者・事務局長	42.9%	49.5%	15.9%	36.6%
管理職	7.5%	26.3%	5.7%	23.1%
事務職	6.5%	24.6%	14.9%	35.6%
経理・人事職	9.3%	29.0%	13.5%	34.2%
専門職	11.8%	32.2%	20.1%	40.1%
現場活動者	15.9%	36.6%	21.7%	41.3%
その他	6.1%	24.3%	8.2%	27.5%
健康状態				
良くない	2.3%	15.1%	0.7%	8.3%
あまり良くない	14.9%	35.6%	11.7%	32.1%
良い	68.9%	46.3%	74.6%	43.6%
非常に良い	13.9%	34.6%	13.0%	33.7%
家族人数				
1人	10.6%	30.8%	8.0%	27.1%
2人	31.6%	46.5%	23.6%	42.5%
3人	23.7%	42.5%	24.5%	43.0%
4人	19.4%	39.6%	23.9%	42.7%
5人	8.6%	28.1%	12.1%	32.7%
6人	6.1%	24.0%	8.0%	27.1%
親との同居	27.8%	44.8%	29.4%	45.6%
末子年齢				
0-2歳	6.6%	24.9%	2.4%	15.4%
3-5歳	3.0%	17.0%	4.3%	20.2%
6-8歳	3.0%	17.0%	4.2%	20.0%
9-11歳	2.8%	16.6%	5.2%	22.2%
12-15歳	2.3%	15.1%	6.4%	24.4%
15歳未満の子どもなし	82.3%	38.2%	77.6%	41.7%
家族のNPO活動の状況				
活動している	25.2%	43.4%	19.1%	39.3%
活動していた	8.6%	28.1%	7.0%	25.6%
活動していない	66.2%	47.3%	73.9%	43.9%
家族介護状況				
介護している	12.3%	32.8%	13.4%	34.1%
介護していた	30.0%	45.8%	31.5%	46.5%
介護していない	57.7%	49.4%	55.1%	49.8%
通院経験あり	22.8%	42.0%	18.4%	38.7%
東日本大震災で被災した	26.8%	44.3%	24.9%	43.3%
非勤労所得（万円）	188.204	237.896	376.761	330.021
サンプルサイズ	604		866	

(続き)

	男性職員		女性職員	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
【NPO法人レベル変数】				
企業規模				
10人未満	0.7%	8.2%	0.2%	4.7%
10～49人	61.5%	48.7%	58.8%	49.3%
50～99人	21.4%	41.1%	25.8%	43.8%
100人以上	16.4%	37.1%	15.1%	35.9%
一人あたり経営収入	231	353	222	370
事務局長交代なし	0	0	47.7%	50.0%
平均年齢が若い団体	19.4%	39.6%	13.6%	34.3%
男性割合が高い団体	33.4%	47.3%	10.9%	31.2%
大卒者割合が高い団体	24.4%	43.0%	25.2%	43.4%
内部採用	16.1%	36.8%	14.9%	35.7%
活動分野				
保健医療福祉	60.9%	48.9%	68.4%	46.6%
まちづくり	7.0%	25.6%	3.8%	19.1%
学術文化芸術スポーツ	12.0%	32.6%	3.6%	18.6%
環境保全	3.0%	17.1%	2.9%	16.8%
子供の健全育成	5.4%	22.5%	5.8%	23.4%
その他	11.7%	32.2%	15.6%	36.3%
定年退職経験あり	62.5%	48.5%	62.8%	48.4%
【地域変数】				
地域人口規模				
政令指定都市	22.2%	41.6%	26.3%	44.1%
人口10万人以上	40.4%	49.1%	40.0%	49.0%
人口10万人未満	27.0%	44.4%	24.0%	42.7%
町村	10.4%	30.6%	9.7%	29.6%
地域				
北海道	6.0%	23.7%	5.0%	21.7%
東北	24.8%	43.2%	22.9%	42.0%
関東	23.2%	42.2%	28.1%	45.0%
北陸	5.6%	23.1%	4.2%	20.0%
東山	7.5%	26.3%	3.3%	18.0%
東海	7.8%	26.8%	10.3%	30.4%
近畿	14.4%	35.1%	13.4%	34.1%
中国	3.6%	18.7%	5.2%	22.2%
四国	2.5%	15.6%	3.3%	18.0%
北九州	5.1%	22.1%	3.8%	19.2%
南九州	3.6%	18.7%	2.5%	16.1%
その他	0.9%	9.1%	1.0%	10.1%
サンプルサイズ	299		449	

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)

に基づき、欠損値がない場合の計算。

注: 各分析で用いる変数が異なるため、サンプルサイズが異なることを注意しておく。

第3節 データから観察された賃金分布と満足度・就業意欲の分布状況

1. 賃金要因に関する集計結果

まず、NPO 法人職員の賃金率に関する基本統計量を第 4-3-1 表にまとめており、以下のことが確認された。

第 1 に、正規職員・非正規職員別賃金率については、全体に賃金率の平均値は正規職員（1328.789 円）が非正規職員（1037.513 円）より高く、標準偏差および分散は大きい。また、最低賃金層（賃金第 1 分位点）で賃金水準は正規職員（312.500 円）が非正規職員（462.963 円）より低いが、それ以外のすべての賃金分位点で賃金水準は正規職員が非正規職員より高い。

第 2 に、男女別賃金率の状況については、全体に賃金率の平均値は男性職員（1360.713 円）が女性職員（1158.506 円）より高く、標準偏差および分散は大きい。また、最低賃金層（賃金第 1 分位点）で賃金水準は男性職員（312.500 円）が女性職員（333.333 円）よりやや低いが、それ以外のすべての賃金分位点で賃金水準は男性職員が女性職員より高い。

第 4-3-1 表 NPO 法人職員の賃金率に関する基本統計量

	単位：時間給・円				
	全体	正規・非正規別		男女別	
		正規職員	非正規職員	男性	女性
平均値	1245.474	1328.789	1037.513	1360.713	1158.506
中央値	1093.750	1166.667	950.000	1166.667	1093.750
最大値	8750.000	8750.000	8750.000	8750.000	8750.000
最小値	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
標準偏差	574.553	572.177	526.085	652.946	493.048
分散	330110.800	327386.700	276765.100	426339.000	243096.100
変動係数	0.461	0.431	0.507	0.480	0.426
尖度	4.227	3.653	7.369	3.959	4.533
歪度	45.439	40.356	88.093	39.067	54.385
賃金第1分位点	312.500	312.500	462.963	312.500	333.333
賃金第5分位点	694.445	694.445	555.556	694.445	694.445
賃金第10分位点	781.250	781.250	800.000	781.250	781.250
賃金第25分位点	875.000	1093.750	850.000	1041.667	850.000
賃金第50分位点	1093.750	1166.667	950.000	1166.667	1093.750
賃金第75分位点	1406.250	1527.778	1100.000	1718.750	1388.889
賃金第90分位点	1944.444	2000.000	1388.889	2187.500	1718.750
賃金第95分位点	2187.500	2187.500	1458.333	2333.333	2000.000
賃金第99分位点	3125.000	3125.000	3125.000	3125.000	2604.167

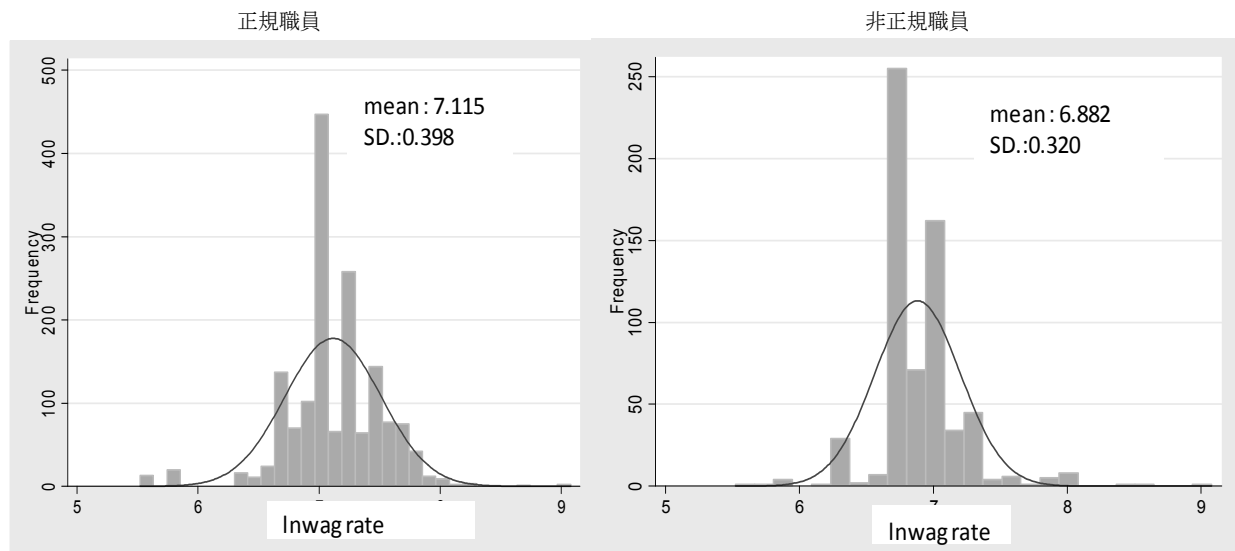
出所：JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」（個人調査票）に基づき計測。

次に第 4-3-1、4-3-2 図は賃金率の対数値分布を表しており、以下のことが示された。

第 1 に、非正規職員グループに比べ、正規職員グループで高い賃金水準の域にいる者の割合がやや高く、また賃金分散は正規職員グループのほうが大きい（第 4-3-1 図）。

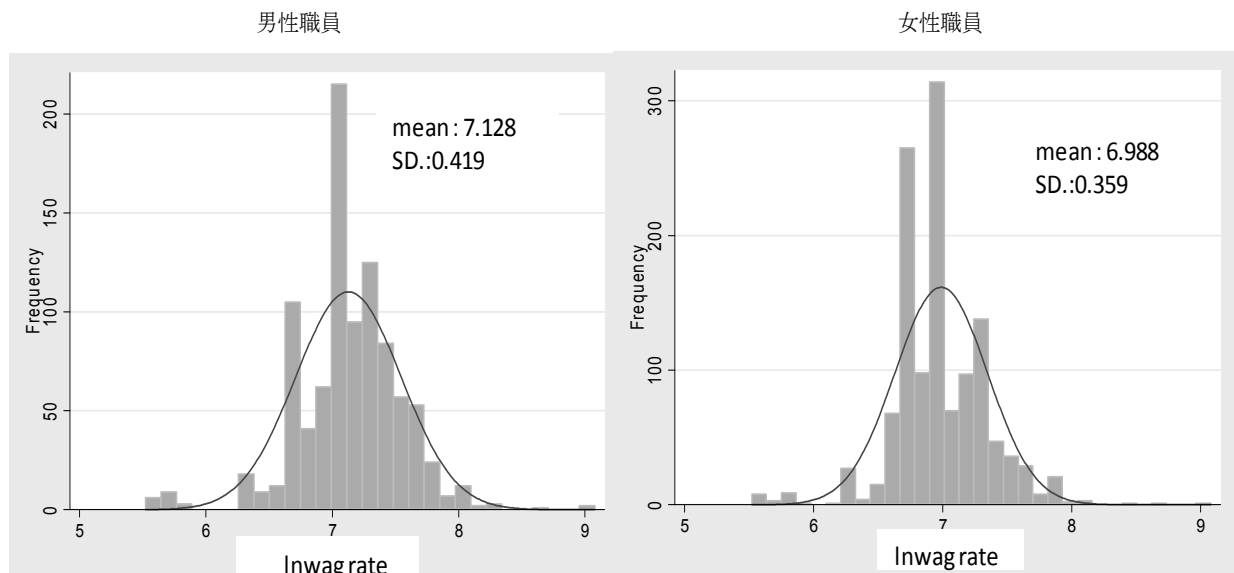
第 2 に、女性職員グループに比べ、男性職員グループで高い賃金水準の域にいる者の割合がやや高いが、その差が大きくない。また賃金分散は男性職員グループのほうが大きい（第 4-3-2 図）。

第 4-3-1 図 NPO 法人における正規職員と非正規職員の賃金率の対数値の分布



出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票)に基づき計測。

第 4-3-2 図 NPO 法人における男性職員と女性職員の賃金率の対数値の分布



出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票)に基づき計測。

各要因別賃金分布を第4-3-2表にまとめている。ここで賃金分布を賃金五分位にし、第5五分位 (q5) は高賃金層、第1五分位 (q1) は低賃金層とみなすと、以下のことが示された。

まず、個人レベルの諸要因別については、第1に、低学歴者グループ（中学校 18.6%、高校 14.8%）に比べ、高学歴（大学、大学院）者グループで高賃金者の割合が多い（大学 22.8%、大学院 28.2%）。

第2に、40歳以下の年齢層に比べ、50歳以上の年齢層で高賃金者の割合が多い。例えば、高賃金層の割合は、30歳未満（8.5%）、30～40歳（15.6%）に比べ、40歳以上の各年齢層で高賃金者の割合が20～30%で高い。

第3に、職種別については、経営者・事務局長グループで、高賃金者の割合が（33.4%）が最も多く、管理職（18.2%）、経理・人事職（16.7%）の両グループにおいても高所得者の割合が相対的に多い。

第4に、資格種類別については、資格なしグループ（15.1%）に比べ、法律・税理系資格を有する者グループで高賃金者の割合（24.1%）が最も高く、医療系資格（20.4%）、教育系資格（18.1%）を有する者グループで、高賃金者の割合も多い。

第5に、「健康状態が良くない」グループ（15.3%）に比べ、「良い」、「非常に良い」グループで高賃金者の割合が多い（「良い」19.7%、「非常に良い」18.5%）。

第6に、NPO法人以外の雇用形態別については、非正規雇用者（9.1%）、専業主婦（5.6%）の両グループに比べ、経営者・自営業主、非就業者、正規雇用者の各グループで高賃金者の割合が多いことがみられる（「経営者・自営業主」26.9%、「非就業者」21.7%、「正規雇用者」19.5%）

第7に、NPO活動形態別については、非正規職員グループ（4.4%）に比べ、正規職員グループで高賃金者の割合が多い（25.3%）。

第8に、女性グループ（12.5%）に比べ、男性グループで高賃金者の割合が多い（28.3%）。

次に、企業レベルの諸要因別については、第1に、中規模団体（「10～49人」18.7%、「50～99人」16.9%）に比べ、小規模団体（10人未満）、大規模団体（100人以上）で高賃金者の割合が多い（「10人未満」23.2%、「100人以上」24.5%）。

第2に、活動分野別については、環境保全（13.4%）に比べ、まちづくり分野で高賃金者の割合が最も多く（23.0%）、保健医療福祉分野が19.7%で二番目となっている。

第3に、人口規模が最も多い政令指定都市に比べ、中規模地域（人口10万人以上）、人口規模が最も少ない地域（町村）で高賃金者の割合が相対的に多い（「人口10万人以上」20.8%、町村20.0%）。

第4に、地域によって高賃金者の割合が異なっている。たとえば、東北で高賃金者の割合が20.9%で最も多く、関東で高賃金者の割合が16.9%で最も少ない。

第 4-3-2 表 要因別 NPO 法人職員の賃金分布

	q1	q2	q3	q4	q5	単位：% 全体
【個人レベル要因】						
学歴						
中学校	33.3	14.8	0.0	33.3	18.6	100.0
高校	28.5	31.0	8.1	17.6	14.8	100.0
短大・高専	28.8	29.5	8.5	17.2	16.0	100.0
大学	19.0	27.9	9.7	20.6	22.8	100.0
大学院	9.4	23.5	17.7	21.2	28.2	100.0
その他	23.8	29.0	6.1	20.2	20.9	100.0
年齢						
30歳未満	30.5	46.6	8.1	6.3	8.5	100.0
30～40歳未満	15.3	32.3	10.6	26.2	15.6	100.0
40～50歳未満	24.8	27.2	7.3	18.8	21.9	100.0
50～55歳未満	20.2	30.5	8.8	17.7	22.8	100.0
55～60歳未満	21.8	26.7	7.6	18.5	25.4	100.0
60～65歳未満	27.4	22.9	9.0	20.7	20.0	100.0
65～70歳未満	27.4	21.0	11.3	22.6	17.7	100.0
70～75歳未満	21.7	17.4	17.4	13.0	30.5	100.0
75歳以上	23.3	18.6	14.0	16.3	27.8	100.0
職種						
経営者・事務局長	18.2	17.9	9.1	21.4	33.4	100.0
管理職	16.5	36.2	10.2	18.9	18.2	100.0
事務職	39.7	33.6	5.2	13.8	7.7	100.0
経理・人事職	25.2	29.2	6.6	22.3	16.7	100.0
専門職	16.2	34.1	8.8	26.4	14.5	100.0
現場活動者	27.3	36.5	9.6	13.6	13.0	100.0
資格取得状況						
法律・税理系資格	20.7	20.7	10.3	24.1	24.1	100.0
教育系資格	21.4	27.4	10.7	22.4	18.1	100.0
医療系資格	17.8	30.2	10.3	21.3	20.4	100.0
その他の資格	23.1	30.3	8.8	19.0	18.8	100.0
資格なし	27.3	42.4	6.1	9.1	15.1	100.0
健康状態						
良くない	7.7	34.6	3.9	38.5	15.3	100.0
あまり良くない	22.4	28.7	9.4	21.3	18.2	100.0
良い	23.5	29.3	9.0	18.5	19.7	100.0
非常に良い	27.5	25.8	7.4	20.8	18.5	100.0
NPO法人以外の雇用形態						
正規雇用者	18.0	30.4	10.5	21.6	19.5	100.0
非正規雇用者	30.9	30.3	8.6	21.1	9.1	100.0
経営者・自営業主	21.1	25.7	8.2	18.1	26.9	100.0
専業主婦	49.4	27.6	7.6	9.8	5.6	100.0
非就業者	18.7	30.0	8.5	21.1	21.7	100.0
その他：学生など	39.5	18.6	16.3	11.6	14.0	100.0
NPO活動形態						
正規職員	15.1	28.8	8.7	22.3	25.3	100.0
非正規職員	45.4	29.0	9.1	12.2	4.4	100.0
性別						
男性	17.1	24.0	9.3	21.3	28.3	100.0
女性	28.7	32.4	8.5	17.9	12.5	100.0

(続き)	単位：%					
	q1	q2	q3	q4	q5	全体
【NPO法人レベル要因】						
企業規模						
10人未満	32.8	16.8	8.8	18.4	23.2	100.0
10～49人	24.3	29.2	8.9	18.9	18.7	100.0
50～99人	22.4	30.5	9.1	21.1	16.9	100.0
100人以上	18.3	29.8	6.7	20.7	24.5	100.0
活動分野						
保健医療福祉	22.5	29.0	8.6	20.2	19.7	100.0
まちづくり	27.0	24.6	7.9	17.5	23.0	100.0
学術文化芸術スポーツ	26.1	30.9	4.2	21.8	17.0	100.0
環境保全	20.3	25.7	17.6	23.0	13.4	100.0
子供の健全育成	29.8	28.7	8.8	15.5	17.2	100.0
【地域要因】						
地域人口規模						
政令指定都市	25.3	30.0	8.1	19.6	17.0	100.0
人口10万人以上	24.6	27.4	8.1	19.1	20.8	100.0
人口10万人未満	22.1	29.3	9.4	19.6	19.6	100.0
町村	23.1	28.4	9.3	19.2	20.0	100.0
地域						
北海道	23.6	28.5	8.9	19.7	19.3	100.0
東北	22.9	27.9	9.1	19.2	20.9	100.0
関東	25.8	29.9	8.5	18.9	16.9	100.0
北陸	24.0	28.4	8.9	19.3	19.4	100.0
東山	23.9	29.1	8.8	19.3	18.9	100.0
東海	23.8	29.2	8.4	19.6	19.0	100.0
近畿	23.2	29.2	8.8	19.1	19.7	100.0
中国	23.0	28.8	9.1	19.9	19.2	100.0
四国	23.5	28.9	8.6	19.5	19.5	100.0
北九州	23.8	29.0	8.7	19.5	19.0	100.0
南九州	23.8	28.8	8.7	19.3	19.4	100.0

出所：JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」（個人調査票と団体調査票）に基づき計測。

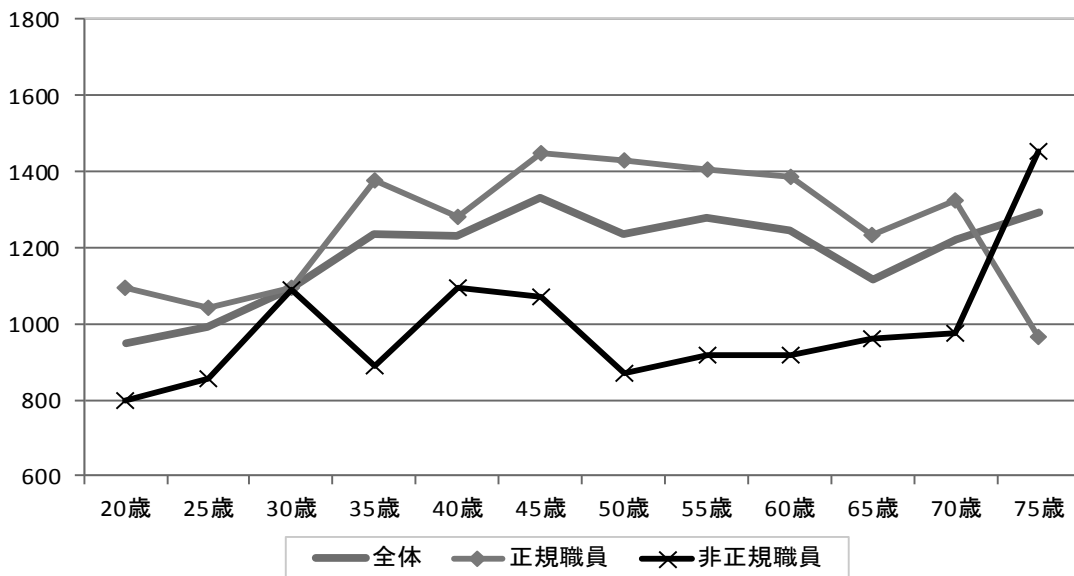
注：q1～5は賃金第1～5五分位をそれぞれ示す。

第4-3-3図で正規職員・非正規職員別年齢—賃金のプロファイルを表している。75歳以上の年齢層を除き、各年齢層において、賃金水準は正規職員が非正規職員より高い。また正規職員、非正規職員とも、20～45歳の年齢層で年齢の上昇とともに賃金が上昇し、50歳以降、賃金水準はほぼ横ばいとなっている。

第4-3-4図で男女別年齢—賃金のプロファイルを表している。75歳以上の年齢層を除き、各年齢層において、賃金水準は男性職員が女性職員より高い。また男女とも、20～45歳の年齢層で年齢の上昇とともに賃金が上昇し、50歳以降、賃金水準はほぼ横ばいとなっているが、20～45歳の年齢層で賃金のプロファイルの傾きは男性が女性より急であり、賃金上昇は男性が女性より大きいことが示された。年功的な要因が賃金上昇に与える影響は男性職員が女性職員より大きいことが見て取れる。

第 4-3-3 図 NPO 法人における正規職員・非正規職員別年齢—賃金プロフィール

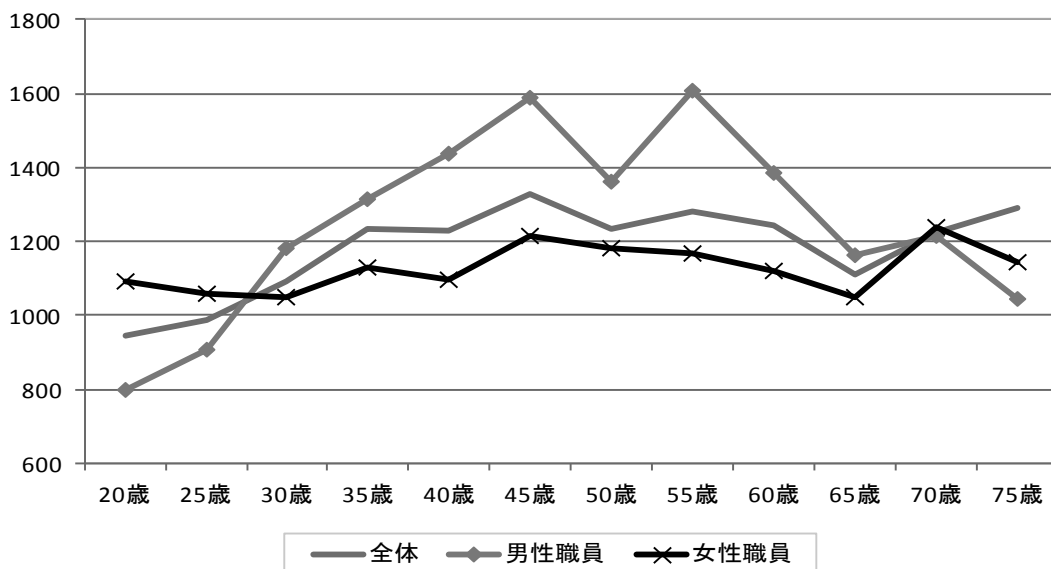
賃金率：円



出所：JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」（個人調査票）に基づき計算。

第 4-3-4 図 NPO 法人における男女別職員の年齢—賃金プロフィール

賃金率：円



出所：JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」（個人調査票）に基づき計算。

2. 賃金と処遇満足度の分布

賃金水準、賃金変化別ごとの処遇満足度の分布を集計した結果を第4-3-3表にまとめており、以下のことが示された。

第1に、中・低賃金水準（第1～3五分位）グループに比べ、高賃金水準（第4～5五分位）グループで「非常に満足」と回答した者の割合が高い（第4五分位21.4%、第5五分位30.9%）。一方、「満足しない」と回答した者の割合が相対的に低い（第4五分位7.5%、第5五分位5.4%）。

第2に、賃金低下・賃金の変化なしの両グループに比べ、賃金水準が上昇したグループで「非常に満足」と回答した者の割合が最も高い（24.9%）。一方、「満足しない」と回答した者の割合（5.3%）が最も低い。

第4-3-3表 賃金水準、賃金変化と処遇満足度の分布

処遇満足度	満足しない	あまり満足しない	やや満足	非常に満足	合計
【賃金水準】					
第1五分位	62	154	212	96	524
	11.8	29.4	40.5	18.3	100.0
第2五分位	69	190	285	95	639
	10.8	29.7	44.6	14.9	100.0
第3五分位	25	63	81	25	194
	12.9	32.5	41.8	12.8	100.0
第4五分位	32	121	184	92	429
	7.5	28.2	42.9	21.4	100.0
第5五分位	23	85	187	132	427
	5.4	19.9	43.8	30.9	100.0
合計	211	613	949	440	2,213
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
【賃金変化】					
上昇	46	188	416	216	866
	5.3	21.7	48.1	24.9	100.0
低下	28	67	52	16	163
	17.2	41.1	31.9	9.8	100.0
変化なし	142	380	514	226	1,262
	11.3	30.1	40.7	17.9	100.0
合計	216	635	982	458	2,291
	9.4	27.7	42.9	20.0	100.0

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票)に基づき計測。

注: 上段: 人数(人)、下段: 割合(%)。

3. 賃金とNPO活動満足度の分布

賃金水準、賃金変化別NPO活動満足度の分布を第4-3-4表にまとめており、以下のことが確認された。

第1に、中・低賃金水準（第1～3五分位）グループに比べ、高賃金水準（第4～5五分位）グループで「非常に満足」と回答した者の割合が高い（第4五分位27.3%、第5五分位37.2%）。一方、「満足しない」と回答した者の割合が低い（第4五分位2.6%、第5五分位1.4%）。

第2に、賃金低下・賃金の変化なしの両グループに比べ、賃金水準が上昇したグループで「非常に満足」と回答した者の割合が最も高い(29.8%)。一方、「満足しない」と回答した者の割合が最も低い(3.0%)。

第4-3-4表 賃金水準、賃金変化とNPO活動満足度の分布

NPO活動満足度	満足しない	あまり満足しない	やや満足	非常に満足	合計
【賃金水準】					
第1五分位	23	82	305	113	523
	4.4	15.7	58.3	21.6	100.0
第2五分位	42	91	382	124	639
	6.6	14.2	59.8	19.4	100.0
第3五分位	13	29	106	46	194
	6.7	15.0	54.6	23.7	100.0
第4五分位	11	56	242	116	425
	2.6	13.2	56.9	27.3	100.0
第5五分位	6	35	226	158	425
	1.4	8.2	53.2	37.2	100.0
合計	95	293	1,261	557	2,206
	4.3	13.3	57.2	25.2	100.0
【賃金変化】					
上昇	26	78	504	258	866
	3.0	9.0	58.2	29.8	100.0
低下	10	39	84	31	164
	6.1	23.8	51.2	18.9	100.0
変化なし	66	180	710	293	1,249
	5.3	14.4	56.9	23.4	100.0
合計	102	297	1,298	582	2,279
	4.5	13.0	57.0	25.5	100.0

出所:JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票)に基づき計測。

注:上段:人数(人)、下段:割合(%)。

4. 賃金と活動継続意欲の分布

賃金水準、賃金変化がNPO活動の継続意欲に影響を与えるのか。その問題を解明するため。賃金水準別、賃金変化別NPO活動の継続意欲の分布を集計し、これらの結果を第4-3-5表にまとめている。

第1に、中・低賃金水準(第1~4五分位)グループに比べ、最も高い賃金水準(第5五分位)グループで「可能な限り現在のNPO法人で継続」と回答した者の割合が最も高い(73.6%)。一方で、「活動をやめたい」と回答した者の割合が最も低い(1.4%)。

第2に、賃金低下・賃金の変化なしの両グループに比べ、賃金水準が上昇したグループで「可能な限り現在のNPO法人で継続」と回答した者の割合が最も高い(76.0%)。一方、「活動をやめたい」と回答した者の割合が最も低い(2.0%)。

第 4-3-5 表 賃金水準、賃金変化と活動継続意欲の分布

継続活動意欲	活動をやめた い	他のNPOに転職	一定期間だけ 現在のNPOで 継続	可能な限り現 在のNPOで継 続	合計
【賃金水準】					
第1五分位	20	19	133	352	524
	3.8	3.6	25.4	67.2	100.0
第2五分位	22	33	140	444	639
	3.4	5.2	21.9	69.5	100.0
第3五分位	9	5	44	135	193
	4.7	2.6	22.7	70.0	100.0
第4五分位	17	12	102	295	426
	4.0	2.8	23.9	69.3	100.0
第5五分位	6	14	92	312	424
	1.4	3.3	21.7	73.6	100.0
合計	74	83	511	1,538	2,206
	3.4	3.8	23.1	69.7	100.0
【賃金変化】					
上昇	17	28	162	657	864
	2.0	3.2	18.8	76.0	100.0
低下	9	10	43	101	163
	5.5	6.1	26.4	62.0	100.0
変化なし	49	47	320	834	1,250
	3.9	3.8	25.6	66.7	100.0
合計	75	85	525	1,592	2,277
	3.3	3.7	23.1	69.9	100.0

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票)に基づき計測。

注: 上段: 人数(人)、下段: 割合(%)。

以上のクロス集計の結果より、人的資本などの個人レベル要因、および企業レベル要因によって賃金分布が異なっており、各要因が賃金水準に影響を与えることがうかがえる。また、賃金水準が高いグループおよび賃金水準が上昇したグループで、処遇満足度、NPO活動満足度に対して「非常に満足」と回答した者の割合が高く、今後の活動継続意欲が高い者の割合ことが示された。しかし、これらの分析結果は他の要因をコントロールしていないものであるため、他の要因が一定である場合、個人レベルおよび企業レベル各要因がどの程度 NPO 法人職員の賃金水準に影響を与えるのか、また正規職員・非正規職員によってこれらの要因の影響がどのように異なるのか、さらに賃金要因が NPO 活動の満足度および活動継続意欲に影響を与えるのか、の問題は必ずしも明確となっていない。以下では、他の要因をコントロールした計量分析の結果に基づいて NPO 法人に勤める職員の賃金構造およびその影響を検討する。

第4節 計量分析の結果

1. 賃金関数（第4-4-1、4-4-2、4-4-3表）

まず、全体（正規職員と非正規職員の合計）に関する分析結果を第4-4-1表にまとめている。推定1は「個人レベル要因＋地域要因」に関する分析、推定2は「推定1＋企業レベル要因」に関する分析結果である。修正項1の統計的有意水準が5%となっており、その推定結果が負の値となっている。正規職員の選択バイアスを修正しないと、推定結果が過大評価される可能性があることが示された。修正モデルに基づく推定が必要であることが明らかになった。以下では、主に推定2の分析結果について説明する。

第1に、個人レベル要因については、①全体に個人レベルの各要因（たとえば、人的資本要因）および企業レベルの要因が一定である場合、賃金水準（時間給、以下同）は非正規職員が正規職員より12.2%低い⁷。ただし、個人レベル要因のみをコントロールする分析（推定1）に比べ、個人レベルと企業レベルの両方の各要因をコントロールする分析（推定2）では、非正規職員の推定値の変化が小さい（-0.120から-0.115に変更した）。企業レベルの諸要因に比べ、個人レベルの諸要因が正規職員と非正規職員間の賃金格差により大きな影響を与えることがうかがえる。

②30歳以下グループに比べ、賃金水準は30～40歳未満グループで9.86%、40～50歳未満グループで18.4%高い。一方、75歳以上グループで29.1%低い。また統計的な有意水準が10%であるが、30歳未満グループに比べ、55～60歳未満グループ、60～65歳未満グループで賃金水準がそれぞれ12.2%、13.3%高い。

③他の職種グループに比べ、NPO法人経営者・事務局長として勤める者の賃金水準が15.5%高くなっている。ただし、学歴、就業経験年数などの人的資本要因が賃金水準に与える影響は統計的に有意ではない。

⁷ 本章では書かれている賃金関数の推定結果はすべて推定係数に基づいてE指数によって換算したものである。

第4-4-1表 賃金関数(全体)

	推定1		推定2	
	推定値	t値	推定値	t値
【個人レベル変数】				
男性	0.066 **	2.01	0.055 *	1.68
NPO活動形態(正規職員)				
非正規職員	-0.120 ***	-4.15	-0.115 **	-3.91
NPO法人以外の雇用形態(正規雇用者)				
非正規雇用者	-0.069 *	-1.74	-0.084 **	-2.02
経営者・自営業主	0.048	0.67	0.024	0.35
専業主婦	-0.051	-1.28	-0.060	-1.46
非就業者	0.028	0.91	0.015	0.49
その他:学生など	-0.032	-0.32	-0.036	-0.37
現在のNPO・正規就業年数	0.050	1.59	0.046	1.31
現在のNPO・非正規就業年数	0.047	1.48	0.042	1.19
現在のNPO・経営者就業年数	0.046	1.44	0.042	1.17
他のNPO法人就業年数	-0.042	-1.36	-0.038	-1.09
非NPO法人就業年数	-0.048	-1.52	-0.044	-1.23
年齢(30歳未満)				
30～40歳未満	0.085 *	1.95	0.094 **	2.37
40～50歳未満	0.166 ***	3.31	0.169 **	3.60
50～55歳未満	0.109 *	1.72	0.115 *	1.90
55～60歳未満	0.124 *	1.76	0.125 *	1.84
60～65歳未満	0.054	0.68	0.073	0.95
65～70歳未満	0.009	0.09	0.017	0.18
70～75歳未満	0.024	0.23	0.030	0.30
75歳以上	-0.379 ***	-2.61	-0.344 **	-2.52
学歴(大学)				
中学校	-0.182 *	-1.68	-0.178 *	-1.61
高校	-0.038	-1.11	-0.026	-0.77
短大・高専	-0.011	-0.32	0.002	0.05
大学院	0.097	1.38	0.114 *	1.69
その他	-0.056	-1.40	-0.046	-1.17
教育訓練なし	-0.030	-1.06	-0.037	-1.29
職種(現場活動者)				
経営者・事務局長	0.147 ***	3.91	0.144 **	3.93
管理職	-0.052	-1.17	-0.053	-1.19
事務職	-0.046	-1.41	-0.037	-1.06
経理・人事職	0.021	0.45	0.026	0.55
専門職	-0.002	-0.06	0.002	0.05
その他	-0.010	-0.19	-0.015	-0.30
資格取得状況(資格なし)				
法律・税理系資格	0.015	0.13	0.029	0.27
教育系資格	0.063 **	2.01	0.053 *	1.74
医療系資格	-0.002	-0.07	0.011	0.37
その他の資格	-0.014	-0.52	-0.015	-0.57
健康状態(非常に良い)				
良くない	-0.377 **	-2.10	-0.342 **	-2.02
あまり良くない	-0.020	-0.47	-0.008	-0.18
良い	-0.004	-0.13	0.007	0.22

(続き)

	推定1		推定2	
	推定値	t値	推定値	t値
【NPO法人レベル変数】				
企業規模(10人未満)				
10～49人			-0.044	-0.46
50～99人			-0.009	-0.10
100人以上			-0.021	-0.21
一人あたり経営収入			1.080E-05 *	1.78
事務局長交代なし			0.049 *	1.95
平均年齢が若い団体			-0.017	-0.51
男性割合が高い団体			0.015	0.54
大卒者割合が高い団体			0.052 **	1.97
内部採用			-0.072 **	-2.07
活動分野(保健医療福祉)				
まちづくり			0.059	1.36
学術文化芸術スポーツ			0.045	1.07
環境保全			-0.070	-0.99
子供の健全育成			0.019	0.40
その他			0.016	0.50
定年退職経験(なし)				
定年退職経験あり			-0.031	-1.24
【地域変数】				
地域人口規模(政令指定都市)				
人口10万人以上	-0.124 ***	-4.26	-0.138 **	-4.57
人口10万人未満	-0.151 ***	-4.21	-0.152 **	-4.11
町村	-0.168 ***	-3.17	-0.174 **	-3.06
地域(関東)				
北海道	-0.116 *	-1.92	-0.127 **	-2.10
東北	-0.076 **	-2.48	-0.100 **	-3.18
北陸	-0.066	-1.32	-0.113 **	-2.17
東山	0.080 *	1.64	0.069	1.36
東海	0.028	0.73	0.024	0.57
近畿	-0.048	-1.31	-0.051	-1.39
中国	-0.186 ***	-2.84	-0.197 **	-2.93
四国	0.139 *	1.77	0.151 *	1.81
北九州	-0.029	-0.47	-0.029	-0.45
南九州	-0.064	-0.83	-0.081	-1.03
修正項1	-0.744 **	-2.33	-0.804 **	-2.56
修正項2	0.444	0.87	0.521	1.07
定数項	7.177 ***	26.43	7.177 **	24.74
サンプルサイズ	1224		1224	
自由度調整済み決定係数	0.268		0.286	

出所:JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)に基づき計測。

注:1) *, **, ***は有意水準10%、5%、1%をそれぞれ示す。

2) Maddala修正モデルによる推定。

3) 個人と団体のマッチングデータを用いた推定。

第2に、NPO法人レベル要因については、①統計的な有意水準が10%であるが、平均労働生産性(一人あたり経営収入)が高いNPOに勤める職員グループで、賃金水準が低い傾向にある。NPO法人の賃金水準は必ずしも労働生産性によって決定されるのではない

ことがうかがえる。

②統計的な有意水準が10%であるが、経営陣が不安定な（事務局長の変更があった）NPO法人に比べ、経営陣が安定している（事務局長の変更がなかった）NPO法人で賃金水準が高い傾向にある。

③大卒者の割合が相対的に少ないNPO法人に比べ、大卒者の割合が相対的に多いNPO法人で賃金水準が高い。

④内部昇進のNPO法人で賃金水準が低い。

⑤NPO法人活動分野、組織規模が賃金水準に与える影響は確認されなかった。

第3に、地域要因の影響については、①人口規模が相対的に多い政令指定都市に比べ、人口規模が相対的に少ない地域で賃金水準はそれぞれ12.2%（「人口10万人以上都市」）、14.1%（「人口10万人未満」）、16.0%（「町村」）低い。②関東地域に比べ、北海道、東北、北陸、中国で賃金水準がそれぞれ11.9%、9.5%、10.7%、17.9%低い。また統計的な有意水準が10%であるが、四国においても賃金水準が低い傾向にある。営利組織に類似し、NPO法人においても地域間の賃金格差が存在することが示された。

次に、正規職員、非正規職員に分けてそれぞれの賃金関数を推定した。これらの分析結果を第4-4-2表、第4-4-1図にまとめている。以下のことが確認された。

第1に、個人レベル要因については、①正規職員グループで、若年層に比べ、中高年層グループで賃金水準が高い。例えば、30歳未満グループに比べ、30歳以上グループで賃金水準がそれぞれ12.7%（30～40歳未満）、23.0%（40～50歳未満）、20.1%（50～55歳未満）、21.2%（55～60歳未満）高い。一方、非正規職員グループで若年層に比べ、高年層グループで賃金水準が低い。例えば、30歳未満グループに比べ、65歳～70歳未満グループおよび75歳以上グループで賃金水準がそれぞれ24.8%、56.4%低い。年功賃金制度が正規職員および非正規職員の両グループに影響を与えるが、その影響は正規職員グループでより大きいことが示された。

第4-4-1図は年齢の推定値に基づいて作成した正規職員・非正規職員別年齢一賃金プロファイルである。個人レベルおよび企業レベルの各要因をコントロールしたうえで、各年齢層のいずれにおいても、賃金水準は正規職員が非正規職員より高い。また25～40歳の年齢層で年齢の上昇とともに賃金水準が上昇する幅は正規職員が非正規職員よりやや大きく、50歳以上のグループで賃金水準が低下する幅は非正規職員のほうがやや大きいことが見て取れる。

③正規職員、非正規職員の両グループのいずれにおいても、就業経験年数および学歴が賃金水準に与える影響が小さい（それらの影響は統計的に確認されなかった）。

④正規職員グループで、現場活動者に比べ、経営者・事務局長の賃金水準が23.6%高い。一方、非正規職員グループで、現場活動者と経営者・事務局長間の賃金格差が確認されなかったが、現場活動者に比べ、管理職、事務職に就く職員の賃金水準が21.2%（管

理職)、11.1%(事務職)低い。正規職員、非正規職員によって、職種間の賃金格差が異なることがわかった。

⑤統計的な有意水準が10%であるが、非正規職員の場合、資格なしのグループに比べ、法律・税理系資格を有する者のグループ賃金水準が27.4%低い。

第2に、NPO法人レベル要因については、諸要因が非正規職員の賃金水準に与える影響はすべて統計的に有意ではない。一方、以下の要因が正規職員グループの賃金水準に影響を与えることが確認された。

① 事務局長交代ありグループに比べ、事務局長交代ありグループで賃金水準が6.7%高くなる傾向にある。

② 保健医療福祉分野に活動するグループに比べ、まちづくり、学術文化芸術スポーツ分野に活動するグループで賃金水準がそれぞれ12.4%、12.6%高い。

第3に、地域要因については、①人口規模が非正規職員の賃金に与える影響が確認されなかったが、正規職員グループでは、人口規模が相対的に多い政令指定都市に比べ、人口規模が相対的に少ない小さいで賃金水準がそれぞれ13.8%（「人口10万人以上都市」）、15.6%で（「人口10万人未満」）、17.7%（「町村」）低い。

②正規職員グループで、関東地域に比べ、北海道、東北、中国の各地域で賃金水準がそれぞれ16.2%、9.7%、17.4%低い。

第 4-4-2 表 正規職員・非正規職員別賃金関数

	正規職員		非正規職員	
	推定値	t値	推定値	t値
【個人レベル変数】				
男性	0.044	1.28	0.080	1.24
NPO法人以外の雇用形態(正規雇 用者)				
非正規雇用者	-0.027	-0.45	-0.049	-0.65
経営者・自営業主	0.033	0.40	0.068	0.78
専業主婦	-0.050	-0.77	-0.036	-0.53
非就業者	0.013	0.37	0.047	0.68
その他:学生など	0.056	0.35	-0.034	-0.24
現在のNPO・正規就業年数	-0.010	-0.29	0.083	1.45
現在のNPO・非正規就業年数	-0.018	-0.52	0.083	1.45
現在のNPO・経営者就業年数	-0.016	-0.46	0.082	1.44
他のNPO法人就業年数	0.014	0.43	-0.066	-1.18
非NPO法人就業年数	0.011	0.32	-0.078	-1.36
年齢(30歳未満)				
30～40歳未満	0.121 **	2.55	0.016	0.24
40～50歳未満	0.207 ***	3.82	0.008	0.11
50～55歳未満	0.183 ***	2.73	-0.111	-1.17
55～60歳未満	0.192 **	2.41	-0.107	-1.03
60～65歳未満	0.121	1.33	-0.092	-0.94
65～70歳未満	0.094	0.77	-0.285 **	-2.32
70～75歳未満	0.119	0.98	-0.217	-1.58
75歳以上	-0.179	-1.16	-0.831 ***	-4.36
学歴(大学)				
中学校	-0.167	-1.30	-0.205	-0.96
高校	-0.042	-1.08	0.010	0.20
短大・高専	-0.009	-0.21	0.048	0.88
大学院	0.065	0.90	0.260	1.57
その他	-0.054	-1.18	0.013	0.19
教育訓練なし	-0.043	-1.16	-0.030	-0.74
職種(現場活動者)				
経営者・事務局長	0.212 ***	5.05	-0.061	-0.92
管理職	0.035	0.63	-0.238 ***	-2.77
事務職	0.030	0.62	-0.118 **	-2.16
経理・人事職	0.014	0.26	-0.016	-0.24
専門職	0.029	0.77	-0.003	-0.05
その他	0.121 *	1.61	-0.121 **	-2.23
資格取得状況(資格なし)				
法律・税理系資格	0.131	1.17	-0.322 *	-1.82
教育系資格	0.084 **	2.18	-0.036	-0.82
医療系資格	0.030	0.89	-0.014	-0.31
その他の資格	-0.023	-0.69	-0.004	-0.10
健康状態(非常に良い)				
良くない	-0.332 **	-2.07	0.137	0.86
あまり良くない	0.014	0.26	-0.049	-0.75
良い	0.027	0.69	-0.029	-0.51

(続き)

	正規職員		非正規職員	
	推定値	t値	推定値	t値
【NPO法人レベル変数】				
企業規模(10人未満)				
10～49人	-0.062	-0.58	-0.339	-0.81
50～99人	-0.012	-0.11	-0.362	-0.84
100人以上	-0.008	-0.07	-0.341	-0.82
一人当たり経営収入	3.000E-05 *	1.61	-1.120E-04	-0.71
事務局長交代なし	0.065 **	2.06	0.030	0.54
従業員平均年齢が若い組織	-0.041	-0.97	0.012	0.11
男性従業員の割合が高い組織	0.001	0.02	0.085	0.93
大卒者の割合が高い組織	0.038	1.09	0.096	1.23
内部昇進組織	-0.069	-1.47	-0.034	-0.41
活動分野(保健医療福祉)				
まちづくり	0.117 **	2.03	-0.065	-0.49
学術文化芸術スポーツ	0.119 **	2.25	-0.188	-1.20
環境保全	-0.147	-1.43	0.054	0.38
子供の健全育成	0.003	0.06	0.174	1.31
その他	0.007	0.16	0.053	0.62
定年退職経験(なし)				
定年退職経験あり	-0.048	-1.55	-0.086	-1.33
【地域変数】				
地域人口規模(政令指定都市)				
人口10万人以上	-0.149 ***	-3.83	-0.076 *	-1.75
人口10万人未満	-0.170 ***	-3.48	-0.067	-1.34
町村	-0.195 ***	-2.96	-0.076	-0.94
地域(関東)				
北海道	-0.177 ***	-2.80	0.190	1.00
東北	-0.102 **	-2.54	-0.011	-0.20
北陸	-0.073	-1.17	-0.175 **	-2.20
東山	0.082	1.25	-0.059	-0.63
東海	-0.017	-0.32	0.026	0.41
近畿	-0.018	-0.38	-0.082	-1.43
中国	-0.191 **	-2.17	-0.215 ***	-2.97
四国	0.235 *	1.94	-0.069	-0.76
北九州	-0.008	-0.11	-0.041	-0.39
南九州	-0.128	-1.26	0.036	0.37
修正項1	-0.539	-1.48		
修正項2			0.957	1.28
定数項	7.338 ***	30.22	6.272 ***	14.63
サンプルサイズ	856		368	
自由度調整済み決定係数	0.270		0.428	

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)に基づき計測。

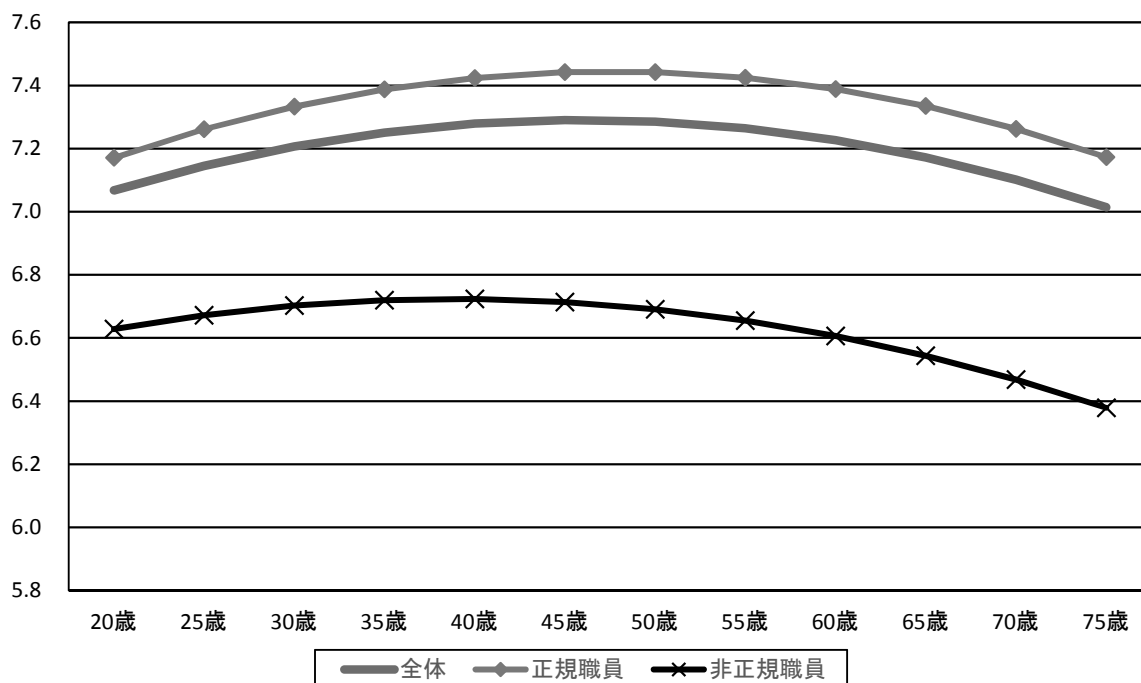
注: 1) *, **, ***は有意水準10%、5%、1%をそれぞれ示す。

2) Maddala修正モデルによる推定。

3) 個人と団体のマッチングデータを用いた推定。

第 4-4-1 図 シミュレーション：正規職員・非正規職員別年齢—賃金プロフィール
(正規職員・非正規職員別)

賃金率の対数値(単位:円/1時間あたり)



出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)に基づき計測。

注: 1) 表4-4-2の分析結果に基づいて各変数の平均値を用いてシミュレーションを行った。

2) 縦軸の数値は賃金率の対数値。

3) Maddala修正モデルによる推定。

4) 個人と団体のマッチングデータを用いた推定。

男女別賃金関数の推定結果を第 4-4-3 表、第 4-4-2 図にまとめている。以下のことが確認された。

第 1 に、個人レベル要因については、①男性グループで、賃金水準における正規職員と非正規職員間の格差が統計的に確認されなかった。一方、女性グループで賃金水準は非正規職員が正規職員よりそれぞれ 15.9%低い。性別によって、正規職員と非正規職員間の賃金格差が異なることが示された。

②NPO 法人以外の雇用形態の影響については、女性の場合、正規雇用者グループに比べ、専業主婦グループで賃金水準が 9.5%低い。一方、NPO 法人以外の雇用形態が男性の賃金水準に与える影響が確認されなかった。これらの分析結果より、NPO 法人以外の就業キャリアが NPO 法人における女性職員の賃金水準に与える影響は男性より大きく、女性の場合、NPO 法人以外の職業キャリアおよびその技能を NPO 活動に活用すると、賃金水準が高くなる可能性があることが示された。ただし、ここにクロスセクションデータを用いる本章の分析では、個人間の異質性の問題に対処できていないことを留意すべきであ

る。観察できない要因、たとえば個人能力が高い者、あるいは社会参加意識が強い者は、仕事や NPO に従事する能力が高く、また社会進出意欲が高いため、正規雇用者になると同時に、NPO 活動にも参加し、NPO 法人で高い賃金を獲得することができていると考えられる。

③男性の場合、30 歳未満グループに比べ、30～40 歳未満グループで賃金水準が 25.4% 高いが、75 歳以上グループで賃金水準が 43.0% 低い。一方、女性の場合、年齢階層間の賃金格差が小さい。年功賃金制度が男性職員グループに与える影響がより大きいことがうかがえる。

第 4-4-2 図は年齢の推定値に基づいて作成した男女別年齢一賃金プロファイルである。個人レベルおよび企業レベルの各要因をコントロールしたうえで、各年齢層のいずれにおいても、賃金水準は男性が女性より高い。また男性グループで 25～40 歳の年齢層で年齢の上昇とともに賃金が上昇し、50 歳以上の年齢層で年齢の上昇とともに賃金水準が低下する傾向が見られる。一方、女性の年齢一賃金プロファイルはフラットとなっている。年齢が女性職員の賃金水準に与える影響は相対的に小さい理由は、性別によって個人レベルと NPO 法人レベルの要因の構成が異なることにある。たとえば、第 4-2-3 表によると、男性職員グループに比べ、女性職員グループで非正規職員の割合が高い（女性 38.2%、男性 19.5%）。また女性職員グループで経営者・事務局長の割合が低い（女性 15.9%、男性 42.9%）が、現場活動者の割合が高い（女性 21.7%、男性 15.9%）。正規職員、経営者・事務局長グループで年功賃金の影響はより大きく、一方現場活動者グループで一律給が実施されるため、年齢の上昇とともに賃金がほとんど上昇していない。そのため、男性職員グループに比べ、女性職員グループで年功賃金の影響が小さい結果が得られたと考えられる。

④男女とも、就業経験年数が賃金水準に与える影響が小さい（その影響は統計的に確認されなかった）。また大卒者に比べ、男性グループで賃金水準は短大・高専卒者が 18.8% 高く、また女性グループで賃金水準は中学校卒者が 19.8% 低いが、大学院卒者が 22.1% 高い。学歴が賃金水準に与える影響は女性のほうがやや大きい。

⑤男性グループで、現場活動者に比べ、経営者・事務局長の賃金水準が 34.4% 高い。一方、女性グループで、職種間の賃金格差が小さい。

⑥女性グループで、資格なしに比べ、教育系資格を持つ者グループで賃金水準が 6.93% 高い。一方、男性グループでは資格取得が賃金水準に与える影響は確認されなかった。

⑦男性グループで健康状態が非常に良い者に比べ、「良くない」者グループで賃金水準が 32.0% 低い。一方、男性グループで健康状態による賃金水準の差異は統計的に顕著ではない。

第 2 に、NPO 法人レベル要因については、女性グループで、一人あたり経営収入が高い NPO に勤める職員グループで賃金水準が高い。一方、NPO 法人の経営収入状況が男性の賃

金水準に与える影響が小さい。男女とも、他の要因の影響は統計的に確認されなかった。

第3に、地域要因については、①男女とも、人口規模が多い地域に比べ、人口規模が相対的に少ない地域で賃金水準が低い。②男性グループにおいて、関東地域に比べ、東北地域で賃金水準が12.4%低く、女性グループにおいて、四国地域で賃金水準が18.2%低い。

第4-4-3表 男女別賃金関数

	男性		女性	
	推定値	t 値	推定値	t 値
【個人レベル変数】				
NPO活動形態(正規職員)				
非正規職員	-0.014	-0.25	-0.173 ***	-5.84
NPO法人以外の雇用形態(正規雇用者)				
非正規雇用者	-0.022	-0.25	-0.086 *	-1.70
経営者・自営業主	-0.051	-0.63	0.110	1.25
専業主婦	(omitted)		-0.100 **	-2.15
非就業者	0.073	1.58	-0.046	-1.15
その他:学生など	0.072	0.50	-0.127	-1.10
現在のNPO・正規就業年数	0.032	0.54	0.029	0.92
現在のNPO・非正規就業年数	0.026	0.43	0.024	0.77
現在のNPO・経営者就業年数	0.028	0.47	0.023	0.75
他のNPO法人就業年数	-0.024	-0.40	-0.021	-0.69
非NPO法人就業年数	-0.030	-0.50	-0.025	-0.80
年齢(30歳未満)				
30～40歳未満	0.094	1.27	0.075 *	1.71
40～50歳未満	0.226 **	2.21	0.087 *	1.76
50～55歳未満	-0.008	-0.05	0.060	0.95
55～60歳未満	0.104	0.60	0.042	0.55
60～65歳未満	-0.027	-0.17	0.022	0.29
65～70歳未満	-0.212	-1.02	0.034	0.31
70～75歳未満	-0.184	-0.99	0.146	1.04
75歳以上	-0.545 **	-2.06	(omitted)	
学歴(大学)				
中学校	-0.089	-0.50	-0.221 **	-2.16
高校	-0.015	-0.27	0.009	0.22
短大・高専	0.172 **	2.27	-0.014	-0.37
大学院	-0.003	-0.03	0.200 **	2.04
その他	-0.086	-1.44	0.022	0.48
教育訓練なし	-0.041	-0.92	-0.027	-0.77
職種(現場活動者)				
経営者・事務局長	0.296 ***	5.87	0.023	0.44
管理職	0.049	0.68	-0.104 *	-1.75
事務職	-0.032	-0.49	-0.015	-0.36
経理・人事職	0.124	1.31	0.015	0.38
専門職	0.095 *	1.64	-0.023	-0.59
その他	0.141	1.36	-0.065	-1.38
資格取得状況(資格なし)				
法律・税理系資格	0.035	0.33	0.007	0.03
教育系資格	0.064	1.25	0.067 **	1.98
医療系資格	-0.055	-0.98	0.033	1.13
その他の資格	0.048	0.93	-0.019	-0.68
健康状態(非常に良い)				
良くない	-0.386 **	-2.20	-0.063	-0.54
あまり良くない	-0.006	-0.08	0.051	1.02
良い	0.038	0.71	0.045	1.16

(続き)

	男性		女性	
	推定係数	t値	推定係数	t値
【NPO法人レベル変数】				
企業規模(10人未満)				
10～49人	-0.079	-0.63	0.031	0.22
50～99人	-0.016	-0.12	0.040	0.28
100人以上	0.008	0.06	0.003	0.02
一人当たり経営収入	2.950E-05	1.00	8.110E-06 **	2.19
事務局長交代なし	0.072	1.57	0.036	1.35
従業員平均年齢が若い組織	0.006	0.13	-0.021	-0.58
男性従業員の割合が高い組織	0.029	0.73	-0.027	-0.76
大卒者の割合が高い組織	0.058	1.34	0.027	0.80
内部昇進組織	-0.097 *	-1.90	-0.004	-0.10
活動分野(保険医療福祉)				
まちづくり	0.099	1.50	-0.042	-0.77
学術文化芸術スポーツ	0.042	0.59	0.014	0.27
環境保全	-0.224 *	-1.65	0.038	0.56
子供の健全育成	0.020	0.29	-0.008	-0.15
その他	0.074	1.23	0.010	0.26
定年退職経験(なし)				
定年退職経験あり	0.004	0.09	-0.019	-0.73
【地域変数】				
地域人口規模(政令指定都市)				
人口10万人以上	-0.139 ***	-2.68	-0.080 **	-2.35
人口10万人未満	-0.205 ***	-2.80	-0.078 *	-1.88
町村	-0.173 *	-1.71	-0.097 *	-1.80
地域(関東)				
北海道				
東北	-0.132	-1.42	-0.036	-0.44
北陸	-0.132 ***	-2.76	-0.015	-0.37
東山	-0.137	-1.53	-0.041	-0.69
東海	-0.005	-0.07	0.117 *	1.60
近畿	-0.077	-1.15	0.063	1.21
中国	-0.063	-1.04	-0.002	-0.04
四国	-0.087	-1.06	-0.201 **	-2.11
北九州	0.330 *	1.62	0.083	1.24
南九州	-0.050	-0.46	0.009	0.13
その他	-0.156	-1.20	-0.051	-0.51
修正項1	-0.466	-0.57	-0.299	-0.96
修正項2	0.298	0.29	1.327 **	2.46
定数項	7.068 ***	13.63	6.377 ***	16.25
サンプルサイズ	497		727	
自由度調整済み決定係数	0.378		0.296	

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)に基づき計測。

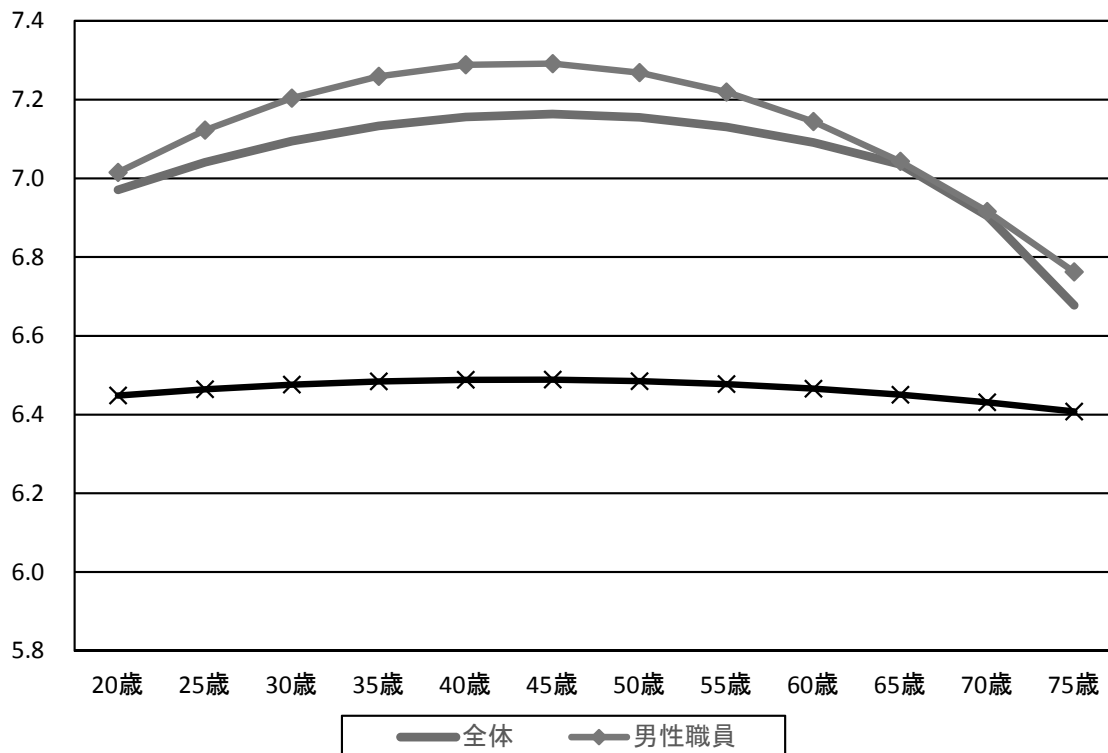
注: 1) *, **, ***は有意水準10%、5%、1%をそれぞれ示す。

2) Maddala修正モデルによる推定。

3) 個人と団体のマッチングデータを用いた推定。

第 4-4-2 図 シミュレーション：職員の年齢—賃金プロフィール(男女別)

賃金率の対数値(単位:円/1時間あたり)



出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)に基づき計測。

注: 1) 表4-4-3の分析結果に基づいて各変数の平均値を用いてシミュレーションを行った。

2) 縦軸の数値は賃金率の対数値。

3) Maddala修正モデルによる推定。

4) 個人と団体のマッチングデータを用いた推定。

2. 賃金要因が満足度および活動継続意欲に与える影響に関する分析結果

賃金要因が処遇満足度、NPO活動満足度および活動継続意欲に与える影響に関する分析結果を第4-4-4表にまとめている。ここに賃金水準を絶対所得、平均賃金との差および賃金水準の変化を相対所得の代理指標とみなすと、以下のことが確認された。

まず、賃金要因と処遇満足度については、①賃金水準が処遇満足度に与える影響は統計的に有意ではない。②平均賃金との差の推定値は1.470で統計的有意水準は1%となっている。平均賃金との差(賃金格差)が大きいくほど、処遇に対する満足度が高いことが示された。③賃金水準が上昇したグループに比べ、賃金水準が変化しなかったグループ、および賃金水準が低下したグループで処遇満足度が低いことが確認された(推定値はそれぞれ-1.517、-0.993であり、またこれらの統計的有意水準はすべて1%となっている)。

次に、賃金要因と NPO 活動満足度については、①賃金水準が NPO 活動満足度に与える影響は統計的に有意ではない。②平均賃金との差の推定値は 0.967 であり、またその統計的有意水準は 1%となっている。平均賃金との差が大きいほど、NPO 活動満足度が高い③賃金水準が上昇したグループに比べ、賃金水準が変化しなかったグループ、および賃金水準が低下したグループで NPO 活動に対する満足度が低い（推定値はそれぞれ -1.386、-0.530 であり、またこれらの統計的有意水準はすべて 1%となっている）。

また、賃金要因と NPO 活動の継続意欲については、①賃金水準が NPO 活動継続意欲に与える影響は統計的に有意ではない。②平均賃金との差の推定値は 0.967 で統計的有意水準は 5%となっている。平均賃金との差が大きいほど、NPO 活動継続意欲が高い。③賃金水準が上昇したグループに比べ、賃金水準が変化しなかったグループで NPO 活動継続意欲が低い（推定値は -0.785 であり、またその統計的有意水準は 1%となっている）。

第4-4-4表 賃金要因と処遇満足度、NPO活動満足度、活動継続意欲に関する分析結果

	推定1 (賃金水準)		推定2 (賃金格差)		推定3 (賃金変化)	
	推定係数	z 値	推定係数	z 値	推定係数	z 値
処遇満足度						
賃金水準(推定値)	-0.994	-0.66				
平均賃金との差			1.470 ***	3.47		
賃金変化(上昇)						
低下					-1.517 ***	-3.45
変化なし					-0.993 ***	-5.52
NPO活動満足度						
賃金水準(推定値)	0.597	0.38				
平均賃金との差			0.755 ***	2.28		
賃金変化(上昇)						
低下					-1.386 ***	-3.19
変化なし					-0.530 ***	-2.78
NPO活動の継続意欲						
賃金水準(推定値)	-3.609	-1.90				
平均賃金との差			0.967 **	2.47		
賃金変化(上昇)						
低下					-0.497	-1.32
変化なし					-0.785 ***	-3.52

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)に基づき計測。

注: 1) *, **, ***は有意水準10%、5%、1%をそれぞれ示す。

2) 順序ロジットモデルを用いた分析。

3) 個人レベル変数(性別、NPO法人雇用形態、NPO法人以外の就業形態、年齢、学歴、NPO法人の職種、健康状態、教育訓練、自己啓発、資格)、企業レベル変数(企業規模、一人あたり経営収入、事務局長交代状況、平均賃金、年齢構成、学歴構成、性別構成、内部昇進、活動分野、定年退職制度)、および地域変数(人口規模、地域ブロック)を推定したが、掲載で省略している。

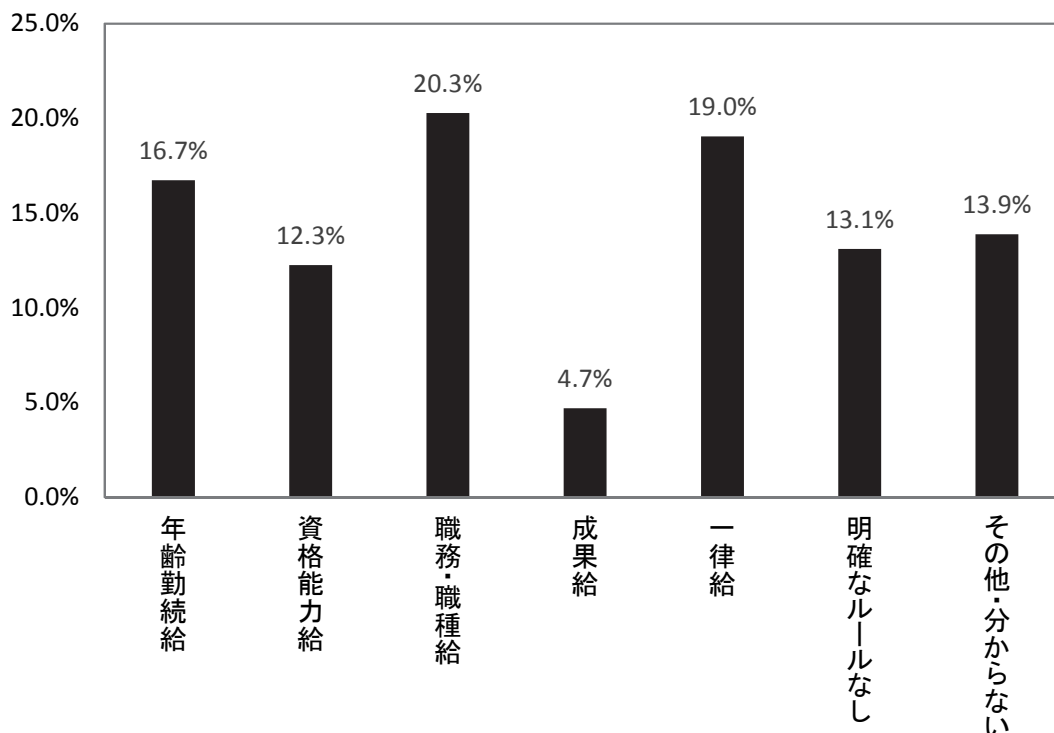
4) 個人と団体のマッチングデータを用いた推定。

これらの分析結果より、絶対所得が満足度および活動継続意欲に与える影響は小さいが、相対所得の影響は明確であることが示された。具体的に説明すると、賃金格差が大きいほど処遇満足度および NPO 活動満足度が低下し、また活動継続意欲が低くなることが示された。

ここに賃金格差が生じた理由について考える、賃金制度の影響が存在する可能性があろう。たとえば、成果主義賃金制度の導入が賃金格差を広げる効果があると指摘されている。はたして賃金制度が満足度と活動継続意欲に影響を与えるのか。この問題を解明するため、以下では、賃金制度に関する分析結果を検討する。

まず、NPO 法人でどのような賃金制度が実施されているのかについては、個人調査票の質問項目「あなたの現在の NPO 法人における賃金は、主にどのようなルール（賃金表など）に基づいて決定されていますか」（複数回答）に基づいて各賃金制度の割合を集計した。質問項目の選択肢に基づいて、賃金制度を、1. 年齢勤続給（「年齢や勤続年数に応じて決定」）、2. 資格・能力給（「資格や能力に応じて決定」）、3. 職務・職種給（「職務や職種に応じて決定」）、4. 成果給（「個人の貢献や成果に応じて決定」）、5. 一律給（「時給などで一律に決定」）、6. 明確なルールがない（「場合に応じて決定（明確なルールがない）」）、7. 「その他・わからない」の 7 種に分けている。第 4-4-3 図によると、NPO 法人で実施されている賃金制度の割合は、職務・職種給が 20.3%で最も多く、一律給が 19.0%、年齢勤続給が 16.7%で多い。一方、成果給が 4.7%で最も少ない。

第 4-4-3 図 NPO 法人の賃金制度の分布



出所：JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」（個人調査票）に基づき計測。

次に、賃金要因が NPO 法人職員の満足度、活動継続意欲に与える影響には賃金制度の

効果が存在するのか、の問題を解明するため、賃金制度を考慮した賃金関数を推定した。これらの推定結果を第 4-4-5 表にまとめている⁸。以下のことが確認された。

第 1 に、賃金要因と NPO 活動満足度に関しては、①推定 1（賃金水準）、推定 2（賃金格差）、推定 3（賃金変化）のいずれにおいても、「明確なルールなし」グループに比べ、賃金制度が実施された各グループで処遇満足度が高い傾向にある。明確な賃金制度が実施されると、NPO 法人に勤める職員が処遇に対する満足度が高いことが示された。また、各賃金制度の影響について「成果給」が NPO 法人職員の処遇満足度に与える影響は相対的に大きい（「成果給」の推定値は推定 1 が 2.025、推定 2 が 1.938、推定 3 が 1.339）。また「職務・職種給」の推定値は推定 1 が 1.037、推定 2 が 0.808、推定 3 が 1.024）で二番目となっている。

②賃金水準、賃金格差、賃金変化の諸要因の推定値に関しては、第 4-4-4 表に比較すると、賃金格差、賃金変数の推定値がやや小さくなっている。賃金要因の処遇満足度を与える影響には賃金制度の効果が存在するものの、その影響は小さいだろう。

第 2 に、賃金要因と NPO 活動満足度に関しては、①推定 1（賃金水準）、推定 2（賃金格差）、推定 3（賃金変化）のいずれにおいても、「明確なルールなし」グループに比べ、賃金制度が実施された各グループで処遇満足度が高い傾向にある。明確な賃金制度が実施されると、NPO 法人に勤める職員が処遇に対する満足度が高いことが示された。また、各賃金制度の影響について「成果給」が NPO 法人職員の処遇満足度に与える影響は相対的に大きい（「成果給」の推定値は推定 1 が 1.137、推定 2 が 1.337）。また「職務・職種給」の推定値は 0.782（推定 3）で二番目となっている。

②賃金水準、賃金格差、賃金変化の諸要因の推定値に関しては、第 4-4-4 表に比較すると、賃金格差、賃金変数の推定値がやや小さくなっている。賃金要因の NPO 活動満足度を与える影響には賃金制度の効果が存在するものの、その影響は小さいことがうかがえる。

第 3 に、賃金要因と NPO 活動の継続意欲に関しては、①推定 1、推定 2、推定 3 のいずれにおいても、「明確なルールなし」グループに比べ、「年齢勤続給」「職務・職種給」が実施されている NPO 法人で勤める職員グループで NPO 活動の継続意欲が高い傾向にある。

②賃金水準、賃金格差、賃金変化の諸要因の推定値に関しては、第 4-4-4 表に比較すると、賃金格差、賃金変数の推定値がやや小さくなっている。賃金要因の NPO 活動の継続意欲に与える影響には賃金制度の効果が存在するものの、その影響は小さいことがわかった。

⁸ 賃金要因に関する主な分析結果を第 4-4-4 表にまとめているが、分析結果の詳細に関しては、後ろの付表 4-2、付表 4-3、付表 4-4 を参照されたい。

第 4-4-5 表 賃金制度の影響を考慮した分析結果

	推定 1 (賃金水準)		推定 2 (賃金格差)		推定 3 (賃金変化)	
	推定係数	z 値	推定係数	z 値	推定係数	z 値
処遇満足度						
賃金水準(推定値)	-1.497	-0.96				
平均賃金との差			1.274 ***	2.90		
賃金変化(上昇)						
低下					-1.338 ***	-3.15
変化なし					-0.924 ***	-4.86
賃金制度(明確なルールなし)						
年齢勤続給	0.667 *	1.68	0.575	1.35	0.476	1.45
資格・能力給	0.661	1.42	0.636	1.28	0.658 *	1.77
職務・職種給	1.037 ***	2.72	0.808 **	1.96	1.024 ***	3.11
成果給	2.025 ***	3.89	1.938 ***	3.32	1.339 ***	2.83
一律給	0.353	0.87	0.473	1.09	0.379	1.06
その他・分からない	0.098	0.23	0.090	0.20	0.456	1.30
NPO活動満足度						
賃金水準(推定値)	0.292	0.18				
平均賃金との差			0.653 *	1.87		
賃金変化(上昇)						
低下					-1.188 ***	-2.71
変化なし					-0.493 **	-2.54
賃金制度(明確なルールなし)						
年齢勤続給	0.633	1.41	0.632	1.28	0.585 *	1.63
資格・能力給	0.609	1.27	0.617	1.19	0.708 *	1.95
職務・職種給	0.641	1.59	0.536	1.21	0.782 **	2.36
成果給	1.137 **	2.18	1.337 **	2.47	0.587	1.14
一律給	0.528	1.17	0.536	1.11	0.666 *	1.84
その他・分からない	-0.003	-0.01	0.001	0.00	0.298	0.86
継続就業意欲						
賃金水準(推定値)	-5.235	-0.75				
平均賃金との差			0.884 **	2.15		
賃金変化(上昇)						
低下					-0.398	-1.00
変化なし					-0.801 ***	-3.42
賃金制度(明確なルールなし)						
年齢勤続給	1.418 ***	3.14	1.035 **	2.28	0.650 *	1.74
資格・能力給	0.944 *	1.80	0.704	1.32	0.387	0.87
職務・職種給	0.771 **	1.99	0.442	1.07	0.564 *	1.61
成果給	0.683	0.92	-0.014	-0.02	-0.463	-0.69
一律給	0.209	0.49	0.202	0.47	0.246	0.62
その他・分からない	-0.024	-0.05	-0.221	-0.51	0.182	0.48

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(団体調査票と個人調査票)に基づき計測。

注: 1) *, **, ***は有意水準10%、5%、1%をそれぞれ示す。

2) 順序ロジットモデルを用いた分析。

3) 個人レベル変数(性別、NPO法人雇用形態、NPO法人以外の就業形態、年齢、学歴、NPO法人の職種、健康状態、教育訓練、自己啓発、資格)、企業レベル変数(企業規模、一人当たり経営収入、事務局長交代状況、平均賃金、年齢構成、学歴構成、性別構成、内部昇進、活動分野、定年退職制度)、および地域変数(人口規模、地域ブロック)を推定したが、掲載で省略している。

4) 個人と団体のマッチングデータを用いた推定。

第5節 結論

本章では、労働政策研究・研修機構が2014年に7月に実施した「NPO法人の活動と働き方に関する調査（個人調査票）」および「NPO法人の活動と働き方に関する調査（団体調査票）」を活用し、NPO活動個人とNPO団体のマッチングデータ（employer-employee matched data）を構築し、NPO法人における職員の賃金構造を解明したうえで、賃金要因がNPO活動の満足度および活動の継続意欲に及ぼす影響を分析した。実証研究から得られた主な結論は以下の通りである。

第1に、全体に個人レベルの要因と企業レベルの要因のいずれもNPO法人職員の賃金に影響を与える。（1）個人レベルの要因において、①営利組織の賃金構造と異なり、NPO法人で、学歴、就業年数などの人的資本要因が正規職員および非正規職員の賃金水準に与える影響が小さい。ただし、営利組織に類似し、年齢がNPO法人の賃金水準に大きな影響を与える。②正規職員、非正規職員の両グループのいずれにおいても、他の要因が一定である場合、男女間の賃金格差が統計的に確認されなかった。営利組織に対して、NPO法人で職員における男女間の賃金格差が小さいことが示された。

（2）企業レベルの要因については、①経営陣が安定している（事務局長の変更がなかった）NPO法人、②大卒者の割合が相対的に多いNPO法人で賃金水準が高い。一方、③内部昇進のNPO法人で賃金水準が低い。

（3）地域要因の影響については、①人口規模が相対的に多い政令指定都市に比べ、人口規模が相対的に少ない地域で賃金水準が低い。②関東地域に比べ、関東地域に比べ、北海道、東北、北陸、中国、四国で賃金水準が低い。営利組織に類似し、NPO法人においても地域間の賃金格差が存在している。

第2に、活動形態（正規職員、非正規職員）、性別（男性職員、女性職員）によって各要因が賃金に与える影響が異なる。たとえば、年功賃金制度の影響は正規職員、男性職員が非正規職員、女性職員より大きい。

第3に、絶対賃金（賃金水準の高さ）より、むしろ相対賃金（平均賃金との差、賃金水準の変化）が処遇満足度、NPO法人活動満足度、NPO活動継続意欲に与える影響が大きい。また賃金要因の効果には賃金制度の影響が存在するものの、その影響は小さい。

実証分析の結果に基づいて、以下のことが考えられる。第1に、営利組織の賃金構造と異なり、学歴、就業年数などの人的資本要因がNPO法人における正規職員および非正規職員の賃金水準に与える影響が小さい。一方、年功賃金制度がNPO法人の賃金水準に大きな影響を与えており、しかもその影響は正規職員が非正規職員に比べて大きく、また男性職員が女性職員より大きい。なぜ、NPO法人で人的資本要因が賃金水準に大きく影響を与えていないのか。今後、非営利組織で人的資本要因を重視する賃金制度を構築する必要があるのか。これらの制度設計上の疑問に対しては、今後NPO法人の雇用賃金制

度に関するさらなる調査を行う必要がある。

第2に、分析より、正規職員・非正規職員、男性職員と女性職員の各グループで賃金構造が異なることが明らかになった。これらの賃金構造の差異およびグループ属性の差異がそれぞれの程度正規職員・非正規職員間の賃金格差、男女職員の賃金格差に影響を与えるのか。これらの賃金格差には差別的取り扱いが存在するのかに関するさらなる分析は今後の課題としたい。

第3に、賃金水準の高さより、むしろ相対賃金（平均賃金との差、賃金水準の変化）が処遇満足度、NPO 法人活動満足度、NPO 活動継続意欲に与える影響が大きいことが確認された。NPO 法人は、従業員の満足度を高め、また活動継続意欲を高めるため、単に賃金水準を引き上げるのではなく、賃金分配における手続きの公平性を重視し、能力・貢献度に応じて賃金水準が少しずつ上昇する雇用賃金制度の実施を検討する必要がある。

参考文献

- Ma Xinxin and Akiko Ono (2013) “Determining Factors in Middle-Aged and Older Person’s Participation in Volunteer Activity and Willingness to Participate”, *Japan Labor Review*, vol. 10, no. 4, pp. 90-119.
- Maddala, G. S. (1983) *Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, New York: Cambridge University Press.
- Menchik, P. L. and B. A. Weisbrod (1987) “Volunteer Labor Supply”, *Journal of Public Economics*, 32, pp. 159-183.
- 跡田直澄・金領佑・前川聡子 (1999) 「社会福祉とボランティア—日韓の事例研究」、『季刊・社会保障研究』Vol. 35、No. 3、pp. 264-275。
- 跡田直澄・福重元嗣 (2000) 「中高年のボランティア活動への参加構造—アンケート調査個票に基づく要因分析」、『季刊・社会保障研究』Vol. 36、No. 2、pp. 246-255。
- 浦坂純子 (2006) 「団体要因・労働条件・継続意思—有給職員の賃金分析を中心に—」、『NPO 有給職員とボランティア—その働き方と意識—』JILPT 労働政策研究報告書 No. 60、pp. 73-102。
- 小野旭 (1989) 『日本の雇用慣行と労働市場』 東洋経済新報社。
- 小野晶子 (2006) 「有償ボランティアの働き方と意識—謝礼は活動継続につながるか」労働政策研究・研修機構『NPO 有給職員とボランティア—その働き方と意識—』JILPT 労働政策研究報告書 No. 60、pp. 103-141。
- 小野晶子 (2007) 「「有償ボランティア」は労働者か？—活動実態と意識の分析から」、『日本労働研究雑誌』No. 560、pp. 77-88。
- 馬欣欣 (2007a) 「性別職業分離と男女間賃金格差の日中比較—日本と中国の家計調査のミクロデータを用いた実証分析」 『中国経済研究』 第4巻第1号、15-36 ページ。
- 馬欣欣 (2007b) 「日中における男女間賃金格差の差異に関する要因分解」、『日本労働研究雑

誌』 第 560 号、96-107 ページ。

馬欣欣 (2012a) 「高齢者が社会活動に参加する決定要因—ボランティア供給を中心に」(独立行政法人) 労働政策研究・研修機構(編) 『高齢者の社会貢献活動に関する研究—定量的分析と定性的分析から』 JILPT 労働政策研究報告書 No. 142、39-72。

馬欣欣 (2012b) 「中高年齢者における社会貢献活動の参加動機およびその活動形態に与える影響」(独立行政法人) 労働政策研究・研修機構(編) 『高齢者の社会貢献活動に関する研究—定量的分析と定性的分析から』 JILPT 労働政策研究報告書 No. 142、73-102。

馬欣欣 (2014) 「高齢者におけるボランティア供給の決定要因に関する実証分析」、『日本労働研究雑誌』 第 643 号、pp. 70-80。

山内直人 (2001) 「ジェンダーからみた非営利市場—主婦はなぜ NPO を目指すか」、『日本労働研究雑誌』 No. 493、pp. 30-41。

付表 4-1 正規職員、非正規職員、ボランティアに関する活動形態の選択関数

	非正規職員		ボランティア	
	推定係数	z 値	推定係数	z 値
男性	-0.612 ***	-3.74	0.622 ***	4.11
年齢 (30歳未満)				
30～40歳未満	0.072	0.23	0.002	0.01
40～50歳未満	0.065	0.21	1.216 ***	3.36
50～55歳未満	-0.331	-0.96	1.763 ***	4.62
55～60歳未満	0.057	0.16	2.236 ***	5.98
60～65歳未満	0.214	0.60	2.092 ***	5.50
65～70歳未満	0.890 **	2.28	3.063 ***	7.74
70～75歳未満	0.538	1.10	2.571 ***	6.08
75歳以上	1.082	1.37	3.764 ***	6.04
有配偶者	0.198	0.86	0.185	0.82
学歴 (大学)				
中学校	1.086 *	1.62	-0.585	-1.07
高校	0.976	1.42	-0.272	-0.47
短大・高専	0.897	1.33	-0.104	-0.19
大学院	0.861	1.12	0.365	0.61
その他	0.816	1.18	-0.351	-0.61
家族人数 (1人)				
2人	-0.618 *	-1.92	0.189	0.66
3人	-0.306	-0.89	-0.168	-0.54
4人	-0.346	-0.96	0.192	0.57
5人	-0.555	-1.37	0.059	0.16
6人	-0.867 *	-1.78	0.171	0.39
親との同居	0.059	0.28	-0.322 *	-1.69
末子年齢 (0-2歳)				
3-5歳	0.605	1.10	0.195	0.35
6-8歳	0.055	0.10	0.259	0.47
9-11歳	0.740	1.40	0.068	0.13
12-14歳	-0.123	-0.22	0.183	0.39
子どもなし	0.265	0.58	0.359	0.98
家族のNPO活動の状況 (活動していない)				
活動している	-0.537 ***	-2.73	0.155	1.03
活動していた	-0.178	-0.64	0.041	0.15
家族介護状況 (介護していない)				
介護している	-0.205	-0.90	-0.110	-0.56
介護していた	-0.102	-0.61	-0.331 **	-2.14
健康状態 (非常に良い)				
良くない	-0.784	-1.21	-0.761	-1.46
あまり良くない	-0.107	-0.36	-0.376	-1.52
良い	0.147	0.67	-0.523 ***	-2.75
通院経験あり	-0.006	-0.04	-0.149	-0.89
東日本大震災で被災した	-0.062	-0.33	-0.055	-0.32
非勤労所得	0.001 ***	2.93	0.000	1.05
地域人口規模 (政令指定都市)				
人口10万人以上	-0.393 **	-2.02	-0.324 *	-1.93
人口10万人未満	-0.399 *	-1.81	-0.758 ***	-3.81
町村	-0.570 **	-2.02	-0.721 ***	-2.94
地域 (関東)				
北海道	-0.573 **	-1.97	-0.625 **	-2.33
東北	-0.230	-1.31	-0.289 *	-1.78
北陸	-0.852 ***	-2.72	0.034	0.15
東山	0.204	0.80	0.050	0.19
東海	0.172	0.90	0.102	0.59
近畿	-0.190	-1.12	0.018	0.12
中国	0.032	0.13	-0.160	-0.66
四国	0.819 **	2.47	0.667 **	2.24
北九州	-0.685 **	-2.12	0.350	1.45
南九州	-0.184	-0.53	-0.251	-0.71
その他	1.988	1.45	1.473	1.11
定数項	-1.386	-1.51	-1.831 **	-2.36
サンプルサイズ	2782			
対数尤度	-3901.445			
決定係数	0.155			

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票) に基づき計測。

注: 1) *, **, ***は有意水準10%、5%、1%をそれぞれ示す。

2) 多項ロジットモデルを用いた分析。レファレンスグループは正規職員グループ。

付表 4-2 処遇満足度関数

	推定1 (賃金水準)		推定2 (賃金格差)		推定3 (賃金変化)	
	推定係数	z値	推定係数	z値	推定係数	z値
【個人レベル変数】						
賃金水準(推定値)	-1.497	-0.96				
平均賃金との差			1.274 ***	2.90		
賃金変化(上昇)						
低下					-1.338 ***	-3.15
変化なし					-0.924 ***	-4.86
賃金制度(明確なルールなし)	0.667 *	1.68	0.575	1.35	0.476	1.45
年齢給	0.661	1.42	0.636	1.28	0.658 *	1.77
資格・能力給	1.037 ***	2.72	0.808 **	1.96	1.024 ***	3.11
職務・職種給	2.025 ***	3.89	1.938 ***	3.32	1.339 ***	2.83
成果給	0.353	0.87	0.473	1.09	0.379	1.06
一律給	0.098	0.23	0.090	0.20	0.456	1.30
その他・分からない						
男性	0.322	1.18	0.190	0.81	-0.024	-0.12
NPO活動形態(正規職員)						
非正規職員	0.194	0.53	0.397	1.52	0.347	1.46
教育訓練なし	-0.540 **	-2.04	-0.482 *	-1.78	-0.117	-0.52
NPO法人以外の雇用形態(正規職員)						
非正規	0.267	0.58	0.435	1.05	0.580	1.59
経営者・自営業主	0.327	0.84	0.300	0.75	0.158	0.38
専業主婦	0.910 **	2.30	0.915 **	2.32	0.953 ***	2.70
非就業者	0.463 **	2.00	0.542 **	2.28	0.463 *	1.92
その他:学生など	0.371	0.66	0.390	0.66	0.885 *	1.60
年齢(30歳未満)						
30~40歳未満						
40~50歳未満	-0.321	-0.65	-0.336	-0.70	-0.245	-0.71
50~55歳未満	0.186	0.37	0.013	0.03	0.262	0.82
55~60歳未満	0.178	0.33	0.074	0.14	0.176	0.47
60~65歳未満	-0.041	-0.08	-0.122	-0.24	0.030	0.08
65~70歳未満	0.325	0.64	0.195	0.36	0.450	1.12
70~75歳未満	0.935	1.40	0.963	1.33	0.818 *	1.60
75歳以上	1.412 *	1.62	1.040	1.09	1.055 *	1.68
学歴(大学)						
中学校	-0.208	-0.13	0.210	0.12	0.433	0.33
高校	-0.092	-0.33	-0.095	-0.35	-0.067	-0.30
短大・高専	0.270	0.74	0.142	0.40	0.059	0.20
大学院	-0.542	-1.06	-0.570	-1.07	-1.229 **	-2.29
その他	0.570	1.80	0.718 **	2.35	0.643 ***	2.63
職種(現場活動者)						
経営者・事務局長	-0.012	-0.03	-0.339	-1.01	-0.174	-0.65
管理職	-0.486	-1.28	-0.529	-1.30	-0.480	-1.26
事務職	-0.167	-0.35	-0.060	-0.12	-0.245	-0.60
経理・人事職	-0.366	-1.08	-0.403	-1.14	-0.383	-1.32
専門職	-0.487 *	-1.70	-0.506 *	-1.78	-0.456 *	-1.94
その他	-0.595	-1.38	-0.651	-1.50	-0.480	-1.27
健康状態(非常に良い)						
良くない	-1.533 **	-2.20	-1.102 **	-2.12	-1.505 ***	-2.65
あまり良くない	-1.767 ***	-3.95	-1.946 ***	-4.31	-1.635 ***	-4.21
良い	-0.597 *	-1.70	-0.724 *	-1.94	-0.732 **	-2.31
【NPO法人レベル変数】						
企業規模(10人未満)						
10~49人	-0.048	-0.06	-0.151	-0.20	0.388	0.48
50~99人	-0.871	-1.10	-0.970	-1.28	-0.193	-0.24
100人以上	-0.883	-1.05	-0.975	-1.23	0.068	0.08
一人あたり経営収入	0.000	-0.48	0.000	-0.48	0.000	-1.16
事務局長交代なし	0.350 *	1.63	0.174	0.88	0.487 ***	2.81
正規平均賃金値	0.000	-0.02	-0.001	-0.87	0.000	0.33
非正規平均賃金値	0.000	-0.80	0.000	-0.91	0.000	-0.74
平均年齢が若い団体	-0.315	-1.16	-0.221	-0.81	-0.336	-1.39
男性割合が高い団体	0.014	0.05	-0.121	-0.41	0.030	0.12
大卒者割合が高い団体	0.478 *	1.72	0.306	1.12	0.567 **	2.40
内部採用	0.632 **	2.13	0.797 ***	2.62	0.749 ***	3.03
活動分野(保健医療福祉)						
まちづくり	0.037	0.08	-0.137	-0.28	0.108	0.24
学術文化芸術スポーツ	-1.218 ***	-3.17	-1.158 ***	-3.04	-0.856 **	-2.50
環境保全	0.027	0.06	0.024	0.05	0.599	0.94
子供の健全育成	-0.276	-0.60	-0.481	-1.01	-0.285	-0.70
その他	-0.398	-1.21	-0.453	-1.35	-0.037	-0.13
定年退職経験(なし)						
定年退職経験あり	-0.465 **	-2.25	-0.421 **	-2.03	-0.337 *	-1.85
【地域変数】						
地域人口規模(政令指定都市)						
人口10万人以上	-0.226	-0.63	-0.085	-0.27	0.064	0.23
人口10万人未満	-0.325	-0.84	-0.242	-0.69	-0.003	-0.01
町村	-0.895 **	-2.07	-0.824 **	-1.99	0.012	0.03
地域(関東)						
北海道	0.107	0.25	0.099	0.23	0.290	0.77
東北	-0.056	-0.20	0.080	0.32	0.030	0.15
北陸	0.265	0.66	0.445	1.10	0.040	0.11
東山	0.660	1.54	0.588	1.40	0.250	0.63
東海	-0.084	-0.28	0.053	0.17	-0.034	-0.14
近畿	0.100	0.36	0.122	0.45	0.149	0.67
中国	0.166	0.27	0.557	0.98	0.607	1.34
四国	-0.147	-0.29	-0.357	-0.74	-0.657 *	-1.71
北九州	0.183	0.50	0.295	0.73	0.549	1.51
南九州	0.390	0.80	0.131	0.27	-0.128	-0.39
サンプルサイズ	765		745		1013	
対数尤度	-1458.760		-1415.370		-1960.641	
決定係数	0.117		0.123		0.110	

出所:JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)に基づき計測。

注:1)*, **, ***は有意水準10%, 5%, 1%をそれぞれ示す。

2)順序ロジットモデルを用いた分析。

3)個人と団体のマッチングデータを用いた推定。

付表 4-3 NPO 活動満足度関数

	推定 1 (賃金水準)		推定 2 (賃金格差)		推定 3 (賃金変化)	
	推定係数	z 値	推定係数	z 値	推定係数	z 値
【個人レベル変数】						
賃金水準(推定値)	0.292	0.18				
平均賃金との差			0.653 *	1.87		
賃金変化(上昇)						
低下					-1.188 ***	-2.71
変化なし					-0.493 **	-2.54
賃金制度(明確なルールなし)						
年齢給	0.633	1.41	0.632	1.28	0.585 *	1.63
資格・能力給	0.609	1.27	0.617	1.19	0.708 *	1.95
職務・職種給	0.641	1.59	0.536	1.21	0.782 **	2.36
成果給	1.137 **	2.18	1.337 **	2.47	0.587	1.14
一律給	0.528	1.17	0.536	1.11	0.666 *	1.84
その他・分からない	-0.003	-0.01	0.001	0.00	0.298	0.86
男性	0.291	0.99	0.326	1.30	0.216	1.00
NPO活動形態(正規職員)						
非正規職員	0.136	0.35	0.121	0.39	-0.039	-0.15
教育訓練なし	-0.601 **	-2.10	-0.588 **	-2.10	-0.516 **	-2.01
NPO法人以外の雇用形態(正規職員)						
非正規	0.080	0.13	0.038	0.06	0.038	0.09
経営者・自営業主	0.034	0.07	0.007	0.01	0.101	0.25
専業主婦	0.450	1.10	0.342	0.81	0.637 *	1.78
非就業者	0.080	0.28	0.120	0.41	0.263	1.02
その他:学生など	-0.534	-0.87	-0.589	-0.99	-0.053	-0.10
年齢(30歳未満)						
30~40歳未満	0.161	0.34	0.294	0.67	0.259	0.68
40~50歳未満	0.065	0.13	0.159	0.41	0.442	1.28
50~55歳未満	0.185	0.36	0.260	0.55	0.633	1.54
55~60歳未満	0.274	0.65	0.329	0.80	0.423	1.25
60~65歳未満	0.726 *	1.66	0.752 *	1.75	0.836 **	2.18
65~70歳未満	1.915 ***	3.66	1.868 ***	3.39	1.721 ***	3.41
70~75歳未満	2.421 ***	3.92	2.128 ***	3.47	2.189 ***	3.94
75歳以上	2.112 **	2.04	2.221 **	2.50	2.658 ***	3.07
学歴(大学)						
中学校	1.064	1.47	1.095 *	1.67	0.922 *	1.76
高校	-0.076	-0.23	-0.094	-0.29	-0.262	-1.01
短大・高専	0.258	0.79	0.258	0.78	-0.003	-0.01
大学院	-0.639	-1.23	-0.500	-0.93	-1.013 *	-1.78
その他	0.486	1.53	0.549 *	1.79	0.210	0.78
職種(現場活動者)						
経営者・事務局長	0.146	0.34	0.162	0.44	0.248	0.82
管理職	-0.114	-0.26	-0.208	-0.48	0.089	0.25
事務職	0.052	0.13	0.012	0.03	0.007	0.02
経理・人事職	-0.423	-1.16	-0.297	-0.76	-0.323	-1.00
専門職	-0.234	-0.73	-0.249	-0.78	-0.070	-0.27
その他	-0.386	-0.79	-0.383	-0.79	-0.208	-0.49
健康状態(非常に良い)						
良くない	-1.628	-1.55	-1.817 *	-1.92	-1.766 **	-2.53
あまり良くない	-2.495 ***	-5.22	-2.616 ***	-5.18	-2.285 ***	-5.76
良い	-1.473 ***	-3.67	-1.556 ***	-3.59	-1.513 ***	-4.74
【NPO法人レベル変数】						
企業規模(10人未満)						
10~49人	-1.087	-1.01	-1.131	-0.99	1.154	0.84
50~99人	-1.486	-1.36	-1.492	-1.29	0.846	0.60
100人以上	-1.404	-1.26	-1.436	-1.23	0.993	0.70
一人あたり経営収入	0.000	0.03	0.000	0.16	0.000	-0.80
事務局長交代なし	0.591 **	2.38	0.574 **	2.48	0.788 ***	4.12
正規職員平均賃金値	-0.003 *	-1.70	-0.004 **	-2.07	-0.002	-1.05
非正規職員平均賃金値	0.000 *	1.70	0.000 *	1.65	0.000	0.69
平均年齢が若い団体	-0.069	-0.25	-0.033	-0.11	-0.265	-1.00
男性割合が高い団体	-0.037	-0.11	-0.072	-0.21	-0.074	-0.27
大卒者割合が高い団体	0.034	0.12	-0.010	-0.04	0.135	0.57
内部採用	0.929 ***	3.39	0.989 ***	3.77	0.801 ***	3.85
活動分野(保健医療福祉)						
まちづくり	-0.289	-0.58	-0.332	-0.69	0.433	1.02
学術文化芸術スポーツ	-0.817 *	-1.80	-0.794 *	-1.73	-0.455	-1.35
環境保全	0.184	0.29	0.070	0.11	0.084	0.16
子供の健全育成	-0.324	-0.61	-0.448	-0.84	0.121	0.29
その他	-0.218	-0.59	-0.220	-0.57	0.353	1.04
定年退職経験(なし)						
定年退職経験あり	-0.574 **	-2.46	-0.548 **	-2.35	-0.472 **	-2.31
【地域変数】						
地域人口規模(政令指定都市)						
人口10万人以上	-0.793 **	-2.40	-0.835 ***	-2.85	-0.599 **	-2.38
人口10万人未満	-1.222 ***	-3.16	-1.260 ***	-3.62	-0.889 ***	-3.03
町村	-1.295 ***	-3.29	-1.405 ***	-3.61	-0.264	-0.74
地域(関東)						
北海道	-0.003	-0.01	-0.220	-0.51	-0.241	-0.62
東北	-0.057	-0.21	-0.056	-0.24	-0.271	-1.36
北陸	0.427	0.82	0.446	0.86	0.156	0.37
東山	0.157	0.30	0.188	0.35	-0.100	-0.19
東海	-0.110	-0.34	0.033	0.10	-0.134	-0.47
近畿	-0.222	-0.74	-0.180	-0.62	-0.197	-0.83
中国	0.040	0.06	0.060	0.10	0.150	0.33
四国	0.031	0.05	0.035	0.06	-0.528	-1.24
北九州	0.630 *	1.80	0.710 *	1.94	0.671 *	1.95
南九州	0.403	0.65	0.076	0.13	0.274	0.60
サンプルサイズ		765		745		1015
対数尤度	-1207.441		-1174.483		-1647.198	
決定係数	0.143		0.146		0.131	

出所:JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)に基づき計測。
注:1)*, **, ***は有意水準10%, 5%, 1%をそれぞれ示す。

- 2) 順序ロジットモデルを用いた分析。
- 3) 個人と団体のマッチングデータを用いた推定。

付表 4-4 NPO 活動継続意欲関数

	推定1 (賃金水準)		推定2 (賃金格差)		推定3 (賃金変化)	
	推定係数	z 値	推定係数	z 値	推定係数	z 値
【個人レベル変数】						
賃金水準(推定値)	-5.235	-0.75				
平均賃金との差			0.884 **	2.15		
賃金変化(上昇)						
低下					-0.398	-1.00
変化なし					-0.801 ***	-3.42
賃金制度(明確なルールなし)						
年齢給	1.418 ***	3.14	1.035 **	2.28	0.650 *	1.74
資格・能力給	0.944 *	1.80	0.704	1.32	0.387	0.87
職務・職種給	0.771 **	1.99	0.442	1.07	0.564 *	1.61
成果給	0.683	0.92	-0.014	-0.02	-0.463	-0.69
一律給	0.209	0.49	0.202	0.47	0.246	0.62
その他・分からない	-0.024	-0.05	-0.221	-0.51	0.182	0.48
男性	0.532 *	1.61	0.081	0.27	0.189	0.76
NPO活動形態(正規職員)						
非正規職員	-0.560	-1.40	0.152	0.49	-0.060	-0.23
教育訓練なし	-0.622 **	-2.36	-0.476 *	-1.76	-0.230	-0.99
NPO法人以外の雇用形態(正規職員)						
非正規	-0.471	-0.78	0.102	0.17	-0.021	-0.04
経営者・自営業主	-0.021	-0.04	-0.131	-0.25	-0.106	-0.23
専業主婦	-0.167	-0.36	0.142	0.31	0.505	1.20
非就業者	0.478	1.44	0.467	1.35	0.331	1.10
その他:学生など	1.119	0.88	1.307	1.03	1.202	1.55
年齢(30歳未満)						
30~40歳未満	0.487	1.03	-0.341	-0.75	0.415	1.00
40~50歳未満	1.416 ***	2.78	0.283	0.62	1.026 ***	2.57
50~55歳未満	0.707	1.23	-0.327	-0.59	0.803 *	1.68
55~60歳未満	1.473 ***	2.61	0.432	0.83	0.881 *	1.89
60~65歳未満	0.230	0.46	-0.634	-1.28	0.366	0.86
65~70歳未満	0.184	0.32	-0.005	-0.01	0.801 *	1.71
70~75歳未満	0.346	0.50	-0.202	-0.27	0.461	0.79
75歳以上	-1.425	-1.03	0.204	0.22	0.676	0.90
学歴(大学)						
中学校	0.603	0.62	1.707 *	1.79	1.033	1.25
高校	-0.418	-1.19	-0.214	-0.66	-0.378	-1.34
短大・高専	0.113	0.31	0.215	0.58	-0.232	-0.69
大学院	0.217	0.38	-0.327	-0.58	-1.089 **	-1.81
その他	0.635	1.47	0.869 **	2.01	0.399	1.19
職種(現場活動者)						
経営者・事務局長	0.255	0.57	-0.420	-1.03	-0.483	-1.38
管理職	-0.913 *	-1.86	-0.310	-0.64	-0.381	-0.87
事務職	-0.078	-0.15	0.121	0.24	-0.102	-0.22
経理・人事職	-0.290	-0.71	-0.484	-1.12	-0.640 *	-1.71
専門職	-0.802 **	-2.02	-0.733 *	-1.84	-0.623 *	-1.84
その他	-1.206	-2.58	-1.126 **	-2.35	-1.215 ***	-2.91
健康状態(非常に良い)						
良くない	-0.416	-0.38	1.276	1.39	0.279	0.35
あまり良くない	-1.196 ***	-2.60	-1.321 ***	-2.88	-1.338 ***	-3.42
良い	-0.176	-0.51	-0.179	-0.53	-0.490 *	-1.61
【NPO法人レベル変数】						
企業規模(10人未満)						
10~49人	-12.761 ***	-12.53	-12.871 ***	-14.22	-14.484 ***	-32.58
50~99人	-13.079 ***	-12.69	-13.162 ***	-14.71	-14.949 ***	-24.02
100人以上	-13.751 ***	-13.79	-13.924 ***	-16.02	-15.271 ***	-34.63
一人あたり経営収入	-0.001 *	-1.89	-0.001 **	-1.75	-0.001 **	-2.20
事務局長交代なし	1.217 ***	4.81	0.869 ***	3.89	1.018 ***	4.92
正規平均賃金値	-0.003 *	-1.62	-0.004 *	-1.77	-0.001	-0.52
非正規平均賃金値	0.000	-0.31	0.000	-0.15	0.000	-0.78
平均年齢が若い団体	-0.913 ***	-3.08	-0.690 **	-2.33	-0.926 ***	-3.55
男性割合が高い団体	-0.167	-0.52	-0.384	-1.27	-0.481 *	-1.77
大卒者割合が高い団体	0.561 *	1.69	0.141	0.47	0.207	0.78
内部採用	0.469	1.21	1.056 **	2.48	0.986 ***	2.92
活動分野(保健医療福祉)						
まちづくり	0.227	0.38	0.176	0.23	-0.093	-0.15
学術文化芸術スポーツ	0.510	1.08	0.255	0.54	0.478	1.22
環境保全	-1.443 **	-2.25	-0.929	-1.57	-0.077	-0.12
子供の健全育成	-0.382	-0.95	-0.566	-1.37	-0.242	-0.66
その他	-0.211	-0.58	-0.353	-0.99	-0.232	-0.76
定年退職経験(なし)						
定年退職経験あり	-0.618 **	-2.19	-0.439	-1.55	-0.235	-1.06
【地域変数】						
地域人口規模(政令指定都市)						
人口10万以上	-1.095 ***	-2.86	-0.511	-1.50	-0.312	-1.10
人口10万未満	-0.769 **	-1.97	-0.229	-0.64	-0.187	-0.60
町村	-1.733 ***	-2.99	-1.056 **	-2.01	-0.390	-0.90
地域(関東)						
北海道						
東北	0.997	1.11	1.277	1.41	1.164 *	1.77
北陸	-0.557	-1.59	-0.079	-0.25	0.089	0.34
東山	-1.195 **	-2.13	-0.820	-1.47	-0.441	-0.95
東海	0.321	0.62	0.071	0.13	-0.208	-0.44
近畿	-0.022	-0.05	-0.041	-0.10	-0.405	-1.24
中国	-0.523	-1.48	-0.318	-0.95	-0.360	-1.25
四国	-0.899	-1.34	0.303	0.50	0.008	0.02
北九州	0.126	0.15	-0.378	-0.48	-1.092 **	-2.20
南九州	-0.044	-0.09	0.027	0.06	-0.025	-0.05
その他	0.406	0.63	0.953	1.38	0.354	0.62
サンプルサイズ		765		745		1015
対数尤度	-795.025		-781.552		-1089.653	
決定係数	0.178		0.175		0.159	

出所:JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)に基づき計測。
注:1)*, **, ***は有意水準10%、5%、1%をそれぞれ示す。

2) 順序ロジットモデルを用いた分析。
3) 個人と団体のマッチングデータを用いた推定。

第5章 キャリアとしてのNPO -年齢による継続意思の規定要因の違いと経年変化-

第1節 問題意識

ボランティア元年と言われる1995年以降、1998年のNPO法成立や2001年の認定NPO法人制度の創設を経て、NPOに対する社会的認知は格段に高まり、認定法人数も右肩上がりが増加している。労働政策研究・研修機構では、NPOでどのような人々がどのように活動しているかを把握するため、全国規模のNPO法人調査（「NPO法人における能力開発と雇用創出に関する調査」、及び「企業の連携と有償ボランティアの活用についての調査」：以下、2004年調査）を2004年に、個人調査（「NPO活動と就業に関する実態調査」：以下、2005年調査）を2005年に実施した。その結果によると、日本のNPO活動の担い手は、定年によって民間企業等を退職した男性や、子育てがある程度落ち着いた女性など、高齢者や主婦が主であった（労働政策研究・研修機構2006）。その点で、我が国のNPO活動は「一部の特別な人々が行うもの」と言っても過言ではなかった。

当然ながら、高齢者や主婦がNPO活動に従事すること自体は否定されるものではないが、一方で、若い人々にとっても魅力的且つ安定的に働く場、つまりキャリアの選択肢や通過点の一つとして捉えられなければ、各団体のコア層として活動を支える人材が育たないため、我が国におけるNPOのより一層の発展は望めないだろう。ところが、次世代の人材確保に頭を悩ませている団体が少なくないことは、これまで多くの研究で指摘されてきた。前述の2004年調査では、人材活用上の課題として40.9%の団体が「後継者探し、後継者育成」を挙げており、これは「ボランティア層の人材確保」（44.8%）という項目の次に多い。また、2004年・2005年調査のフォローアップとして2014年に実施された「NPO法人の活動と働き方に関する調査」（法人調査と個人調査を同時に実施：以下、2014年調査）の法人調査でも、48.4%の団体が後継者探しを課題視しており、この問題がNPOにとって恒常的なものであることが窺える。

本研究では、2004年調査と2005年調査をマージしたデータ、及び2014年の法人調査と個人調査のマージデータを用いて、どのような要因が彼（彼女）らのNPO活動への継続意思を高めているかを探索的に分析する。分析は主に2つの点に注目しながら進める。1点目に、活動に携わっている人の年齢が、継続意思とその規定要因との関連にどう干渉しているかに焦点を当てる。そして、年齢を問わず継続意思に決定的な効果を及ぼしている要因と、若年・壮年層（50歳未満）において特徴的に見られる傾向について分析する。2点目に、2005年調査と2014年調査の両方に共通する項目を使用して、約10年間の経年変化に注目する。この2つの調査の母集団は異なるため、単純集計レベルの比較は意味をなさないが、変数間の関連性を比較することは可能である。10年間で人々の意識や活動への関与度が継続意思に及ぼ

す影響に何らかの変化が見られるのか、あるいは共通している点は何かといった課題を分析する。

構成は次の通りである。第2節では、関連する先行研究をレビューし、本研究の目的を明確にする。第3節では、分析に用いるデータと変数について説明する。第4節では、主要な説明変数である賃金、団体への関与度、活動動機や意識について、年齢層や調査年による違いをクロス集計レベルで把握する。第5節では、多変量解析を用いて、継続意思の規定要因を分析・考察する。最後に第6節で結果の要点をまとめる。

第2節 先行研究

これまでの研究から、NPOやボランティア活動の継続には、活動動機、活動動機の充足度、活動への関与度が影響していることが明らかになっている。活動動機と継続との関連については、Menchik and Weisbrod (1987)の消費的動機と投資的動機の分類に基づいた実証研究が蓄積されている。消費的動機モデルは、NPO団体の理念に共感し、それに準ずる活動を行うこと自体が効用を高めるという考え方である。Morrow-Howell and Mui (1989)は、消費的動機が満たされることが活動を続ける上での最低条件であり、仮にこれが損なわれれば直ちに活動を辞めると述べている。一方、投資的動機モデルでは、NPO活動を知識・技能・経験の場として捉え、そこで蓄積された人的資本が将来の就職や賃金上昇にプラスに働くと考える。アメリカではこの説を支持する実証結果が得られている (Mesch et al. 1998)。それとは反対に、日本では自己成長のためにNPOで知識等を得たいと考えている人ほど、活動を長く続ける傾向がある (桜井 2005)。

また、Lammers (1991)は、活動時のモチベーションの高低以上に、それが活動を通じて満たされたかどうか、継続には重要であると指摘している。消費的なもの、投資的なもの、それら以外のものと、活動動機は多岐にわたるが、どのような動機をどの程度有して活動に臨んでいるかは、個人によって大きく異なる。そのため、活動当初のモチベーションが高い人ほど長く活動に携わるとは限らず、むしろ高いモチベーションが満たされなかった場合は、モチベーションが低い人々よりもすぐに辞めると想定される。実際に、森山 (2007)は、投資的な動機を強く持ち、且つ教育訓練によってその動機が満たされている人が、長く活動を続けていることを確認している。

他方、活動への関与度について、Rycraft (1994)はミッション自体が、Brown and Yoshioka (2003)はミッションにどの程度関与しているかが継続の重要なファクターであると指摘している。これらの研究は、所属団体のミッションと自身が行っている活動とが同じベクトルを向いていることを実感できるか、つまり自身の活動が団体のミッション達成に深く貢献していることを感じられるかが、継続の重要な鍵となっていることを示唆している。

動機や関与度の他に重要な変数として、賃金と活動継続の関連を検証した研究がある。有給職員を対象に分析した浦坂(2006)によれば、賃金は活動の継続意思に直接影響しないが、賃金満足度等を媒介して、間接的に継続意思を高めている。そのため、利他的な意識といった精神面のみならず、金銭的な安定性を図ることが、NPOの発展には重要であると主張している。一方、ボランティアは一般的に賃金に動機づけられないとされている(田尾 1999)が、小野(2006)は、有償ボランティアの分析から、時間あたりの謝礼金額が有償ボランティアの活動継続にプラスに働いていることを明らかにしている¹。その他にも、Freeman(1997)は、NPO活動への参加経路も活動の継続に影響を及ぼし、家族や友人など、人的つながりを通じて活動に参加した人は、継続する傾向があると述べている。これは、人的つながりによって事前に団体に関する重要な内部情報を入手できるのでミスマッチが抑制できるため、あるいは活動を辞めることに対して心理的な抑制効果が働くためだとされている。

このように活動動機や賃金等と継続との関係は幾らか明らかになっているものの、年齢による違いを考慮し、特にNPOで活動する比較的若い人々に焦点を当てた研究はない。そこで本研究では、継続意思の規定要因について、年齢による違いは見られないのか、あるいは高齢層に比べて若年・壮年層により特徴的な傾向が見られるのかを明らかにする。加えて、活動に携わる人々の意識や関わり方、賃金と継続意思との関係について、10年前と現在を比較した時にどのような共通点と相違点があるかを明らかにする。これらを明らかにすることで、NPOの次世代を担う若年・壮年層を惹きつけるためには、どのように環境や制度等を整備していく必要があるかを考察することが可能になるだろう。

第3節 方法

1. データ

本研究では、2005年と2014年に実施した個人調査データに、それぞれ2004年、2014年の法人調査で尋ねた活動分野等の変数をマージしたデータを用いる。2005年調査は、2003年12月末日時点の全国のNPO法人に対する全数調査(2004年調査)を実施し、そこで回答があった団体(1,011法人)で活動する個人を対象としている。団体ごとの配布数は、法人調査で把握した団体の人数に基づきウェイトをかけて配布している。一方、2014年調査は、「内閣府NPOホームページ」のリストに2014年3月時点で掲載されている法人(50,089団体)から無作為に抽出された全国のNPO法人12,000団体を対象とし、団体を通じて活動者個人に配布している。団体ごとの人数が調査以前に把握できないため、1団体につき、21部(事務局1部、有給職員10部、ボランティア10部)の個人調査票を割り当てている。詳細は、2004年法人調査については労働政策研究・研修機構(2004)を、2005年個人調査については

¹ ただし、小野(2006)は活動年数を被説明変数とした分析を行っているため、逆の因果関係の可能性もある。

労働政策研究・研修機構（2006）を、2014年の法人・個人調査については労働政策研究・研修機構（2015）を参照されたい。

分析にあたって、本研究では、有給の正規職員と非正規職員（有給の事務局長を含む）を対象としたい。周知の通り、NPOでは、有給職員や事務局長だけでなく、無給の事務局長、有償ボランティア、無償ボランティアなど、様々な人々が多様な形態で共に活動を行っている。本研究では、団体のコアとなって継続的に活動する人々がどのような特徴を有しているかに焦点を当てて議論を進めたいのだが、多様な活動の仕方が混在しているNPOの職員やボランティアを一括りにして分析すると、各変数と継続意思との関連性がかえって見えにくくなる恐れがある。このような理由から、有給職員と有給の事務局長に限定し、且つ使用する変数に欠損値を含むケースを除いた分析対象者数は、2014年調査データが1,981名、2005年調査データが725名である²。

2. 変数

第5-3-1表は、本研究の分析で使用する変数リストである。また、第5-3-2表は各変数の記述統計量について、分析対象全体、並びに事務局長と有給職員を分け、さらに調査年別に示したものである。

まず、被説明変数となるNPO活動の継続意思は、「今後、NPO法人での活動についてどのような見通しを持っていますか」という問いに対し、「可能な限り、現在のNPO法人で活動を続けたい」と回答した場合を1、「ある一定期間だけ、現在のNPO法人で活動を続けたい」、「他に活動拠点を移したい」、「やめたい」のいずれかを回答した場合を0とするダミー変数である。「可能な限り、現在のNPO法人で活動を続けたい」と回答した比率は、2014年調査が69.9%（事務局長71.2%、有給職員68.7%）、2005年調査が75.4%（事務局長77.7%、有給職員74.8%）である。

主な説明変数は、「賃金」、「活動動機」、「活動に対する意識」、「活動動機の変化」、そして「団体への関与度」である。まず賃金に関しては、現在のNPO法人から得ている1ヶ月あたりの収入金額を用いる。なお、本研究で用いる両調査ともに、給与形態を尋ねた後に賃金額を尋ねており、必ずしも調査対象者全員が1ヶ月あたりの収入額を答えているわけではない。そのため、時間給や日給、年俸で給与が支払われているケースについては、1ヶ月あたりの実労働時間や1週あたりの労働日数を踏まえて、月あたりの収入額を算出している³。

² 分析対象の男女比は、2005年調査が男性31.4%（有給事務局長の61.1%、有給職員の23.2%が男性）、女性68.6%（有給事務局長の38.9%、有給職員の76.8%が女性）、2014年調査が男性42.4%（有給事務局長の55.5%、有給職員の31.5%が男性）、女性57.6%（有給事務局長の45.0%、有給職員の68.5%が女性）である。また、平均年齢は2005年調査が47.2歳（有給事務局長が52.7歳、有給職員が45.7歳）、2014年調査が49.1歳（有給事務局長が54.4歳、有給職員が44.6歳）である。

³ 時間給の場合は「時間給×週あたりの実労働時間×4.345」、日給の場合は「日給×週あたりの労働日数×4.345」、年俸の場合は「年俸÷12」で、一ヶ月あたりの収入金額を算出している。なお、給与形態が「その他」の場合は、分析対象から除いている。

第 5-3-1 表 変数リスト

変数名	内容
継続意思ダミー	NPO法人での活動の見通しについて、「可能な限り、現在のNPO法人で活動を続けたい」=1、「ある一定期間だけ、現在のNPO法人で活動を続けたい」、「他に活動拠点を移したい」、「活動をやめたい」=0
医療・福祉分野ダミー	現在のNPO法人の活動分野が「保健・医療・福祉」=1、それ以外=0
男性ダミー	男性=1、女性=0
年齢	調査時点の年齢(単位:歳)
既婚ダミー	既婚=1、未婚・離死別=0
最終学歴	
中学・高校	最終学歴が「中学校・高等学校」=1、それ以外=0
短大・高専・各種学校・専門	最終学歴が「短期大学、高等専門学校」、「各種学校、専門学校」、「その他」=1、それ以外=0
大学・大学院	最終学歴が「大学」、「大学院」=1、それ以外=0
事務局長ダミー	事務局長=1、有給職員=0
正規職員ダミー	正規職員=1、非正規職員=0
活動年数	現在のNPO法人における活動年数(単位:年)
人的つながりダミー	現在のNPO法人で活動を始めたきっかけが「家族、親戚、職場や仕事、地域の友人・知人等からの紹介」=1、それ以外=0
NPO以外の仕事あり	現在のNPO法人以外の職業について、「企業や団体の正規社員・職員」、「公務員(正規職員)」、「企業や団体(公務含む)の非正規社員・職員」、「経営者、自営業主、個人事業主」=1、それ以外=0
活動時間	現在のNPO法人での標準的な月あたりの実労働時間(単位:時間)
賃金(対数値)	現在のNPO法人から得ている1ヶ月あたりの収入金額(単位:万円)(対数変換)
団体への関与度	
組織運営・ミッション方針決定	「組織運営やミッションの方針決定」にかなり関与している=4、やや関与している=3、あまり関与していない=2、関与していない=1
組織全般的な業務の管理	「組織の全般的な業務の管理」にかなり関与している=4、やや関与している=3、あまり関与していない=2、関与していない=1
個々のプロジェクトの管理・運営	「個々のプロジェクトの管理・運営」にかなり関与している=4、やや関与している=3、あまり関与していない=2、関与していない=1
活動動機	
社会・地域貢献	活動を始めた動機として、「人の役に立ち、社会や地域に貢献するため」にあてはまる=4、ややあてはまる=3、あまりあてはまらない=2、あてはまらない=1
理念・活動目的への共感	活動を始めた動機として、「NPO法人の理念や活動目的に共感したため」にあてはまる=4、ややあてはまる=3、あまりあてはまらない=2、あてはまらない=1
収入獲得	活動を始めた動機として、「収入を得るため」にあてはまる=4、ややあてはまる=3、あまりあてはまらない=2、あてはまらない=1
経験や能力の活用	活動を始めた動機として、「自分の経験や能力を生かすため」にあてはまる=4、ややあてはまる=3、あまりあてはまらない=2、あてはまらない=1
知識、技術、経験の取得	活動を始めた動機として、「新しい知識や技術、経験を得るため」にあてはまる=4、ややあてはまる=3、あまりあてはまらない=2、あてはまらない=1
活動に対する意識	
社会・地域貢献	活動について、「人の役に立ち、社会や地域に貢献できている」にあてはまる=4、ややあてはまる=3、あまりあてはまらない=2、あてはまらない=1
組織に対する意見の反映	活動について、「自分の意見や考えが組織運営に反映されている」にあてはまる=4、ややあてはまる=3、あまりあてはまらない=2、あてはまらない=1
収入獲得	活動について、「生活に必要な収入が得られている」にあてはまる=4、ややあてはまる=3、あまりあてはまらない=2、あてはまらない=1
経験や能力の活用	活動について、「自分の経験や能力が生かされている」にあてはまる=4、ややあてはまる=3、あまりあてはまらない=2、あてはまらない=1
知識、技術、経験の取得	活動について、「新しい知識や技術、経験が身についている」にあてはまる=4、ややあてはまる=3、あまりあてはまらない=2、あてはまらない=1
活動動機の変化	
社会・地域貢献	「活動に対する意識(社会・地域貢献)」から「活動動機(社会・地域貢献)」を引いた差
収入獲得	「活動に対する意識(収入獲得)」から「活動動機(収入獲得)」を引いた差
経験や能力の活用	「活動に対する意識(経験や能力の活用)」から「活動動機(経験や能力の活用)」を引いた差
知識、技術、経験の取得	「活動に対する意識(知識、技術、経験の取得)」から「活動動機(知識、技術、経験の取得)」を引いた差

次に「活動動機」に関して、消費的動機を操作化した2項目（「人の役に立ち、社会や地域に貢献するため」、「NPO法人の理念や活動目的に共感したため」と投資的動機を操作化した2項目（「収入を得るため」、「新しい知識や技術、経験を得るため」）を用いる。さらに、蓄積した人的資本の活用という視点から、「自分の経験や能力を生かすため」という項目を用いる。いずれの項目も4段階尺度で、値が高いほど「あてはまる」と回答していることを表している。

第 5-3-2 表 記述統計量

	2014						2015					
	全体		事務局長(有給)		有給職員		全体		事務局長(有給)		有給職員	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
継続意思ダミー	0.70	0.46	0.71	0.45	0.69	0.46	0.75	0.43	0.78	0.42	0.75	0.43
医療・福祉分野ダミー	0.57	0.50	0.57	0.50	0.58	0.49	0.65	0.48	0.54	0.50	0.67	0.47
男性ダミー	0.42	0.49	0.55	0.50	0.31	0.47	0.31	0.47	0.61	0.49	0.23	0.42
年齢	49.14	13.04	54.38	11.88	44.60	12.29	47.20	12.79	52.67	11.99	45.69	12.60
既婚ダミー	0.70	0.46	0.80	0.40	0.62	0.49	0.71	0.45	0.76	0.43	0.70	0.46
最終学歴												
中学・高校	0.32	0.47	0.31	0.46	0.32	0.47	0.36	0.48	0.31	0.46	0.38	0.49
短大・高専・各種学校・専門	0.26	0.44	0.22	0.41	0.29	0.45	0.29	0.45	0.15	0.36	0.32	0.47
大学・大学院	0.43	0.50	0.47	0.50	0.39	0.49	0.35	0.48	0.54	0.50	0.30	0.46
事務局長ダミー	0.46	0.50	—	—	—	—	0.22	0.41	—	—	—	—
正規職員ダミー	0.70	0.46	0.78	0.41	0.64	0.48	0.50	0.50	0.69	0.46	0.45	0.50
活動年数	6.19	4.92	7.83	5.00	4.77	4.38	3.04	2.55	4.07	2.93	2.76	2.36
人的つながりダミー	0.61	0.49	0.60	0.49	0.61	0.49	0.64	0.48	0.57	0.50	0.66	0.47
NPO以外の仕事あり	0.28	0.45	0.33	0.47	0.25	0.43	0.26	0.44	0.31	0.47	0.24	0.43
活動時間	159.74	55.54	163.55	58.25	156.43	52.89	133.09	77.91	173.42	96.77	121.94	67.82
賃金	17.81	11.88	19.97	13.70	15.93	9.67	13.07	9.46	19.15	13.46	11.39	7.16
団体への関与度												
組織運営・ミッション方針決定	2.92	1.09	3.60	0.70	2.33	1.03	2.51	1.22	3.76	0.59	2.17	1.12
組織全般的な業務の管理	3.04	1.05	3.70	0.59	2.46	1.02	2.81	1.13	3.78	0.53	2.54	1.11
個々のプロジェクトの管理・運営	3.04	0.98	3.45	0.76	2.68	1.02	2.74	1.09	3.46	0.73	2.54	1.09
活動動機												
社会・地域貢献	3.30	0.83	3.49	0.73	3.13	0.87	3.30	0.80	3.59	0.69	3.22	0.81
理念・活動目的への共感	3.03	0.91	3.21	0.88	2.88	0.91	3.12	0.90	3.50	0.78	3.02	0.91
収入獲得	2.99	1.03	2.69	1.07	3.26	0.92	2.85	1.05	2.46	1.14	2.96	1.00
経験や能力の活用	3.09	0.94	3.14	0.93	3.05	0.94	3.11	0.94	3.29	0.88	3.06	0.95
知識、技術、経験の取得	2.89	0.96	2.69	0.99	3.06	0.89	3.05	0.91	2.90	0.97	3.10	0.89
活動に対する意識												
社会・地域貢献	3.35	0.67	3.48	0.60	3.24	0.70	3.44	0.67	3.69	0.51	3.37	0.69
組織に対する意見の反映	3.01	0.82	3.30	0.69	2.75	0.84	2.76	0.95	3.45	0.66	2.57	0.93
収入獲得	2.80	0.94	2.73	0.96	2.86	0.91	2.73	0.98	2.54	1.02	2.79	0.96
経験や能力の活用	3.16	0.75	3.24	0.72	3.09	0.76	3.33	0.73	3.51	0.65	3.28	0.74
知識、技術、経験の取得	3.10	0.78	3.04	0.79	3.16	0.77	3.14	0.78	3.20	0.75	3.12	0.79
活動動機の変化												
社会・地域貢献	0.06	0.78	0.00	0.73	0.11	0.83	0.14	0.73	0.10	0.66	0.15	0.74
収入獲得	-0.20	1.08	0.04	1.10	-0.40	1.02	-0.12	1.08	0.07	1.17	-0.17	1.05
経験や能力の活用	0.07	0.85	0.10	0.88	0.05	0.82	0.22	0.86	0.22	0.87	0.21	0.86
知識、技術、経験の取得	0.21	0.92	0.35	0.95	0.09	0.87	0.08	0.90	0.29	0.92	0.02	0.88
n	1981		920		1061		725		157		568	

注) 賃金については、わかりやすくするために対数変換前の値を示している。

また、これら 5 項目の活動動機のうち、「NPO 法人の理念や活動目的に共感したため」を除いた 4 項目について、調査時点で各項目にどの程度あてはまるかを尋ねている（以下、「活動に対する意識」）。そのため、活動参加前の意識（動機）が、活動を通してどのように変化したかを把握することができる。消費的動機に関する項目は「人の役に立ち、社会や地域に貢献できている」、投資的動機に関する項目は「生活に必要な収入が得られている」、「新しい知識や技術、経験が身につけている」、人的資本の活用に関する項目は「自分の経験や能力が生かされている」である。これらに加えて、「自分の意見や考えが組織運営に反映されている」という項目も用いる。いずれの項目も 4 段階尺度である。

「活動動機の変化」については、活動動機と活動に対する意識の中で対応可能な 4 項目を用い、両者の差を算出する。活動に対する意識の得点から活動動機の得点を引くことで、活動を通じた意識の変化を数値化している。したがって、この値がプラスであれば、活動を通して意識が高まったことを表し、逆にマイナスであれば動機の高さに比べて、調査時点での意識が下回っていることを表している。

「団体への関与度」は、「組織運営やミッションの方針決定」、「組織の全般的な業務の管理」

⁴、「個々のプロジェクトの管理・運営」⁵という3項目に関して、現在のNPO法人内でどの程度関与しているかを尋ねた4段階尺度である。いずれの項目も、値が高いほど関与度が高いことを表している。

これら以外には、コントロール変数として、「性別」、「年齢」、「学歴」、「事務局長ダミー」、「正規職員ダミー」、「活動年数」、「人的つながりダミー」、「NPO以外の仕事の有無」、「活動時間」を用いる。性別は男性を1とするダミー変数であり、学歴は「中学・高校」、「短大・高専・各種学校・専門」、「大学・大学院」の3カテゴリーに分類している。活動年数は現在のNPOにおける活動年数である。人的つながりダミーは、現在のNPO活動を始めたきっかけが人からの紹介である場合を1とするダミー変数である。NPO以外の仕事の有無は、現在のNPO以外に正規社員・職員、非正規社員・職員、経営者等として働いている場合を1とするダミー変数である。活動時間は、1月あたりの実労働時間である。

第4節 年齢による賃金、団体への関与度、活動動機、意識、活動動機の変化の違い、及び経年変化

継続意思の規定要因を分析する前に、主要な説明変数である賃金、団体への関与度、活動動機、活動に対する意識、動機の変化について、年齢層による違い、及び2005年調査から2014年調査までの10年間でどのような経年変化が見られるかを確かめておこう。

第5-4-1図は、事務局長と有給職員の1ヶ月あたりのNPOからの実質賃金額⁶の平均を、年齢層別並びに調査年別に示したものである。まず確認できるのは、事務局長、有給職員ともに、05年に比べて14年の収入額がほぼすべての年齢層で増えている点である。40歳代の事務局長では18.0万円（05年）から22.4万円（14年）に、有給職員では10.9万円（05年）から15.8万円（14年）に増加している。また、年齢層別で見ると、有給職員は05年、14年ともに、若年・壮年層よりも高齢者層の方が若干収入が低い。40歳未満の収入が月額で13.0万円（05年）と16.1万円（14年）であるのに対して、50歳代は11.1万円（05年）と15.4万円（14年）、60歳以上は9.3万円（05年）と13.7万円（14年）となっている。一方、事務局長の場合、05年は若年・壮年層よりも高齢者層の方が高く、40歳未満が16.3万円であるのに比べて、50歳代が20.8万円、60歳以上が19.7万円となっている。それに対して、14年は若年・壮年層の収入の方が高く、40歳未満が20.7万円、40歳代が22.4万円であるのに対して、60歳以上が16.8万円となっている。

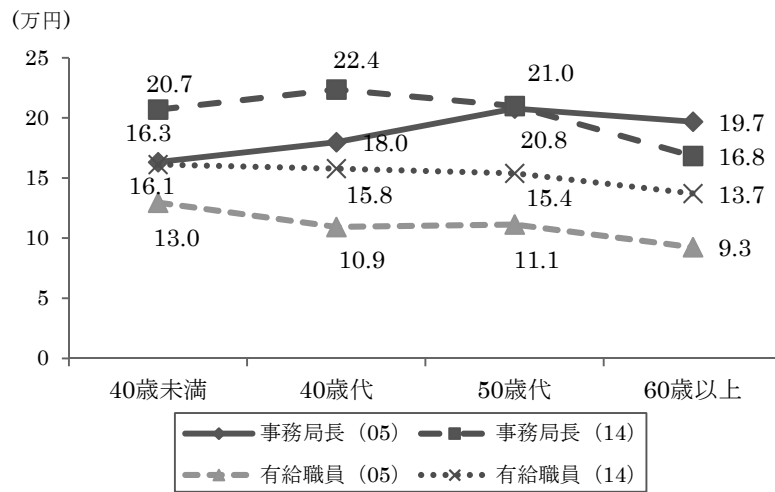
次に、団体への関与度について、年齢層及び調査年別に比較しよう（第5-4-2図）。「組織運営・ミッション方針決定」に関しては、当然ながら有給職員よりも事務局長の方が関与度

⁴ 2005年調査では、「組織の全般的な業務」という質問文になっている。

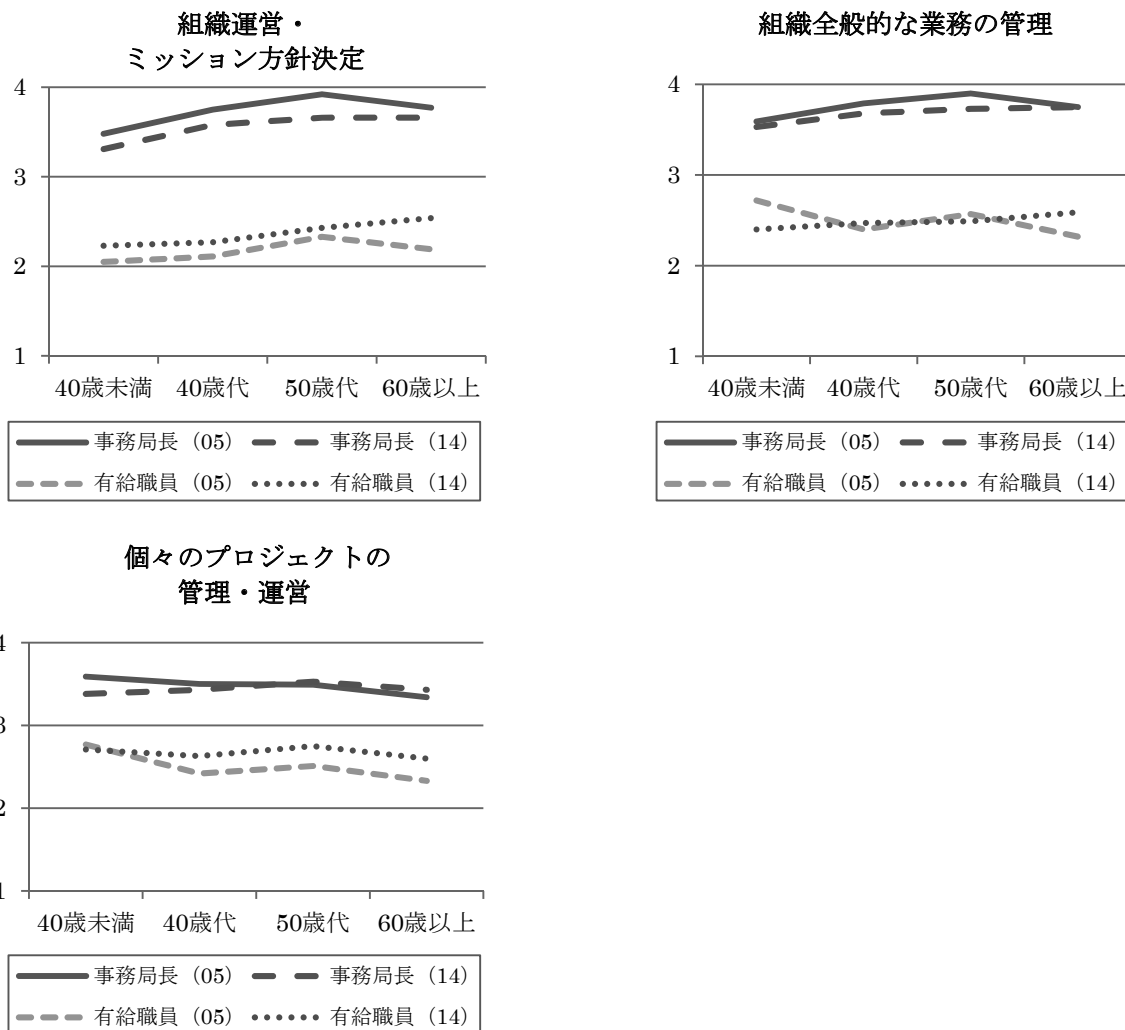
⁵ 2005年調査では、「個々のプロジェクト」という質問文になっている。

⁶ 2005年を100とした時の2014年の消費者物価指数（総務省統計局）は102.4である。

第5-4-1 図 1ヶ月あたりの実質賃金額（年齢層、調査年別）



第5-4-2 図 団体への関与度（年齢層、調査年別）



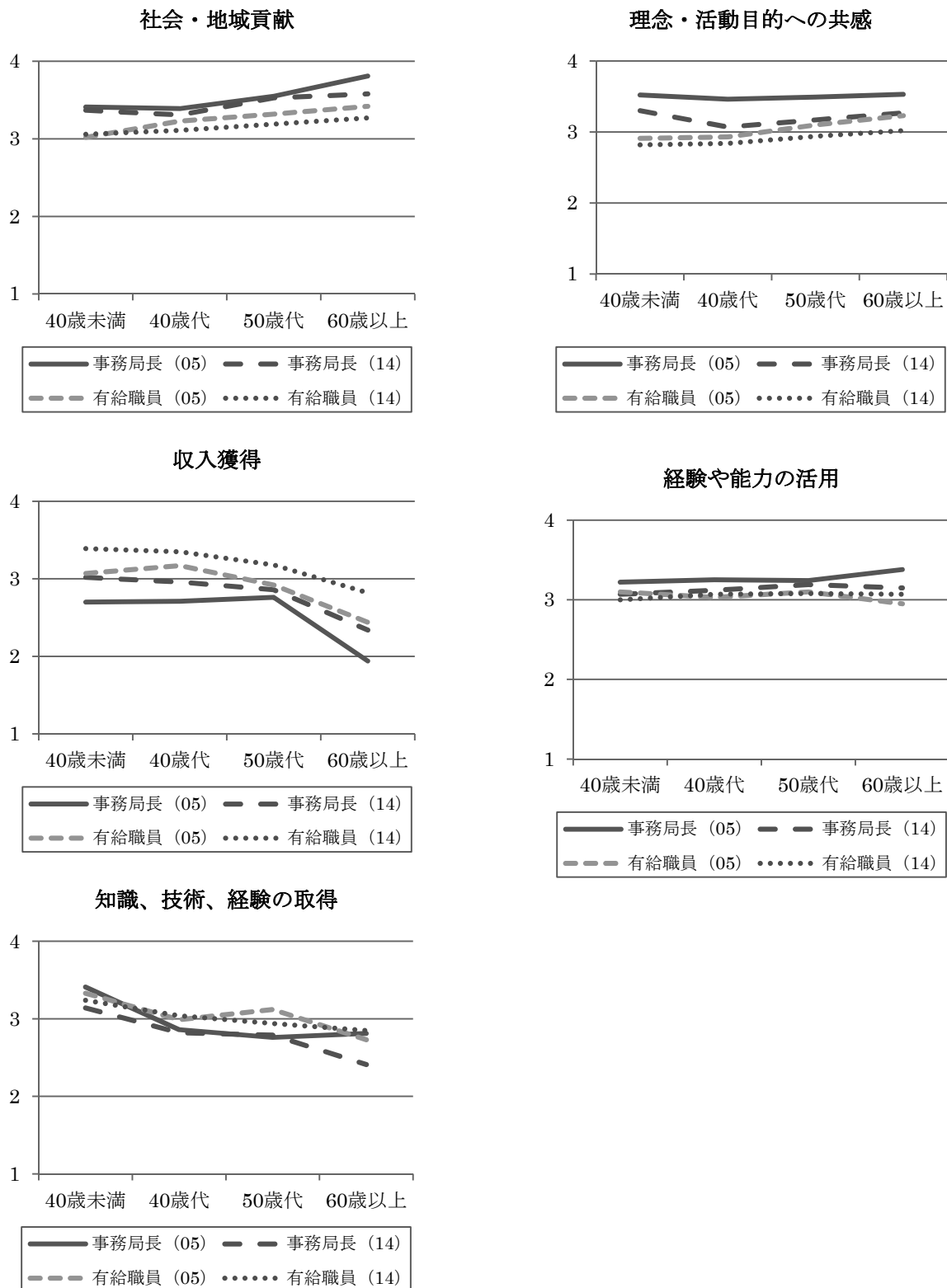
が高いが、調査年による大きな違いは見られない。年齢層別では、事務局長、有給職員ともに、50歳代の関与度が最も高く、60歳以上、40歳代、40歳未満と続く。ただし、14年の有給職員のみ60歳以上の関与度が最も高く、若い人ほど関与度が低いことが分かる。「組織全般的な業務の管理」についても、同様の傾向が見られるが、05年の有給職員は若い人ほど関与度が高いのに対して、14年は高齢層の人ほど関与度が高い。一方、「個々のプロジェクトの管理・運営」については、事務局長、有給職員双方ともに、若干ではあるが若い人ほど関与度が高い。ただし、両者とも経年変化は確認できない。

では、活動動機や意識面において年齢や調査年による違いはあるのだろうか。第5-4-3図は、活動動機に関する5項目の平均値を、年齢層及び調査年別に表している。「社会・地域貢献」や「理念・活動目的への共感」といった消費的動機に関しては、活動形態、年齢層、調査年による違いがほぼ見られない。年齢や調査年を問わず、大多数の事務局長と有給職員が消費的な動機を持ち活動に参加していることが分かる。一方、投資的動機に関して、「収入獲得」を動機とする人は、若年・壮年層でやや多いのに対して、60歳以上の活動者は相対的に少ない。また、事務局長よりも有給職員の方がわずかに収入獲得のために参加している傾向が読みとれ、その傾向は05年よりも14年の方が高い。同様に、「知識、技術、経験の取得」も、高齢者層に比べて若年・壮年層の方が活動動機として挙げているが、活動形態や調査年による違いは見られない。なお、「経験や能力の活用」は、活動形態、年齢層、調査年による違いがほぼ見られない。

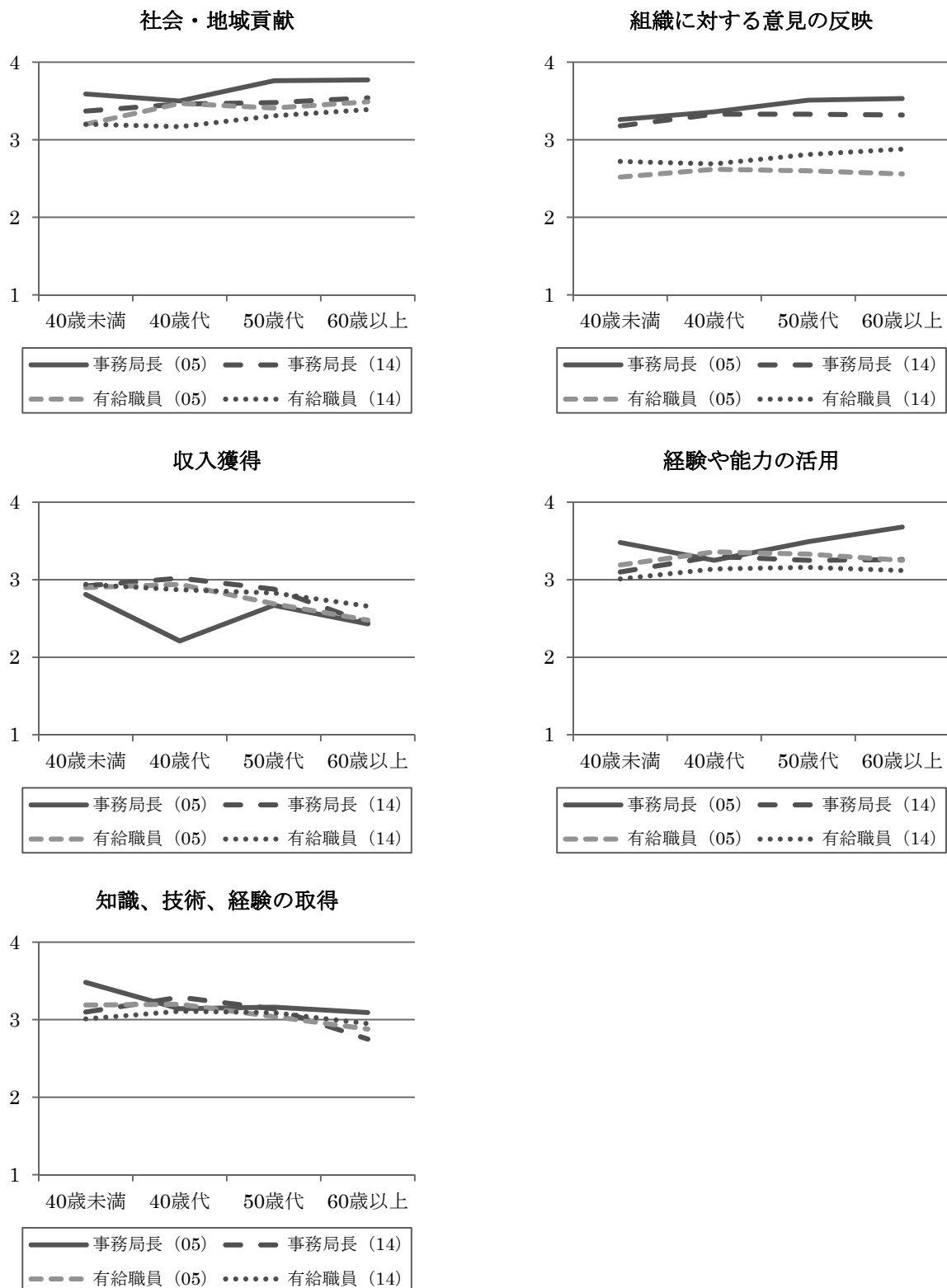
次に、消費的・投資的動機に関連する調査時点の意識項目に注目しよう（第5-4-4図）。消費的動機に関わる「社会・地域貢献」の平均値は高く、全ての活動形態、年齢層、調査年において3を超えている。つまり、活動に携わっているほとんどの事務局長と有給職員が、この項目について「あてはまる」「ややあてはまる」と回答している。また、「組織に対する意見の反映」については、自明ながら、事務局長の方が有給職員よりも、高いスコアを示している。また、両方の活動形態ともに、調査年による経年的な変化は見られないが、高齢者ほど、この項目の平均値が若干高く、14年の60歳以上に関しては、事務局長と有給職員のスコアが近接している。一方、投資的動機や人的資本の活用に関連する3項目については、05年の事務局長のみ異なる傾向を示しているが、有給職員と14年の事務局長は、年齢や調査年による違いがほとんど見られない。唯一、「収入獲得」のみ、わずかではあるが、若年・壮年層よりも高齢層のスコアが低い。

最後に、活動動機の変化に関して、活動形態、年齢層、調査年による違いを見ていこう（第5-4-5図）。まず、「社会・地域貢献」については、活動形態や年齢、調査年による違いはほとんど確認されない。全体的には変化分の平均値がプラスであることから、活動を通して社会や地域に貢献できていると感じている人が若干ながら増加しているとみられる。また、投資的動機に関わる「知識、技術、経験の取得」や「経験や能力の活用」といった項目も、変

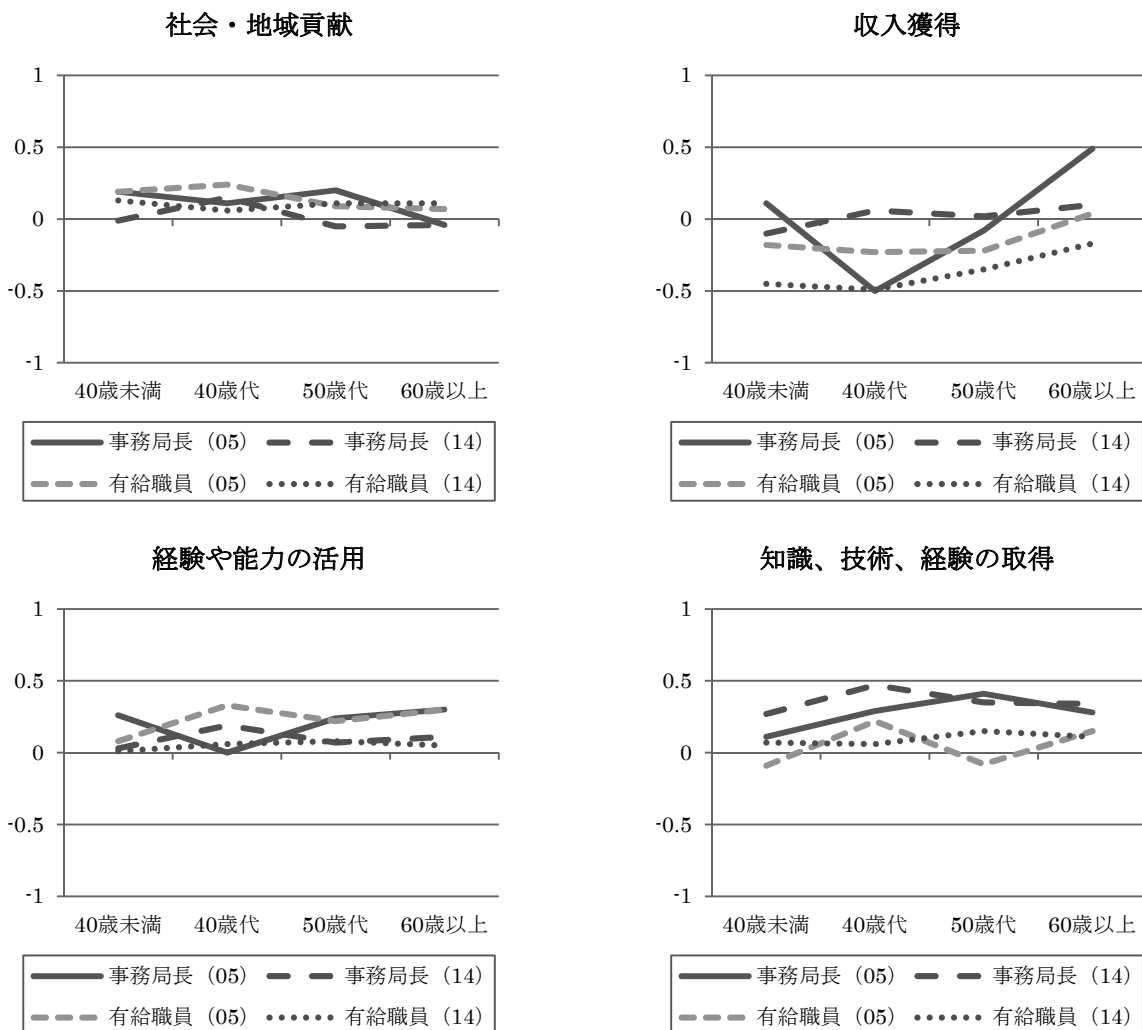
第5-4-3図 活動動機（年齢層、調査年別）



第5-4-4図 活動に対する意識（年齢層、調査年別）



第5-4-5図 活動動機の変化（年齢層、調査年別）



化分の平均値が全体的にプラスとなっている。「経験や能力の活用」について、05年調査の40歳以上の有給職員は、それまで培った経験等が活用されていると実感している人がやや多いが、14年には全ての年齢層のスコアがほぼ0であり、活動を通じた動機の変化が見られないことが分かる。

また、「知識、技術、経験の取得」に関しては、05年、14年ともに、有給職員よりも事務局長の方が、プラス方向への意識の変化があることが分かる。これらに対して、「収入獲得」は、全体的に0よりも小さな値となっている。特に若年・壮年層の有給職員は、参加した段階で想定していたよりも生活に必要な収入が獲得できていないと感じている人が多く、その傾向は05年に比べて14年の方が、より顕著である。

第5節 継続意思の規定要因分析

1. 分析モデル

どのような人々がNPO活動を継続する意思が強いのか、また年齢や調査年によって継続意思の規定要因に違いがあるのかを分析するため、「継続意思ダミー」を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析を行う。分析は、まず2014年調査データを用いて、昨今活動に携わっている事務局長と有給職員の継続意思を規定する要因を明らかにし、その後2005年調査データを用いて同様の分析を行った結果と比較する（第4項）。

分析は4段階に分けて実施している。モデル1では、説明変数として、賃金、団体への関与度、活動動機、コントロール変数として、活動分野（医療・福祉分野ダミー）、性別（男性ダミー）、年齢、婚姻状況（既婚ダミー）、最終学歴、事務局長ダミー、正規職員ダミー、活動年数、参加のきっかけ（人的つながりダミー）、NPO以外の仕事の有無、活動時間を用いる。このモデルでは、賃金や関与度、活動動機が継続意思にどう影響しているかを確認する。次に、モデル2では、モデル1の変数に加えて、活動に対する意識を投入する。ここでは、意識が継続意思にどのように影響するか、また意識を投入することで、モデル1で見られた傾向に変化があるかを確認する。モデル3では、モデル1の変数に加えて、活動動機の変化を投入する。ここで投入した変数が有意であれば、単にその時々（調査時点）の意識が継続を規定しているだけではなく、各個人が活動参加にあたって設定した当初の基準があり、活動を通じてそれが充足されているか否かが活動の継続に影響していることを意味している。最後にモデル4からモデル6では、モデル2の変数に加えて、年齢ダミー（50歳未満ダミー）と賃金との交差項、及び団体への関与度（モデル4）、活動動機（モデル5）、活動に対する意識（モデル6）との交差項を投入する⁷。これらの変数を加えることで、NPOに携わっている若年・壮年層により顕著な傾向が確認されるかを明らかにしたい。

2. 分析結果

第5-5-1表は、2014年調査のデータを用いた分析結果を示したものである。まずモデル1からモデル3の結果を総合的に概観し、賃金、団体への関与度、活動動機が継続意思に与える影響を見ていこう。

賃金は、一貫して継続意思に対して統計的に有意な影響を及ぼしていない。NPO活動において稼得する賃金額自体の高低が、有給職員や事務局長の活動継続を左右するわけではないと言え、浦坂（2006）の結果と一致する。NPO活動に携わる人々は、主婦のように主な家計の担い手が家族の中にいる人々や、高齢者のように年金収入があり多くの収入を必要としない人々から、NPOからの収入が家計の中で重要な一部を占めている人々まで、様々であ

⁷ 多重共線性を回避するために、分析では各変数に対して中心化処理を行った変数を用いる。

る。したがって、活動に参加する時点においてNPOに期待している収入額の分散が大きいことが想定される。この金額を上回る収入が得られなければ、活動の継続にマイナスに作用すると考えられるが、これ自体が低ければ、実際の稼得額が少なくても活動継続をそれほど左右しない。つまり、稼得収入額が継続意思に有意に影響していないことは、そもそもの期待賃金額が低い人々が相対的に多いことを示唆している。

第 5-5-1 表 継続意思の規定要因 (2014 年調査データ)

	モデル1		モデル2		モデル3	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
医療・福祉分野ダミー	0.31	0.11 **	0.27	0.11 *	0.26	0.11 *
男性ダミー	-0.27	0.11 *	-0.12	0.12	-0.15	0.12
年齢	-0.02	0.01 ***	-0.01	0.01 **	-0.01	0.01 **
既婚ダミー	0.24	0.12 *	0.22	0.13 †	0.24	0.13 †
最終学歴<中学・高校>						
短大・高専・各種学校・専門	-0.05	0.14	-0.06	0.15	-0.05	0.14
大学・大学院	-0.29	0.12 *	-0.28	0.13 *	-0.27	0.13 *
事務局長ダミー	-0.11	0.14	-0.13	0.14	-0.11	0.14
正規職員ダミー	0.17	0.15	0.23	0.15	0.22	0.15
活動年数	0.03	0.01 *	0.02	0.01 †	0.02	0.01 †
人的つながりダミー	0.00	0.11	-0.05	0.11	-0.04	0.11
NPO以外の仕事あり	-0.10	0.11	-0.06	0.12	-0.07	0.12
活動時間	0.00	0.00 *	0.00	0.00 †	0.00	0.00 †
賃金(対数値)	0.16	0.12	-0.09	0.13	-0.07	0.13
団体への関与度						
組織運営・ミッション方針決定	0.33	0.09 ***	0.23	0.10 *	0.31	0.09 *
組織全般的な業務の管理	-0.01	0.09	-0.01	0.10	-0.01	0.09
個々のプロジェクトの管理・運営	-0.14	0.08 †	-0.25	0.08 **	-0.20	0.08 *
活動動機						
社会・地域貢献	0.12	0.08	0.11	0.08	0.13	0.11
理念・活動目的への共感	0.25	0.07 ***	0.20	0.07 **	0.23	0.07 **
収入獲得	0.04	0.06	-0.07	0.06	0.26	0.08 **
経験や能力の活用	0.04	0.06	0.01	0.07	0.12	0.09
知識・技術・経験の取得	0.13	0.06 *	0.04	0.07	0.37	0.08 ***
活動に対する意識						
社会・地域貢献			-0.06	0.10		
組織に対する意見の反映			0.39	0.09 ***		
収入獲得			0.32	0.07 ***		
経験や能力の活用			0.03	0.10		
知識・技術・経験の取得			0.30	0.09 ***		
活動動機の変化						
社会・地域貢献					0.01	0.10
収入獲得					0.33	0.07 ***
経験や能力の活用					0.13	0.09
知識・技術・経験の取得					0.34	0.08 ***
定数	1.10	0.29 ***	1.08	0.30 ***	1.06	0.30 ***
サンプルサイズ	1981		1981		1981	
-2 対数尤度	2287.97		2200.98		2220.34	
χ^2	136.83***		223.82***		204.46***	
Nagelkerke R ²	0.095		0.151		0.139	

注) ***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。説明変数の<>内はリファレンスグループ。

第5-5-1表 (つづき)

	モデル4		モデル5		モデル6	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
医療・福祉分野ダミー	0.27	0.11 *	0.26	0.11 *	0.26	0.11 *
男性ダミー	-0.11	0.12	-0.12	0.12	-0.11	0.12
年齢	-0.02	0.01 **	-0.02	0.01 **	-0.02	0.01 **
既婚ダミー	0.19	0.13	0.20	0.13	0.21	0.13 †
最終学歴<中学・高校>						
短大・高専・各種学校・専門	-0.10	0.15	-0.07	0.15	-0.08	0.15
大学・大学院	-0.29	0.13 *	-0.28	0.13 *	-0.29	0.13 *
事務局長ダミー	-0.09	0.15	-0.11	0.15	-0.12	0.14
正規職員ダミー	0.21	0.15	0.22	0.15	0.22	0.15
活動年数	0.02	0.01	0.02	0.01	0.02	0.01
人的つながりダミー	-0.07	0.11	-0.07	0.11	-0.07	0.11
NPO以外の仕事あり	-0.07	0.12	-0.07	0.12	-0.07	0.12
活動時間	0.00	0.00 †	0.00	0.00 †	0.00	0.00 †
賃金(対数値)	-0.08	0.13	-0.07	0.13	-0.07	0.13
団体への関与度						
組織運営・ミッション方針決定	0.22	0.10 *	0.24	0.10 *	0.23	0.10 *
組織全般的な業務の管理	-0.04	0.10	-0.02	0.10	0.00	0.10
個々のプロジェクトの管理・運営	-0.23	0.08 **	-0.26	0.08 **	-0.26	0.08 **
活動動機						
社会・地域貢献	0.11	0.08	0.11	0.09	0.12	0.08
理念・活動目的への共感	0.20	0.07 **	0.21	0.07 **	0.19	0.07 **
収入獲得	-0.07	0.06	-0.06	0.06	-0.07	0.06
経験や能力の活用	0.01	0.07	0.03	0.07	0.01	0.07
知識、技術、経験の取得	0.05	0.07	0.01	0.07	0.04	0.07
活動に対する意識						
社会・地域貢献	-0.06	0.10	-0.05	0.10	-0.06	0.10
組織に対する意見の反映	0.41	0.09 ***	0.40	0.09 ***	0.39	0.09 ***
収入獲得	0.32	0.07 ***	0.32	0.07 ***	0.32	0.07 ***
経験や能力の活用	0.03	0.10	0.00	0.10	0.03	0.10
知識、技術、経験の取得	0.27	0.09 **	0.30	0.09 **	0.29	0.09 **
賃金と年齢との交互作用						
賃金×50歳未満ダミー	0.11	0.18	0.10	0.18	0.09	0.19
団体への関与度と年齢の交互作用						
組織運営・ミッション方針決定×50歳未満ダミー	0.14	0.18				
組織全般的な業務の管理×50歳未満ダミー	0.37	0.19 *				
個々のプロジェクトの管理・運営×50歳未満ダミー	-0.39	0.16 *				
活動動機と年齢の交互作用						
社会・地域貢献×50歳未満ダミー			0.07	0.16		
理念・活動目的への共感×50歳未満ダミー			0.31	0.14 *		
収入獲得×50歳未満ダミー			0.15	0.12		
経験や能力の活用×50歳未満ダミー			0.02	0.13		
知識、技術、経験の取得×50歳未満ダミー			-0.38	0.13 **		
活動に対する意識と年齢の交互作用						
社会・地域貢献×50歳未満ダミー					0.10	0.18
組織に対する意見の反映×50歳未満ダミー					0.09	0.16
収入獲得×50歳未満ダミー					0.05	0.13
経験や能力の活用×50歳未満ダミー					0.10	0.17
知識、技術、経験の取得×50歳未満ダミー					-0.26	0.15 †
定数	1.15	0.31 ***	1.13	0.31 ***	1.14	0.31 ***
サンプルサイズ		1981		1981		1981
-2 対数尤度		2188.50		2186.39		2196.52
χ^2		236.31***		238.42***		228.28***
Nagelkerke R ²		0.159		0.161		0.154

注)***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。説明変数の<>内はリファレンスグループ。

これは、モデル2において、「収入獲得」がプラスの有意な係数を示し、生活に必要な収入が得られている人々ほど継続意思が強いことから裏付けられる。モデル3でも、参加時に想定していたよりも生活に必要な収入が得られていると感じている人ほど、活動に長く携わりたいと考えている。当然ながら「生活に必要な」収入額は個人によって異なり、期待賃金額が低い人ほど多くの収入を必要としていない。それは同時に、NPOからの収入を主な収入源と考え、多くの収入を望む人々にとっては、生活を賄えるだけの十分な収入が依然として得にくい現状を表していると言えるのではないだろうか。

次に、団体への関与度と継続意思との関係を見ると、「組織運営・ミッションの方針決定」への関与度が高いほど、可能な限り活動に携わりたいと考えているのに対して、「個々のプロジェクトの管理・運営」への関与度が高い人は、それほど長く続けたいとは思っていない。所属している NPO 全体の方向性を決定する役割に深く関わっている人ほど、その団体で長く活動を続けようと考えていることが分かる。

このような傾向は、活動動機や活動に対する意識の面からも窺える。すべての分析モデルにおいて、消費的動機に関わる「理念・活動目的への共感」が強い人ほど、継続意思が強い傾向が一貫して見られる。すなわち、NPO 活動に携わっている人々のみを対象とした時、自身が所属している団体のミッションにどの程度共感して活動に参加したかが、継続意思にロバストな効果を及ぼしていると言えよう。また、モデル 2 において、「組織に対する意見の反映」が継続意思にプラスに作用している。この結果から見ても、活動している個人の意見やアイデアと所属団体が進んでいる方向性がいかに密接にリンクしているかが、NPO 活動を続けていく上で重要なファクターとなっていることを表している。

次に興味深いのは、「知識・技術・経験の取得」のために活動に参加した人ほど、継続意思が強い点である。これは、Menchik and Weisbrod (1987) の投資的動機モデルの想定とは反対の結果である。つまり、NPO 活動で得た経験等を、将来的に NPO 以外の仕事等に活かすことは考えていないことが示唆される。また、「経験や能力の活用」が継続意思に有意な影響を及ぼしていない点から、NPO 参加以前の仕事や活動によって蓄積された経験（人的資本）等を活用する（できる）かどうか、活動の継続には影響しない。むしろ、NPO で活動しようとする人々からすると、NPO は何らかの新しい経験や知識等を得る場として期待されており、そのような動機を持つ人ほど、活動に長く携わろうと考えているのではないだろうか。

この解釈を裏付けるように、モデル 2 で活動に対する意識を投入したところ、実際に活動から新しい知識・技術・経験を取得できていると考えている人ほど、継続して活動に携わりたいと考えている。また、モデル 3 では、活動動機、活動動機の変化ともにプラスで有意な結果が得られている点から、新しい知識や経験を得ようと考えて活動に参加すると同時に、実際に活動を通じてそのような実感が得られている人ほど、長く活動に携わりたいと考えている。

最後に賃金や活動動機、意識以外の変数が継続意思に及ぼす影響についても確認しておこう。団体の活動分野については、保健・医療・福祉分野で活動している事務局長、有給職員の方が、その他の分野の団体に所属している人よりも、長く活動に携わる意思がある。個人属性に注目すると、性別は、モデル 1 では女性の方が継続意思が有意に強いものの、モデル 2 とモデル 3 では有意な結果が得られていない。年齢はマイナスで有意な結果が得られており、若い人ほど長く続けようと考えている。また、婚姻状況に関しては、未婚者等よりも既婚者の方が継続的に活動しようと考えている。学歴に関して、大学・大学院卒の人は、中学・

高校卒の人ほど継続意思が強くない。活動年数は有意に継続意思に影響しており、長い人ほど今後も継続的に活動に携わる意思が強い。また週あたりの活動時間が長い人ほど、活動の継続を希望している。反対に、活動形態やNPO以外の仕事を持っているかどうかは、事務局長や有給職員の継続意思に有意な影響を及ぼしていない。同様に、人からの紹介で活動に参加した人もそうでない人も、継続意思に有意な違いはない点から、Freeman (1997) の説は、日本のNPOで活動する有給の局長や職員にはあてはまらないと言える。

3. 継続意思の規定要因に関する若年・壮年層の特徴

前項の分析によって、事務局長や有給職員の賃金は継続意思に影響していないが、団体への関与度、活動動機、意識は継続意思を左右していることが分かった。では、これらの説明変数と継続意思との関連について、若年・壮年層に、より顕著に見られるような傾向はあるのだろうか。この点を明らかにするため、年齢(50歳未満ダミー)と賃金や団体への関与度、活動動機、活動に対する意識との交差項を投入したモデル4～モデル6の結果を読み取っていきこう。

賃金と年齢との交差項は、継続意思に対して、統計的に有意な効果を持っていない。つまり、賃金は主効果のみならず、年齢との交互作用効果も継続意思に影響していない。前項で、留保賃金が低い人が全体的に多く、そのために賃金額自体が継続意思に直接影響しないことを論じたが、この考察が、年齢を問わず、若年・壮年層にも当てはまることを、この結果は意味している。

一方、モデル4を見ると、団体への関与度と年齢との交互作用効果については、統計的に有意な結果が得られた。「組織全般的な業務の管理」への関与度が高い若年・壮年層ほど、所属するNPOで可能な限り活動を続けたいと考えている。主効果が有意でない点を踏まえると、この関連性は若年・壮年層の事務局長、有給職員のみに見られるものであると言えよう。それに対して、「個々のプロジェクトの運営・管理」への関与度と年齢との交差項は、継続意思に対して有意にマイナスの影響を与えている。同時に、この項目の主効果も依然としてマイナスの有意な効果を持っている。したがって、個々のプロジェクトへの関与度が高い人の継続意思があまり強くないという傾向は年齢を問わず見られるが、両者のマイナスの関係は、若年・壮年活動者で、より高いと言えよう。以上から、団体への関与度と継続意思との関連は、NPOで活動している有給の事務局長と職員全員ではなく、若年・壮年層の特徴として見られるものであり、組織全体に関わる業務への関与度は継続意思を引き上げ、逆に個々のプロジェクトへの関与度は引き下げる方向へと作用している。

次に、モデル5において活動動機と年齢ダミーとの交差項の結果を見ると、「理念・活動目的への共感」との交差項が継続意思にプラスの有意な影響を及ぼしている。この項目は、依然として主効果も残存している点から年齢を問わず継続意思を左右しているが、若年・壮年

層にとってより重要であることが分かる。反対に、「知識・技術・経験の取得」を目的として活動に参加した若年・壮年層ほど、継続意思は強くない。この結果は、投資的動機モデルの想定に合致する。ただし、モデル1やモデル3において、この項目の主効果が継続意思にプラスに働いていた点を踏まえると、取得したいと考えている知識や経験が年齢によって大きく異なっていることが示唆される。若年・壮年層は、その後のキャリアに活用できる技術等に投資しようという傾向があるのに対して、高齢層は、前述したように、これまでのキャリアとは異なる新しい経験等を望んでいるものと推察される。

最後に、モデル6において活動に対する意識と年齢との交差項を投入したモデルを確認すると、「知識・技術・経験の取得」と年齢との交差項のみ10%水準で有意なマイナスの影響を与えているが、他の項目は継続意思に有意に影響していなかった。

4. 2005年調査データの分析結果との比較

以上の分析から、昨今NPOで活動する事務局長や有給職員の継続意思が、どのような要因によって規定されているかが明らかになった。それでは、これらの傾向に経年変化はあるのだろうか。第5-5-2表は、2005年調査データを用いて、第5-5-1表と同様の説明変数、方法で行った二項ロジスティック回帰分析の結果である。モデル7～12は、それぞれ第5-5-1表のモデル1～6の分析に相当する。本項では、両調査の分析結果を比較し、まずは共通点について述べ、その後相違点を見ていきたい。

活動動機や活動に対する意識、動機の変化は、概ね14年調査と同様の傾向を示している。団体の理念や活動目的に共感して参加した人ほど継続意思が強い傾向は、全てのモデルにおいてロバストな結果が確認できる。また、組織に対して自身の意見や考えが反映されていると考えている人、及び生活に必要な収入が得られていると考えている人ほど、可能な限り長く活動を続けることを望んでいる（モデル8）。モデル9の活動動機の変化の中で、「収入獲得」が継続意思にプラスに作用している点も、14年調査の結果と同様である。さらに、団体への関与度について、若年・壮年層でのみ「組織全般的な業務の管理」がプラスに、「個々のプロジェクトの管理・運営」がマイナスに影響している点も、14年調査の結果と同様である（モデル10）。

これらとは対照的に、14年の結果と異なる傾向が見られるのは、賃金である。14年調査では賃金は継続意思を左右していなかったが、05年調査では、マイナスの有意な効果を有している。この10年間で賃金額が増加した（第5-4-1図）点を踏まえると、05年調査において、期待賃金額が高い層はNPOの中では多くの賃金を獲得していたものの、期待を上回る水準ではなかったと考えられる。しかし10年経ち稼得賃金が増加したことによって、そのような傾向が緩和したことを示唆している。また、「知識、技術、経験の獲得」も05年調査とは異なる傾向を示している。14年調査では、新しい知識や技術を得たいと考え、実際に活動を通じ

て獲得できていると実感している人ほど、長く活動が続けることを希望していたが、05年調査では、継続意思に対して統計的に有意な影響をほぼ与えていない。第2項で、NPOが何らかの新しい経験や知識等を得る場として期待されており、活動を通じてそのような実感が得ることが継続意思を高めることにつながっていると述べたが、そのような傾向はこの10年間に高まったことが示唆される。なぜこのような経年変化が生じたのだろうか。考えられる理由として、NPO団体数や規模が拡大し、多くの人にとって新しい経験を提供できる組織が増加したといった団体要因の変化や、NPO全体の認知度が高まるとともに、新しいチャレンジの場として多くの人から認識されるようになったなど個人要因の変化などが挙げられる。しかし、これらの仮説は本研究のデータにより検証可能な範疇を超えるため、追加的に量的、質的調査を行い、確かめる必要があるだろう。

第5-5-2表 継続意思の規定要因（2005年調査データ）

	モデル7		モデル8		モデル9	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
医療・福祉分野ダミー	0.45	0.20 *	0.36	0.20 †	0.39	0.20 †
男性ダミー	-0.10	0.23	0.04	0.23	-0.02	0.23
年齢	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00	0.01
既婚ダミー	0.22	0.25	0.21	0.26	0.25	0.26
最終学歴<中学・高校>						
短大・高専・各種学校・専門	-0.32	0.24	-0.37	0.25	-0.35	0.24
大学・大学院	-0.27	0.24	-0.30	0.24	-0.28	0.24
事務局長ダミー	-0.23	0.29	-0.20	0.30	-0.13	0.29
正規職員ダミー	0.57	0.25 *	0.61	0.25 *	0.58	0.25 *
活動年数	0.00	0.04	-0.02	0.04	-0.02	0.04
人的つながりダミー	-0.26	0.20	-0.31	0.20	-0.29	0.20
NPO以外の仕事あり	0.49	0.23 *	0.40	0.23 †	0.43	0.23 †
活動時間	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
賞金(対数値)	-0.28	0.16 †	-0.41	0.17 *	-0.43	0.17 *
団体への関与度						
組織運営・ミッション方針決定	0.13	0.13	-0.01	0.14	0.09	0.14
組織全般的な業務の管理	0.15	0.13	0.11	0.14	0.14	0.14
個々のプロジェクトの管理・運営	-0.10	0.12	-0.14	0.12	-0.10	0.12
活動動機						
社会・地域貢献	0.08	0.13	0.00	0.15	0.15	0.18
理念・活動目的への共感	0.38	0.12 **	0.32	0.13 *	0.37	0.12 **
収入獲得	0.02	0.10	-0.07	0.11	0.29	0.13 *
経験や能力の活用	-0.11	0.11	-0.23	0.13 †	0.01	0.16
知識、技術、経験の取得	0.16	0.11	0.11	0.13	0.17	0.16
活動に対する意識						
社会・地域貢献			0.09	0.18		
組織に対する意見の反映			0.43	0.14 **		
収入獲得			0.36	0.12 **		
経験や能力の活用			0.17	0.17		
知識、技術、経験の取得			0.02	0.15		
活動動機の変化						
社会・地域貢献					0.16	0.17
収入獲得					0.41	0.12 ***
経験や能力の活用					0.21	0.17
知識、技術、経験の取得					0.06	0.15
定数	0.84	0.42 *	1.05	0.44 *	0.89	0.43 *
サンプルサイズ		725		725		725
-2対数尤度		751.05		720.87		729.9
χ^2		57.12***		87.29***		78.27***
Nagelkerke R ²		0.113		0.169		0.152

注)***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。説明変数の<内>はリファレンスグループ。

第5-5-2表 (つづき)

	モデル10		モデル11		モデル12	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
医療・福祉分野ダミー	0.40	0.21 †	0.37	0.21 †	0.41	0.21 †
男性ダミー	-0.01	0.24	0.02	0.24	0.09	0.23
年齢	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00	0.01
既婚ダミー	0.15	0.27	0.21	0.27	0.21	0.27
最終学歴<中学・高校>						
短大・高専・各種学校・専門	-0.41	0.25	-0.33	0.25	-0.33	0.25
大学・大学院	-0.29	0.25	-0.29	0.25	-0.25	0.25
事務局長ダミー	-0.18	0.31	-0.16	0.31	-0.20	0.30
正規職員ダミー	0.62	0.26 *	0.56	0.26 *	0.63	0.26 *
活動年数	-0.02	0.04	-0.01	0.04	-0.02	0.04
人的つながりダミー	-0.34	0.21	-0.31	0.21	-0.36	0.21 †
NPO以外の仕事あり	0.38	0.24	0.39	0.24	0.34	0.24
活動時間	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
賃金(対数値)	-0.38	0.18 *	-0.36	0.18 *	-0.39	0.18 *
団体への関与度						
組織運営・ミッション方針決定	-0.01	0.15	-0.01	0.15	0.01	0.14
組織全般的な業務の管理	0.01	0.15	0.09	0.14	0.12	0.14
個々のプロジェクトの管理・運営	-0.07	0.13	-0.16	0.13	-0.18	0.13
活動動機						
社会・地域貢献	-0.01	0.15	-0.04	0.16	-0.02	0.15
理念・活動目的への共感	0.28	0.13 *	0.30	0.13 *	0.30	0.13 *
収入獲得	-0.08	0.11	-0.06	0.11	-0.10	0.11
経験や能力の活用	-0.25	0.13 †	-0.25	0.13 †	-0.24	0.13 †
知識・技術・経験の取得	0.12	0.13	0.09	0.13	0.11	0.13
活動に対する意識						
社会・地域貢献	0.14	0.18	0.11	0.18	0.05	0.18
組織に対する意見の反映	0.49	0.15 **	0.45	0.15 **	0.41	0.14 **
収入獲得	0.32	0.12 **	0.33	0.12 **	0.39	0.12 **
経験や能力の活用	0.19	0.17	0.20	0.17	0.22	0.17
知識・技術・経験の取得	0.00	0.15	0.05	0.15	0.03	0.15
賃金と年齢との交互作用						
賃金×50歳未満ダミー	-0.39	0.25	-0.21	0.23	-0.22	0.25
団体への関与度と年齢の交互作用						
組織運営・ミッション方針決定×50歳未満ダミー	0.22	0.26				
組織全般的な業務の管理×50歳未満ダミー	0.54	0.29 †				
個々のプロジェクトの管理・運営×50歳未満ダミー	-0.64	0.25 *				
活動動機と年齢の交互作用						
社会・地域貢献×50歳未満ダミー			0.49	0.28 †		
理念・活動目的への共感×50歳未満ダミー			0.16	0.25		
収入獲得×50歳未満ダミー			-0.40	0.20 *		
経験や能力の活用×50歳未満ダミー			-0.23	0.23		
知識・技術・経験の取得×50歳未満ダミー			-0.16	0.23		
活動に対する意識と年齢の交互作用						
社会・地域貢献×50歳未満ダミー					0.74	0.33 *
組織に対する意見の反映×50歳未満ダミー					0.14	0.24
収入獲得×50歳未満ダミー					-0.17	0.22
経験や能力の活用×50歳未満ダミー					-0.24	0.31
知識・技術・経験の取得×50歳未満ダミー					-0.48	0.28 †
定数	1.19	0.45 **	1.17	0.45 *	1.16	0.45 *
サンプルサイズ		725		725		725
-2 対数尤度		709.34		705.89		709.89
χ ²		98.83***		102.28***		98.28***
Nagelkerke R ²		0.190		0.196		0.189

注)***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。説明変数の<>内はリファレンスグループ。

第6節 まとめ

本研究では、NPOで活動している個人を対象に実施した2005年調査と2014年調査のデータ(団体調査とのマージデータ)を用いて、有給の事務局長と有給職員の継続意思がどのような要因に規定されているかを、賃金、団体への関与度、活動動機とその変化に注目しながら分析した。特に、50歳未満の若年・壮年層に特徴的な傾向や年齢を問わず見られる傾向、そして10年間の経年変化に焦点を当てて論じた。主な結果は次の通りである。

第一に、14年調査において、賃金は継続意思に直接影響していない。しかし、収入に関する意識が継続意思と有意に関連しており、生活に必要な収入が得られていると感じている人、

あるいは活動を通じてそのような実感を持つようになった人ほど、長く続けたいと考えている。これは、NPO で活動している事務局長と有給職員の中に、そもそも期待している賃金額が低い人々が相対的に多い状況を示していると考えられる。ただし、05年調査では、賃金額が継続意思にマイナスの影響を及ぼしていたこと、この10年間でNPOの賃金が増加していることを考えると、期待賃金額と同等かそれ以上の収入を得ることができるようになった人は、増えているものと思われる。

第二に、団体の理念・活動目的に強く共感して活動を始めた人や、活動の中で自身の考えや意見が組織運営に反映されていると考えている人、組織運営やミッションの方針決定への関与度が高い人ほど、継続意思が強い。この傾向は、年齢を問わず、一貫して確認できる。自身の意見やアイデアが所属団体全体に反映されることにより、個人の活動が如何に団体全体のミッションへの貢献に結びついていると実感できるかが、NPOでの活動を続けていくにあたっては重要であることが窺える。

第三に、若年・壮年層のみに見られる特徴として、「組織全般的な業務の管理」への関与度が高い人ほど、継続意思が強い。一方、「個々のプロジェクトの管理・運営」への関与度が高い人ほど、継続意思は強くない。若年・壮年層が長く活動を続けるには、個々のプロジェクトへの関与度を深めるよりも、所属団体全体の方向性や管理に関わる役割を担ってもらうことが重要である。

第四に、「知識・技術・経験の取得」のために活動に参加し、活動を通じて実際にその実感が得られている人ほど、長く続けたいと考えている。ただし、この項目に関しても、年齢によって異なる傾向が見られる。投資的動機モデルの仮説通り、「知識・技術・経験の取得」を目的として活動に参加した若年・壮年層の中で、活動を可能な限り続けたいと考えている人は少ないが、高齢層は逆に長く続けたいと考えている。前者は、その後のキャリアに向けた投資を考えているのに対して、後者は、これまでのキャリアとは異なる新しい経験等を望んでいるものと推察される。同時に、この関連性は、05年調査の分析結果には見られず、14年調査の分析のみに確認された点である。NPOは、仕事等で参加以前に培ってきた人的資本を活用する場というよりも、それ以外の何らかの新しい経験や知識等を得る場として、特に高齢層に期待されているのだろう。そして、そのような実感を活動から得ることが、有給職員や事務局長の活動継続を促しており、この傾向は、年々増しているものと考えられる。

以上から、NPOが、より多くの人にとって継続的に活動できる場となるためには、従来通り収入面の安定性を更に向上させると同時に、如何に共感を呼ぶ魅力的なミッションを掲げるか、またそのミッションに各個人の活動が貢献していることを実感できる組織を構築していくかが鍵となる。そして、個人が通ってきたそれまでの職業キャリアの延長ではなく、むしろ新しい経験や技能が培える場としての魅力を前端的に押し出して行くことが、NPO全体の発展に向けて、人材を確保し裾野を広げることへとつながるだろう。

参考文献

- Brown, William A. and Yoshioka, Carlton F. (2003) “Mission attachment and satisfaction as factors in employee retention”, *Nonprofit Management and Leadership*, 14(1), pp. 5-18.
- Freeman, R. B. (1997) “Working for Nothing: The Supply of Volunteer Labor”, *Journal of Labor Economics*, 15(1), pp. 140-166
- Lammers, J. C. (1991) “Attitudes, motives, and demographic predictors of volunteer commitment and service duration”, *Journal of Social Service Research*, 14, pp. 125-140.
- Menchik, P. L. and B. A. Weisbrod (1987) “Volunteer labor supply”, *Journal of Public Economics*, 32, pp. 159-183.
- Mesch, D. J., Tschirhart, M., Perry, J. L. and G. Lee (1998) “Altruists or egoists? Retention in stipended service”, *Nonprofit Management and Leadership*, 9(1), pp. 3-21.
- Morrow-Howell, N. and A. Mui (1989) “Elderly volunteers: Reasons for initiation and terminating service”, *Journal of Gerontological Social Work*, 13, pp. 21-35.
- Rycraft, J. R. (1994) “The Party isn’t over: The agency role in retention of public child welfare caseworkers”, *Social Work*, 39, pp. 75-80.
- 浦坂純子 (2006) 「団体要因・労働条件・継続意思－有給職員の賃金分析を中心に－」, 『NPOの有給職員とボランティア－その働き方と意識－』労働政策研究報告書, No. 60, 第3章, 労働政策研究・研修機構, 2006年.
- 小野晶子 (2006) 「有償ボランティアの働き方と意識－謝礼は活動継続につながるか－」, 『NPOの有給職員とボランティア－その働き方と意識－』労働政策研究報告書, No. 60, 第4章, 労働政策研究・研修機構, 2006年.
- 桜井政成 (2005) 「ライフサイクルからみたボランティア活動継続要因の差異」, 『ノンプロフィット・レビュー』5(2), pp. 103-113.
- 田尾雅夫 (1999) 『ボランティア組織の経営管理』有斐閣.
- 森山智彦 (2007) 「教育訓練による投資的動機の充足とNPO活動の継続」, 『ノンプロフィット・レビュー』7(1), pp. 1-12.
- 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 No. 12, 労働政策研究・研修機構, 2004年.
- 労働政策研究・研修機構 (2006) 『NPOの有給職員とボランティア－その働き方と意識－』労働政策研究報告書 No. 60, 労働政策研究・研修機構, 2006年..
- 労働政策研究・研修機構 (2015) 『NPO 法人の活動と働き方に関する調査 (団体調査・個人調

査) 『東日本大震災復興支援活動も視野に入れて』 JILPT 調査シリーズ No. 139、労働政策研究・研修機構、2015年。

第6章 高齢者のNPO活動開始年齢と活動への関与度

第1節 はじめに

65歳以上の高齢者の割合は年々増加している。総務省の『人口推計』によると、平成26年時点の65歳以上人口は男性で1421万人（男性の全人口の23%）、女性で1875万人（女性の全人口の29%）にのぼる。一方で、平成25年『高齢社会白書』（内閣府）によると、健康寿命（日常生活に制限のない期間）は平成25年時点で男性が71.2年、女性が74.2年となっている。このことは、多くの高齢者は健康面において就労継続が可能な状態にあるということを示唆する。

その高齢者たちの社会貢献活動に対する意識は一般的に高い。全国の60歳以上の高齢者を対象に内閣府が平成25年に実施した『高齢者の地域社会への参加に関する意識調査』によると、何らかの活動をする団体に参加したいと考える高齢者の割合は男女ともに72%にのぼる。日本における高齢者の社会貢献活動への意識の高さには高齢期の時間制約の変化が影響していると考えられる。高齢者のボランティア参加要因を分析した馬（2014）は、定年退職経験がボランティア参加に正の影響を与えることを明らかにしている。このことは、定年退職という外生的な退職要因が退職後の個人の時間の使い方に影響を与えているということを示唆している。

NPOの労働市場では有給職員とボランティアとが共存して活動しているという大きな特徴がある。高齢者がNPO活動に従事する場合にも、職員として従事するのかボランティアとして従事するかという違いが生じる。藤本（2004）も指摘するように、NPO法人の70%が定年制を設けていないという状況から考えれば、NPOでの就労が制度的には高齢者のセカンドキャリアの場として長く働き続けられる可能性を有する。しかしながら、実際にはNPO活動をする高齢者で職員として活動している割合はそれほど多くない。定年後の所得保障の場としてNPOで就業することを考えるのであれば、ボランティアではなく職員として活動することが求められるだろう。その一方で、高齢期の活躍機会を提供するという立場に立てば、就業形態に関わらず高齢者がどれぐらいNPOで活躍しているのか、つまり活動への関与度について議論する必要がある。

本章では、労働政策研究・研修機構が平成26年に実施した『NPO法人の活動と働き方に関する調査 個人調査』（以下『NPO個人調査』とする）のマイクロデータを用いて、60歳以上の高齢者に注目して、彼（女）らのNPO活動への関与度の違いについて議論する。具体的には、(1) 彼（女）らのNPO活動への参加動機、(2) NPOでの活動形態ごとの活動内容や活動への関与度の違いを確認する。そして、(3) NPOの活動開始年齢がNPO活動への関与度に与える影響について、定年退職経験の有無を考慮しながら分析する。

活動への関与度の計測には、『NPO 個人調査』で尋ねている「NPO での 1 ヶ月の実労働・活動時間」と「組織運営やミッションの方針決定」「組織の全般的な業務の管理」「個々のプロジェクトの管理・運営」への関与に関する設問の情報を用いる。

日本のマイクロデータを用いて高齢者の就業と社会貢献活動との関係について分析を行った浦坂（2012）は、「（現在就業している）現役タイプや（不就業でも就業意欲のある）就業希望タイプのほうが（中略）引退タイプより積極的である。（中略）「アクティブ度」という意味で、就業と社会貢献活動は「補完関係」を成しているといえる」と述べ、早い時期からの社会貢献活動への参加を促す重要性を指摘している（p. 122、カッコ内は筆者が加筆）。もし、早い時期からの参加、すなわち高齢期における活動開始の早さそのものが NPO 活動への関与度を向上させているならば、参加するタイミングの遅さは高齢者の人的資本の活用を非効率なものにしていると解釈できよう。このことは、NPO（労働需要）側の立場からも重要な論点である。『NPO 法人の活動と働き方に関する調査団体調査』（以下『NPO 団体調査』とする）の結果をまとめた労働政策研究・研修機構（2015）によると、NPO 団体の人材上の課題として際立って割合が高いのが「後継者探し・後継者育成（48%）」である。人材確保が難しい若年層に代わって高齢者を活用した NPO 法人の運営を検討する必要もあるだろう。使用するデータ上の制約はあるものの、本章ではこの点について可能な限り議論したい。

ただし、本章で分析の対象とするのは「現在の NPO 法人以外で就業経験がある」高齢者に限定していることに留意してほしい¹。これは、定年退職という外生的な要因が退職後の個人の時間の使い方に影響を与え、NPO 活動に参加する割合も異なっているのではないかという点を考慮するためである。本章の構成は以下の通りである。第 2 節ではボランティア（NPO）活動への参加動機に関する先行研究を示して、どのような動機が考えられるのかについて整理する。第 3 節では『NPO 個人調査』の記述統計を用いて、高齢者の活動形態や活動内容、活動開始年齢の違いについて確認する。第 4 節では NPO 活動への関与度に与える NPO の活動開始年齢の影響を捉えるための推定モデルを示し、その結果について議論する。そして、最後に全体をまとめる。

第 2 節 ボランティア活動の参加動機に関する先行研究

人々はなぜボランティア活動へ参加するのであろうか。Menchik and Weisbrod（1987）

¹ 本章の分析で用いる『NPO 個人調査』は内閣府の NPO 法人リストより無作為にサンプリングした全国の NPO 法人 12000 団体で活動する事務局長、有給職員、ボランティアをそれぞれ対象に実施された。『NPO 個人調査』については、ボランティアよりも事務局長や有給職員を優先して調査票を配布しており、ボランティアに対しても定期的あるいは頻繁に活動に参加している人を優先して配布している。また、定年退職経験の有無は現在の NPO 法人以外で働いたことがある個人にのみ質問している。

は、参加する誘因について“投資”モデルと“消費”モデルのふたつに分けて考える²。

“投資”モデルでは、ボランティア活動をすることは職業上の経験を積むことの手段であり、将来の期待所得を上昇させるための投資であると考えられる。ただし、加齢は投資に対する回収期間を短くすることから、高齢期におけるボランティア活動への参加を“投資”モデルで考えるのは難しいと予想される。実際に、多くの研究において、ある年齢に達するまではボランティアの参加率が高まるがその後低下するパターンがあるという結果が示されている。例えば、フランスのマイクロデータを用いて分析した Prouteau and Wolff (2006) は、ボランティア活動参加において年齢の2乗が負、年齢の1乗が正の効果を持つことを指摘する。また、アメリカのマイクロデータを用いた Simmons and Emanuele (2010) や日本のマイクロデータを用いて分析した奥山 (2009) も同様の年齢効果を確認している。

一方、“消費”モデルでは、ボランティア活動をすること自体が個人の効用を高めると仮定する³。そして、消費と余暇から効用を得る一般的な労働供給モデルにボランティア活動を加えて時間制約と予算制約をつけた最適化問題を解くことで、個人の最適なボランティア活動を示すことができる。ただし、Freeman (1997) は、ボランティア活動を行うかどうかという選択について一般的な労働供給モデルでの説明は限定的であることを指摘する。その上で、Freeman (1997) は家族や友人、会社の人から頼まれるということがボランティア活動参加の決定に影響を与えていると結論づけている。このことは、人間関係に基づく依頼や勧誘によるきっかけの重要性を示唆する。

人から頼まれるという要因以外にも、ボランティアの参加動機についての研究は多く存在する。Andreoni (1990) はボランティアへの参加や寄付が心理的な満足感を高めるということを考慮した理論モデルを提示し、ボランティアや寄付をすることによって自分自身が社会に役立っているという満足感(warm glow)が高まるということを指摘した。Crumpler and Grossman (2008) は、寄付行為に与える warm glow 自体の効果について実験による検証を行い、その効果が統計的に有意に観察されることを示している。また、Prouteau and Wolff (2008) は友達作りをボランティア参加の動機としているかどうか注目している。そして、フランスのマイクロデータを用いて、ボランティア団体に友達がいるかどうかボランティア参加率に与える影響は統計的には確認されないが、ボランティア参加することはボランティア団体に友達がいる確率を上昇させることを示している。

² 消費モデル(Private consumption model)と投資モデル(Investment model)以外に公共財モデル(Public goods model)という考え方がある(Ziemek 2006)。

³ Meier and Stutzer (2008) はボランティアすることが生活満足度を向上させるかを検証している。旧東ドイツでは公共サービスはボランティア組織と一体となっていたため、東西ドイツ統一時にはボランティア組織が活動できない状態に陥ったという自然実験を利用して分析した結果、ボランティア活動をすること自体が満足度を上げることを確認する。

本章で用いる『NPO 個人調査』は現在 NPO 法人で活動する個人を対象としていることから、これらの先行研究が注目しているような「ボランティア活動をするかどうか」という個人の選択を分析することはできない。ただし、『NPO 個人調査』では、NPO 法人での活動形態が職員なのかボランティアなのかということは識別が可能である。職員かボランティアかという活動形態の選択に注目した分析として Carpenter and Myers (2010) がある。Carpenter and Myers (2010) はアメリカのバーモント州では消防士がボランティアと職員のふたつの就業形態に分かれていることに注目し、マイクロデータを用いて個人の選好の違いがボランティアとして活動する確率に与える影響を分析している。そして、家族が消防士である人や消防署から参加を求められた人ほどボランティアで活動していることを明らかにする。また、ボランティアすることは友達作りのよい方法であると考える人ほどボランティアとして参加していることも示される。

このように、ボランティアの参加動機は複数の要因が考えられる。本章で分析に用いる『NPO 個人調査』では複数の参加動機について尋ねているので、これらの動機の違いが活動形態や活動内容とどのような関係にあるのかについて次節以降で確認したい。

第3節 記述統計

1. 分析対象の高齢者の個人属性

分析に入る前に、本章で用いる『NPO 個人調査』のデータセットについて説明しよう。『NPO 個人調査』は現在 NPO 法人で活動する人を対象としている。本章では、分析対象を調査時点で 60 歳以上の高齢者とする。そして、定年退職という外生的なイベントの影響を考慮するために、「定年退職の経験の有無」に関する設問に回答していない個人（現在の NPO 以外での就業経験がない個人）は分析対象から除いた。なお、定年退職の経験についての設問では、現在の NPO 法人以外での定年退職経験に限定していない。しかし、NPO 法人の 70%が定年制を採用していない（藤本（2004））ということを検討すれば、多くの定年退職経験者は NPO 法人以外の企業や団体で定年退職を経験したと解釈することが自然であろう。さらに、後節の推定モデルにおいて使用する質問すべてに回答していないサンプルも除外している。これらの手続きにより、最終的に分析で使用するサンプルサイズは 621、うち定年退職経験ありのサンプルサイズは 361、経験なしのサンプルサイズは 260 である。

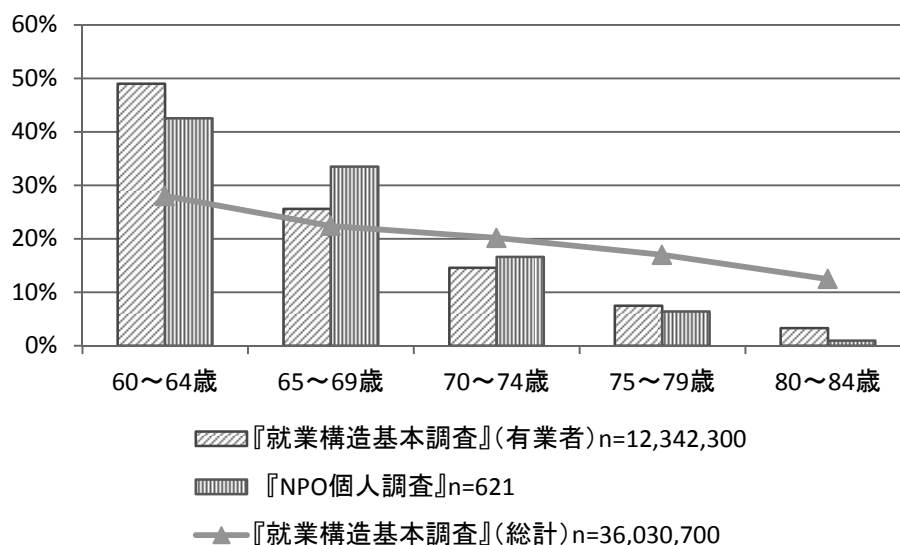
本章の分析対象である高齢者と大規模調査が報告する高齢者と属性は大きく異なっているのであろうか。第 6-3-1 図では、年齢（パネル A）と学歴（パネル B）について平成 24 年の『就業構造基本調査』（総務省）で示される 60 歳から 84 歳までの高齢者との比較を表している。『就業構造基本調査』の高齢者については、総計（有業者＋無業者）と有

業者のみの2つのパターンを示している。年齢について『就業構造基本調査』の総計と『NPO個人調査』とを比較すると、『NPO個人調査』では前期高齢者の割合が相対的に高い。ただし、『就業構造基本調査』の総計には無業者も含まれている。高齢になるほど加齢に伴う身体能力の低下などで無業となる高齢者も少なくない。そこで、『就業構造基本調査』の有業者と『NPO個人調査』を比較しよう。『就業構造基本調査』の総計と比較した場合とは異なり、70歳以降については両者に大きな違いは確認されない。しかし、『NPO個人調査』では65歳から69歳層の割合が相対的に高くなっている。

次に、学歴の違いについて比較する。パネルBでは60歳から69歳の場合と70歳以降の場合とに分けて示している。『就業構造基本調査』総計の場合と有業者の場合の両方と比べても『NPO個人調査』では高学歴の割合が高い。高学歴の人（人的資本が高い人）ほどボランティア活動に参加するという傾向は、これまでのボランティア供給に関する先行研究でも一貫して観察されていることである。

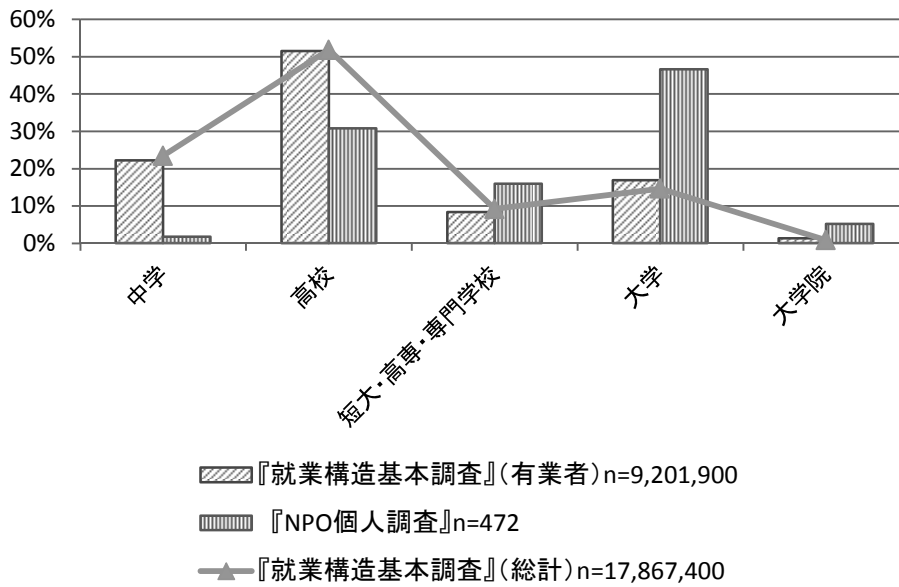
第6-3-1図：マクロデータとの比較

パネルA：年齢

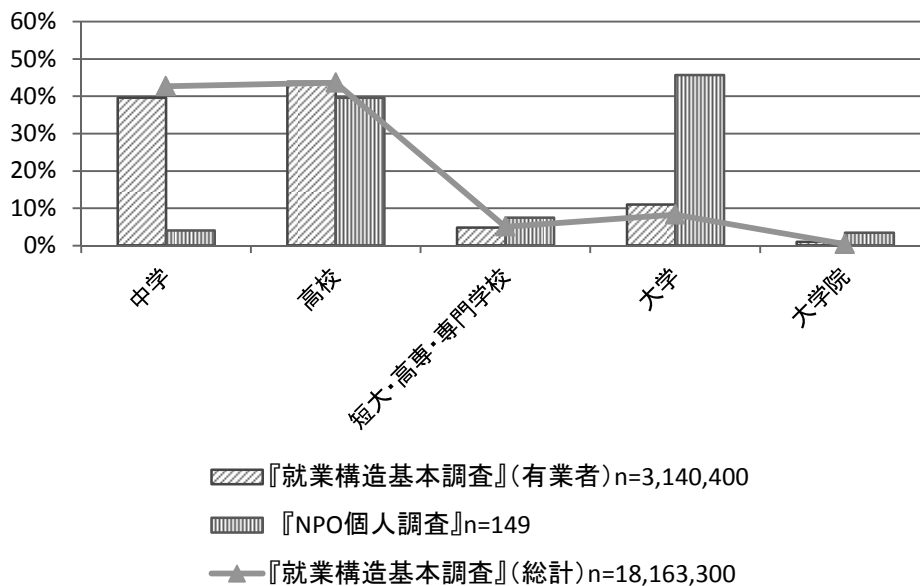


パネル B：学歴

60-69歳



70-84歳



出所：総務省『就業構造基本調査』、『NPO個人調査』よりそれぞれ筆者作成。

注：『就業構造基本調査』では60歳から84歳までのサンプルに限定している。

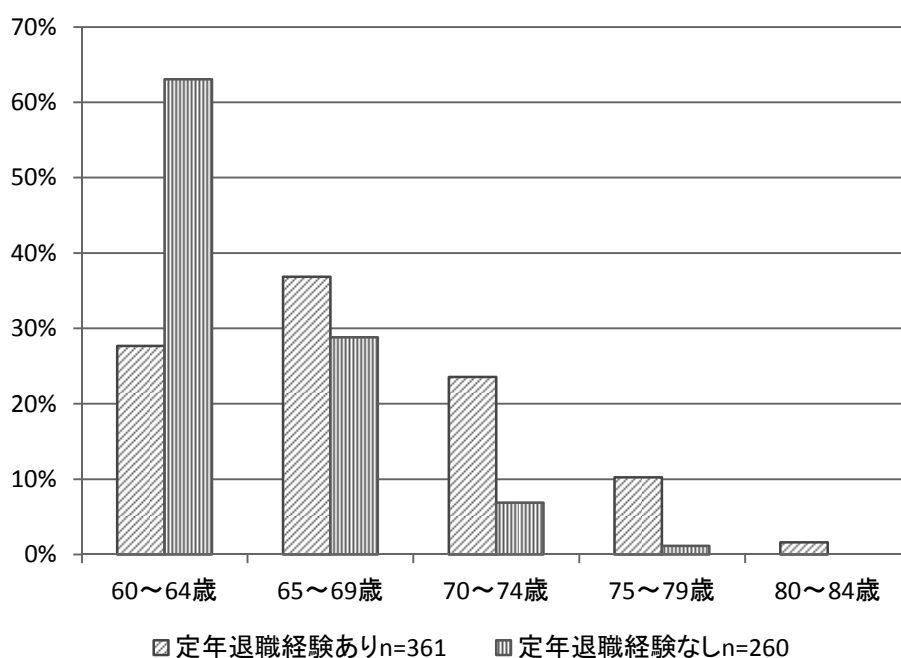
第6-3-2図では、定年退職経験の有無別での年齢（パネルA）と学歴（パネルB）分布の比較を示している。年齢について確認すると、定年退職経験なしのNPO活動者は60歳

台前半に集中しているのに対して、定年退職経験ありのNPO活動者は60歳台後半から70歳台前半に集中していることがわかる。一方で、学歴については両者に大きな違いは見られない。

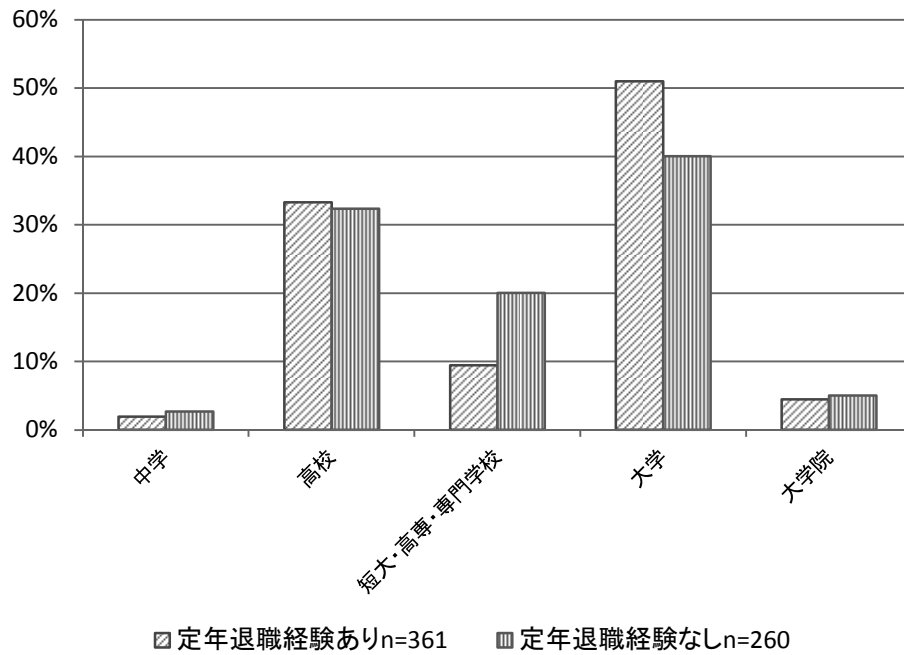
NPOでの活動形態は両者で違いが観察されるのであろうか。パネルCではフルタイム・パートタイム・ボランティアの3つの活動形態割合を表している。これをみると、定年退職経験ありの者はボランティアとして活動している割合が多く、定年退職経験なしの者はフルタイムやパートタイムの職員として活動している割合が多いことが分かる。定年退職経験ありの者の60%はボランティアとして活動しているのに対して、定年退職経験なしの者の44%はフルタイムの職員として活動している。フルタイムやパートタイムとして働いている者を職員というカテゴリーにまとめて、職員・ボランティアという区分で年齢と学歴の違いを確認しているのがパネルDとEである。学歴については両者に大きな違いは確認されないのに対して、年齢では60歳台前半で大きく異なっている。職員で活動する者と比べるとボランティアで活動する者の年齢分布は右へ偏っている。

第6-3-2図：分布比較

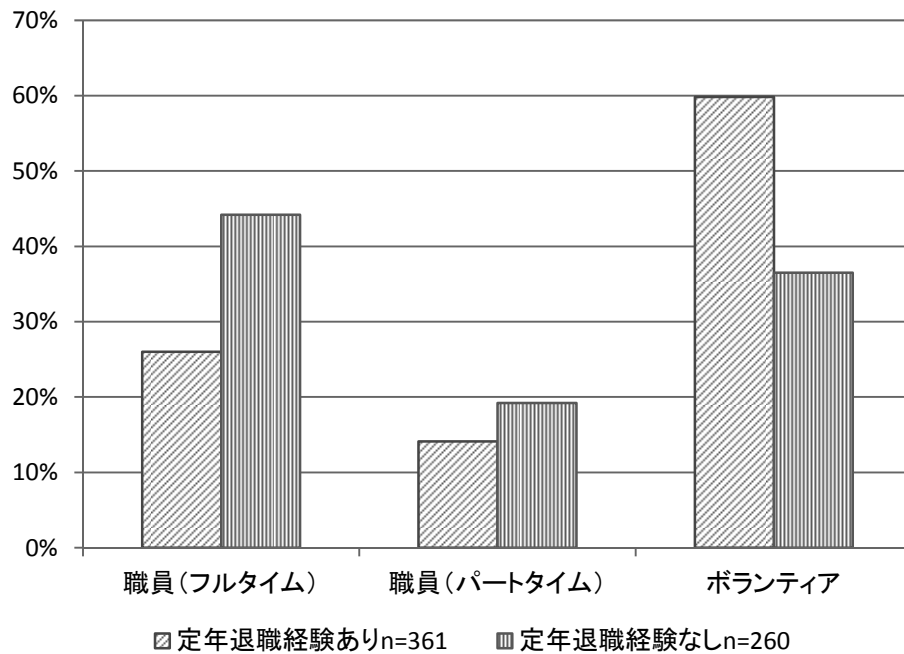
パネルA：定年退職経験別にみた年齢



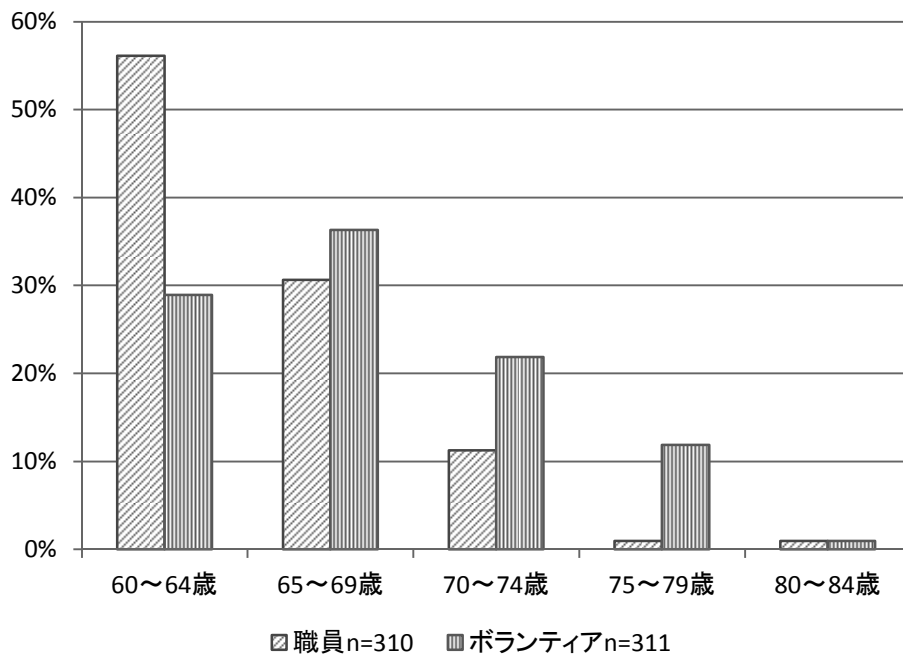
パネル B：定年退職経験別にみた学歴



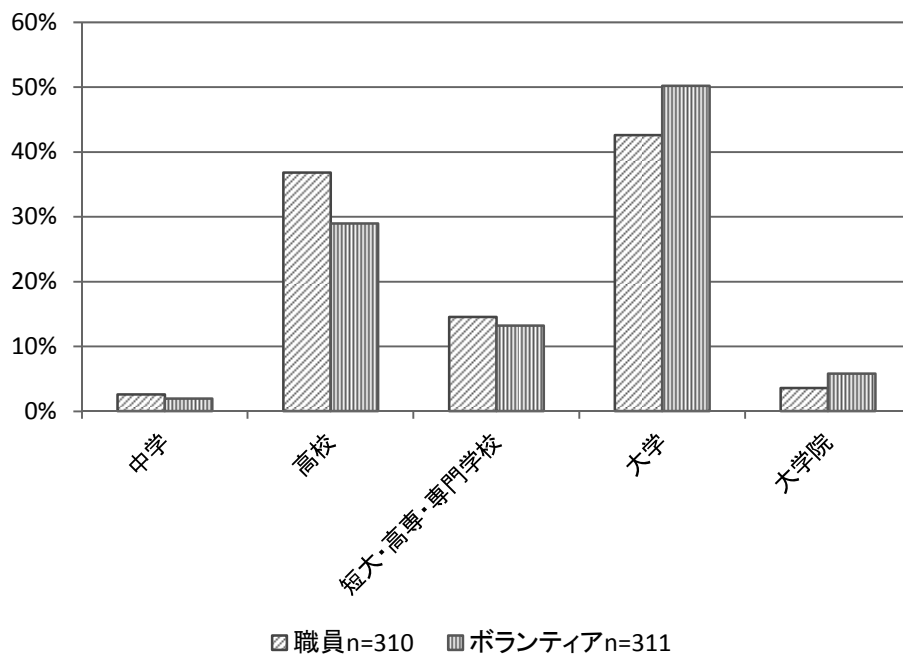
パネル C：定年退職経験別にみた現在の NPO 法人での活動形態



パネルD：現在のNPO法人での活動形態別にみた年齢



パネルE：現在のNPO法人での活動形態別にみた学歴

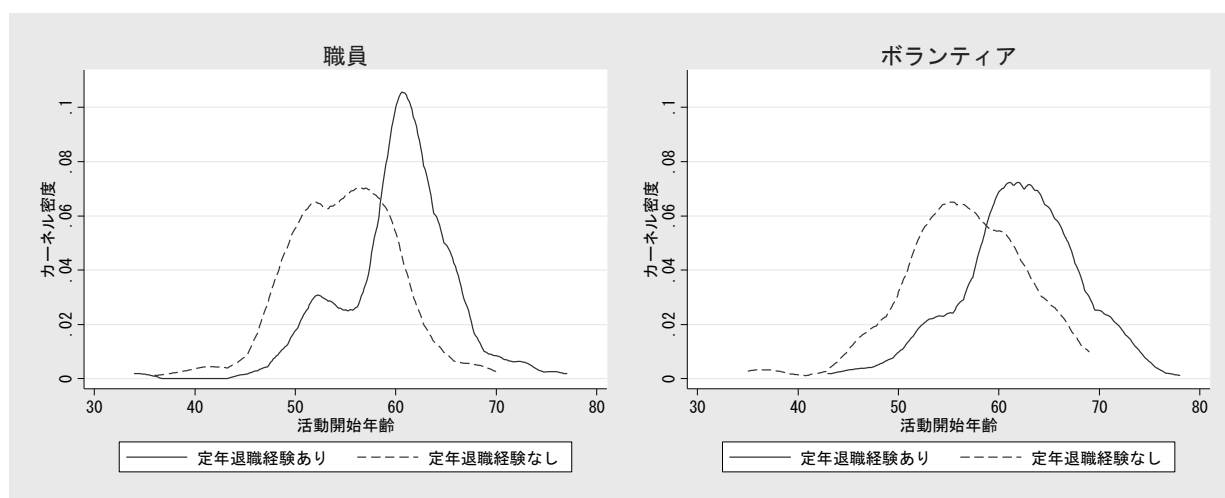


出所：『NPO個人調査』よりそれぞれ筆者作成。

2. 現在の NPO 法人での活動開始年齢

第 6-3-2 図のパネル A で示した 60 歳前半では定年退職経験なしの割合が多いという状況が発生する理由はいくつか考えられる。例えば、定年退職経験なしの者の多くは以前から NPO 法人で活動していたのかもしれない。一方で、定年退職経験ありの者は定年退職した後に NPO で活動し始めた人が多いのかもしれない。これらの理由を識別するには、NPO 法人での活動開始年齢を確認すればよいだろう。第 6-3-3 図は定年退職経験の有無別にみた活動開始年齢のカーネル分布である⁴。定年退職経験ありの場合の活動開始年齢の分布は定年退職経験なしの場合のその分布よりも大きく右に偏っている。この傾向は活動形態が職員でもボランティアでも変わらない。定年退職経験なしの活動開始年齢分布は 50 歳台でピークをむかえている。分析対象の高齢者は 60 歳以上であることから、その多くは昔から現在の NPO 法人で活動していたことになる。

第 6-3-3 図：現在の NPO 法人での活動開始年齢



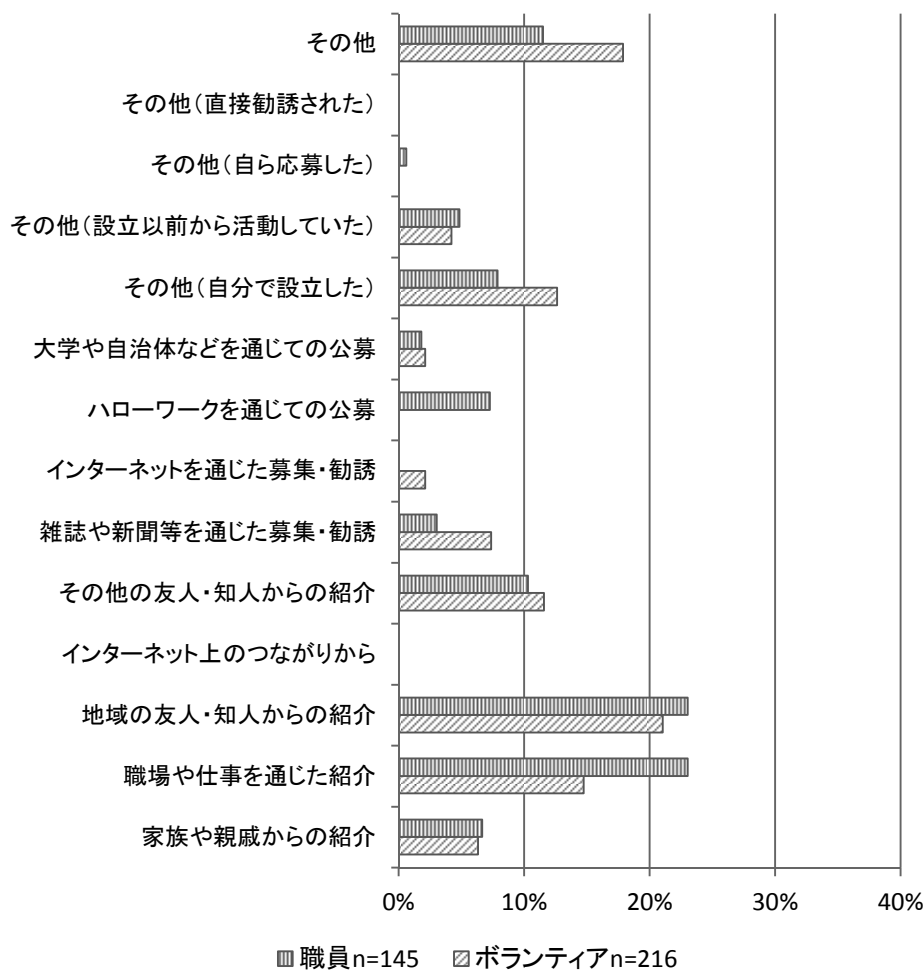
出所：『NPO 個人調査』よりそれぞれ筆者作成。

これに対して、定年退職経験ありの場合では活動開始年齢のピークは 60 歳以降となっている。さらに、職員のサンプルでは活動開始年齢が 61 歳ごろを過ぎると急激に低下するのに対して、ボランティアのサンプルでは 65 歳ごろまでピークを維持していることも観察できる。職員の場合とボランティアの場合とで活動開始年齢のピーク幅に差が生じている理由としては、職員とボランティアという活動形態の違いが影響している可能性がある。例えば、定年退職経験ありの人に対して現在の NPO 法人で活動を始めた直接のきっかけを聞いてみると（第 6-3-4 図）、「職場や仕事を通じた紹介」をそのきっかけと

⁴ 変数 x が x_0 の時のカーネル密度推定量は $\hat{f}(x_0) = \frac{1}{nh} \sum_{i=1}^n K\left(\frac{x_i - x_0}{h}\right)$ と表すことができる (h はバンド幅、 $K(\cdot)$ はカーネル関数を表す)。カーネル関数にはさまざまなものがあるが、本稿では Epanechnikov カーネルを使用している。

して挙げた割合は職員の場合が23%であるのに対してボランティアの場合は15%にとどまっている。また、職員の場合はハローワークを通じての公募（7%）もそのきっかけとなっており、NPOを定年退職直後からの就労の場と見なしている傾向が強いのかもしれない。

第 6-3-4 図：現在の NPO 法人で活動を始めた直接のきっかけ
(定年退職経験ありサンプル)



出所：『NPO 個人調査』より筆者作成。

3. NPO 活動の内容と活動動機

それでは、高齢者はどういう分野の NPO で活動しているのだろうか。第 6-3-1 表には高齢者が活動する NPO の主要活動分野の割合をまとめている。なお、高齢者が活動する NPO の属性が NPO 全体（『NPO 団体調査』の結果）の属性と大きく異なっていないかを確認すると、「まちづくり・観光振興・農村漁村・中山間地域振興」分野で個人調査の結果が団体調査の結果（10.6%）をやや上回るものの、その他は大きく異なっていない。ただし、定年退職経験の有無別で見ると、活動分野の割合にも大きな違いが生じている。特

に、「健康・医療・福祉」の分野でその違いが顕著にみられる。定年退職経験がない者の60%は「健康・医療・福祉」を主要な活動分野とする NPO で活動しているのに対して、定年退職経験がある者は30%にとどまっている。

第 6-3-1 表：NPO 法人の主要な活動分野

	健康・医療・福祉	子どもの健全育成	学術, 文化, 芸術, スポーツ	まちづくり, 観光振興, 農村漁村・中山間地域振興	環境保全	国際協力	その他
団体調査(n=2530)	44.4%	9.0%	9.8%	10.6%	8.0%	3.2%	14.9%
個人調査(n=621)	43.5%	7.9%	8.7%	14.2%	9.5%	2.9%	13.4%
定年退職経験あり(n=361)	31.6%	8.3%	11.1%	19.1%	11.6%	2.8%	15.5%
定年退職経験なし(n=260)	60.0%	7.3%	5.4%	7.3%	6.5%	3.1%	10.4%

出所：『NPO 団体調査』・『NPO 個人調査』よりそれぞれ筆者作成。

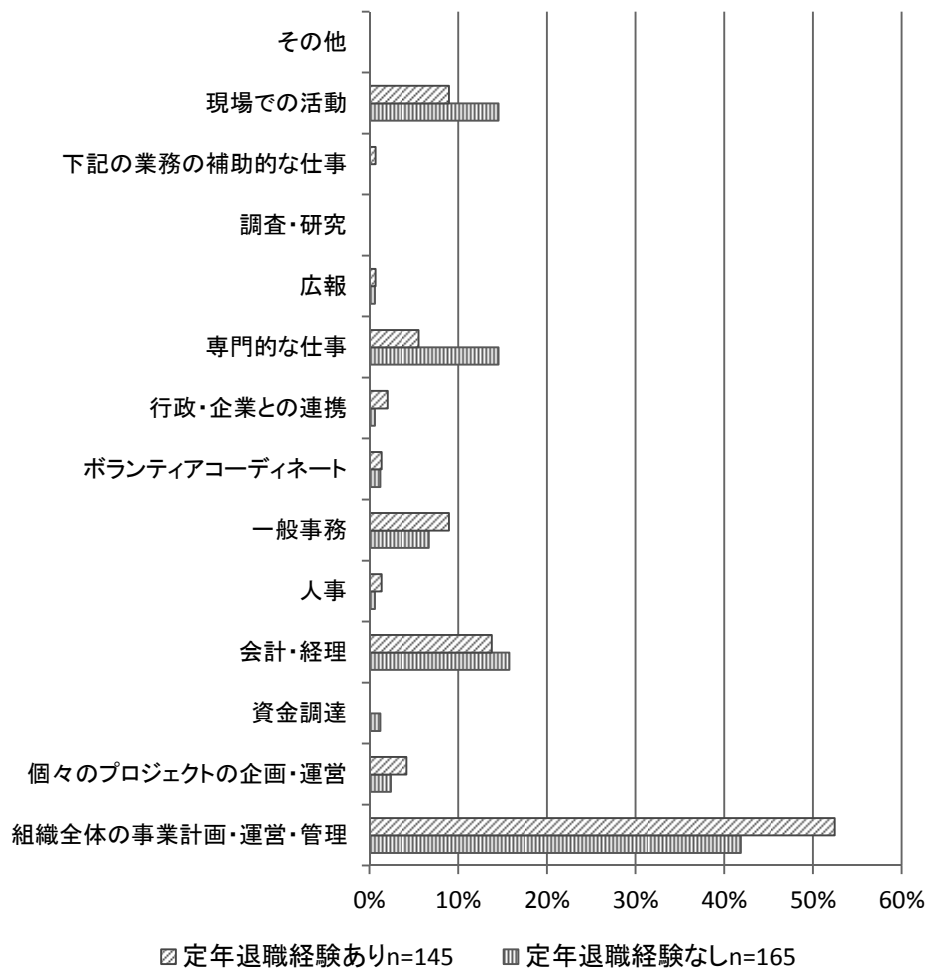
注：団体調査の結果はウエイト付けしており、個人調査の結果は分析で使用する質問にすべて回答したサンプルに限定している。

次に、高齢者が NPO でどのような活動をしているのかについて、具体的な内容を確認しよう。『NPO 個人調査』では「現在の NPO 法人であなたが行っている活動内容の中で主なものをひとつ答えてください（問 5）」という設問がある。その回答をまとめた第 6-3-5 図のパネル A と B をみると、高齢者の主な活動内容として最も多く挙げられるのが「組織全体の事業計画・運営・管理」である。ただし、これは『NPO 個人調査』の調査票が事務局長に優先して配布されていることを反映しているのかもしれない。本章の分析対象の 621 サンプルのうち 397 サンプルは事務局長である⁵。「組織全体の事業計画・運営・管理」は事務局長の重要な仕事のひとつと考えられる。そこで、事務局長以外のサンプルについての主な活動内容をまとめたのがパネル C と D である。これをみると最も多く挙げられる活動内容は「現場での活動」であり、定年退職経験がありボランティアとして活動している者の約半数が「現場での活動」を挙げている。一方で、定年退職経験なしの者が職員として活動している場合、専門的な仕事をしている割合も高いことがわかる。

⁵ 回答者が事務局長の場合の年齢について『NPO 個人調査』のローデータ（回答者すべて）を確認すると、平均値は 57.8（標準偏差は 12.4）、最頻値は 65 歳（n=114）であった。本章での分析対象は年齢が 60 歳以上であるため、相対的に事務局長の割合は多くなる。

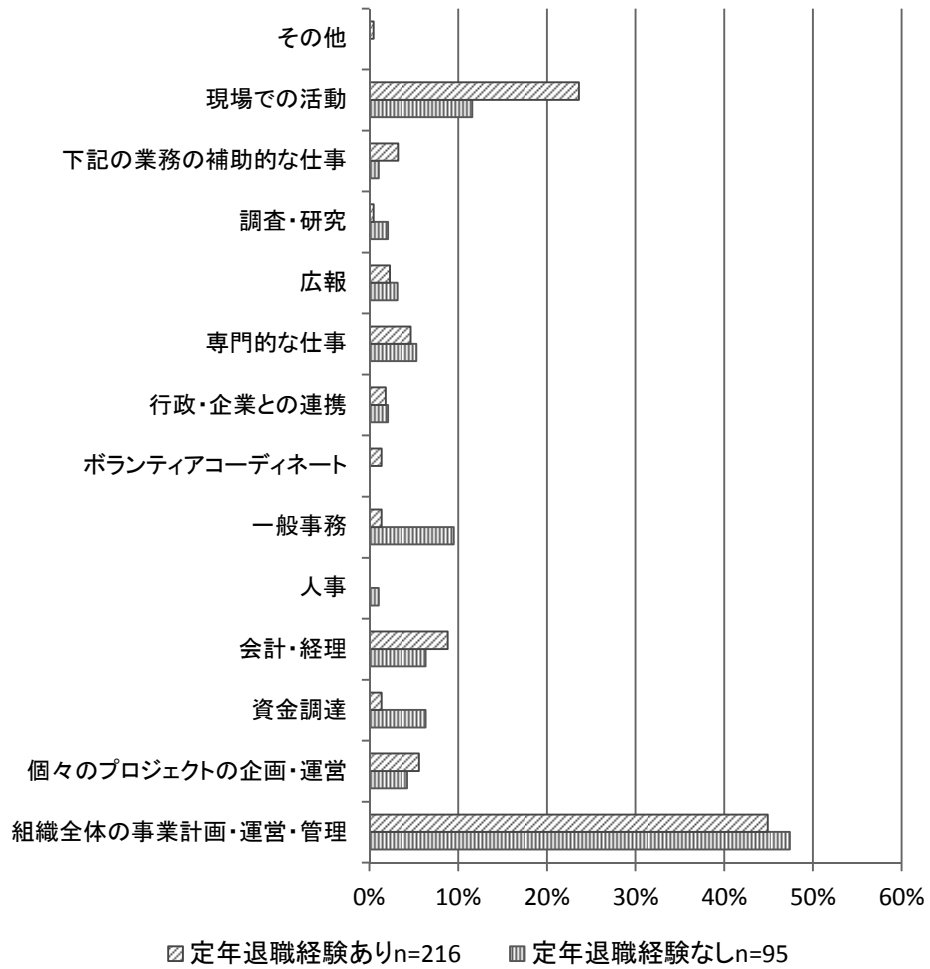
第 6-3-5 図：現在の NPO 法人での主な活動内容

パネル A：職員



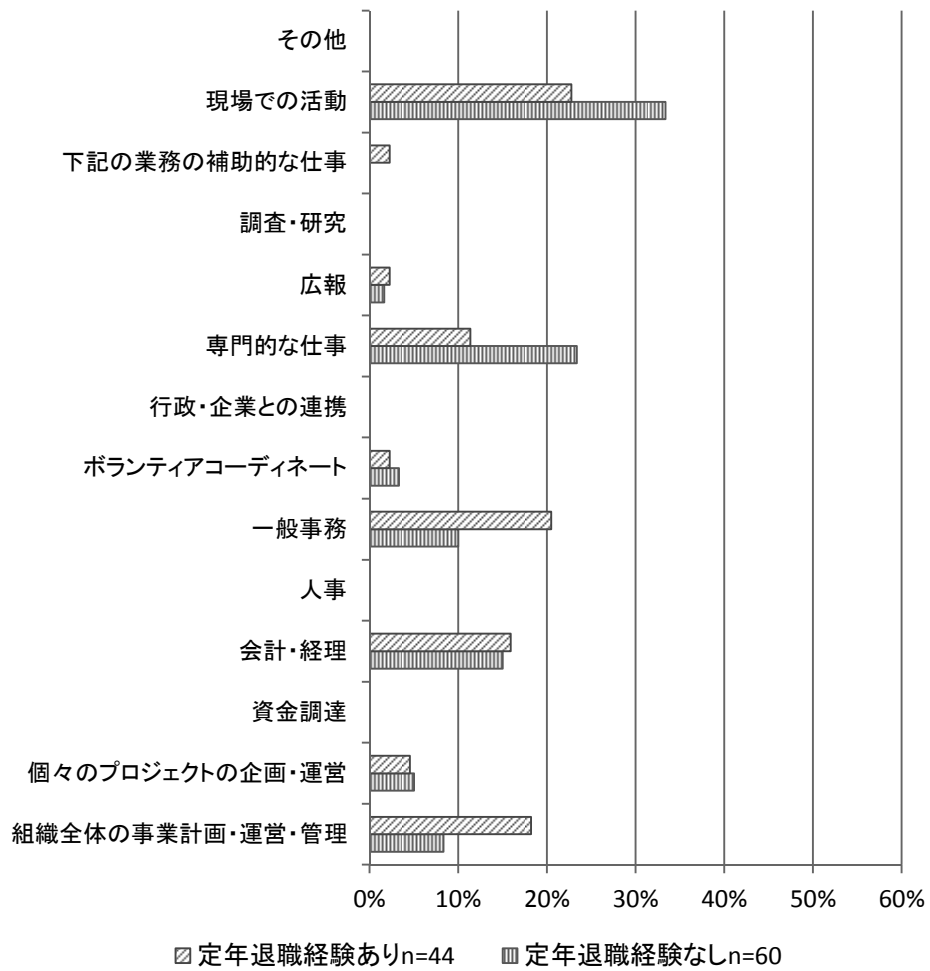
第 6-3-5 図 (つづき)

パネル B : ボランティア



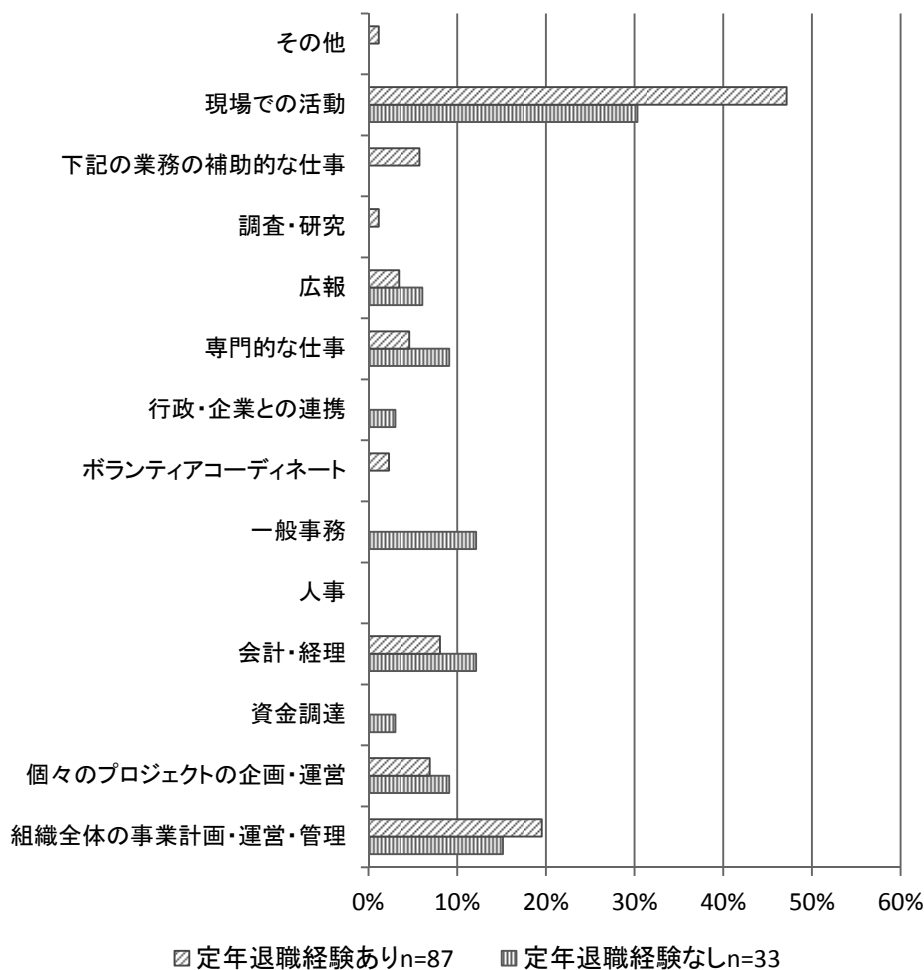
第 6-3-5 図 (つづき)

パネル C : 職員 (事務局長除く)



第 6-3-5 図 (つづき)

パネル D: ボランティア (事務局長除く)



出所：『NPO 個人調査』よりそれぞれ筆者作成。

ところで、NPO で活動する高齢者はどういう動機で活動を始めたのだろうか。『NPO 個人調査』では、12 項目の参加動機のあてはまり度について「あてはまる・ややあてはまる・あまりあてはまらない・あてはまらない」の 4 段階で尋ねている。そこで、これらの回答について「あてはまる・ややあてはまる」と回答した人の割合を第 6-3-6 図に表す。まず、職員 (パネル A) として活動する人とボランティア (パネル B) として活動する人との間で大きく異なっているのが、「収入を得るため」という動機である。ボランティアとは無給で行う非強制的な仕事であることから、収入を得るためにボランティアと

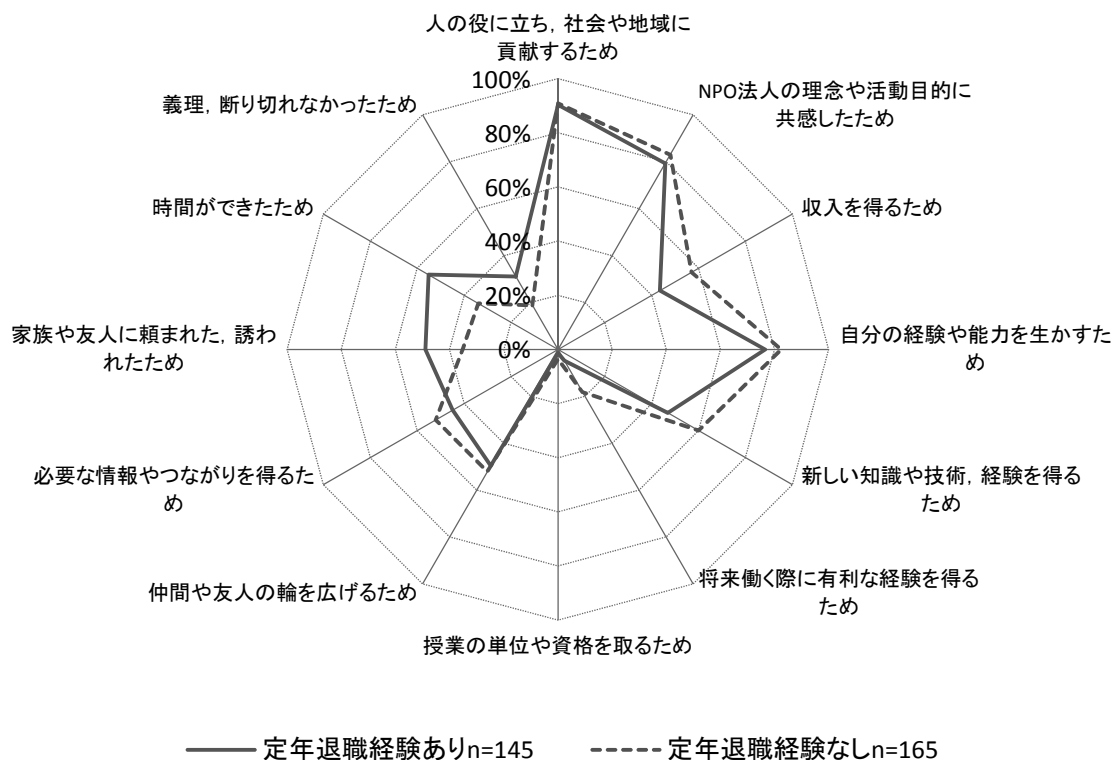
して活動する人はいない。

「人の役に立ち、社会や地域に貢献するため」や「NPO 法人の理念や活動目的に共感したため」など心理的な満足感を動機に挙げる人の割合は非常に高く、自分自身が社会に役立っているという満足感がボランティア活動への動機となるという先行研究の指摘と同じ傾向を示す。また、特にボランティアとして活動する者において「仲間や友人の輪を広げるため」を動機とする割合も高いという点は、Carpenter and Myers (2010) の指摘と一致している。

一方で、定年退職経験の有無に注目すれば「時間ができたため」という動機を挙げる割合が異なっていることがわかる。職員とボランティアともに、定年退職経験ありの者が時間の余剰を動機とする割合は定年退職経験なしの者がそれを動機とする割合の約 2 倍に達している。高齢者にとって定年退職後の時間の余剰が NPO への活動動機の大きな要素となっていることがうかがえる。

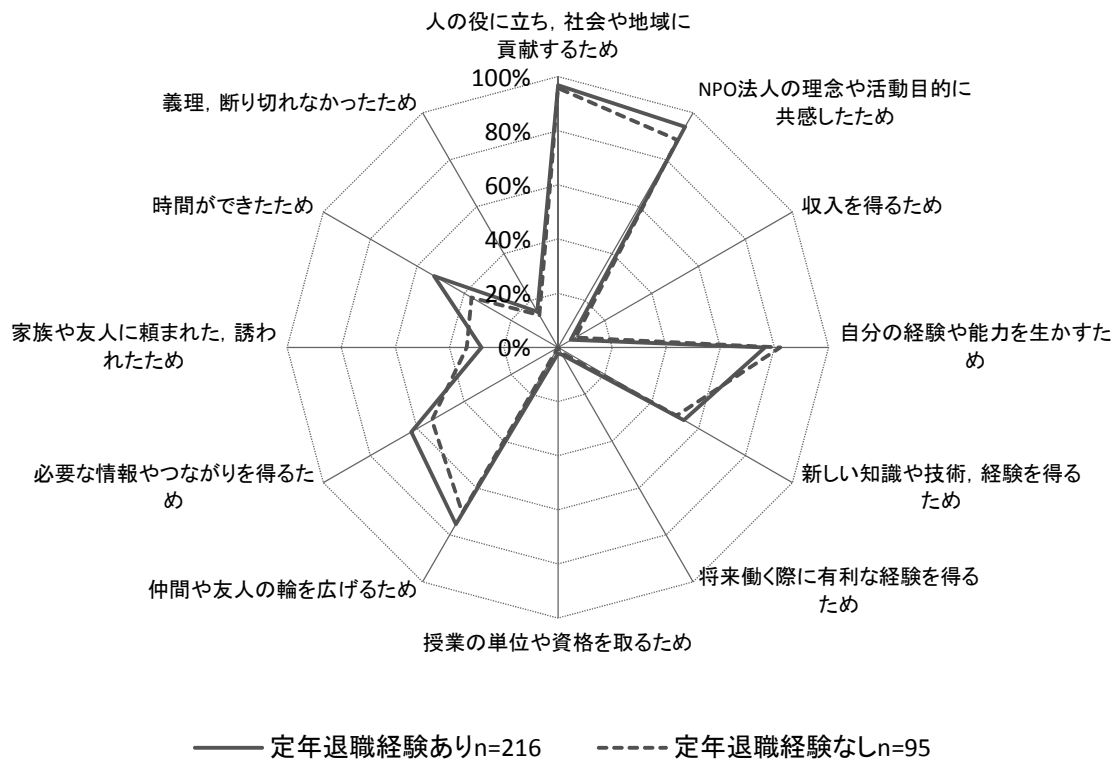
第 6-3-6 図：現在の NPO 法人で活動を始めた動機

パネル A：職員



第 6-3-6 図 (つづき)

パネル B：ボランティア

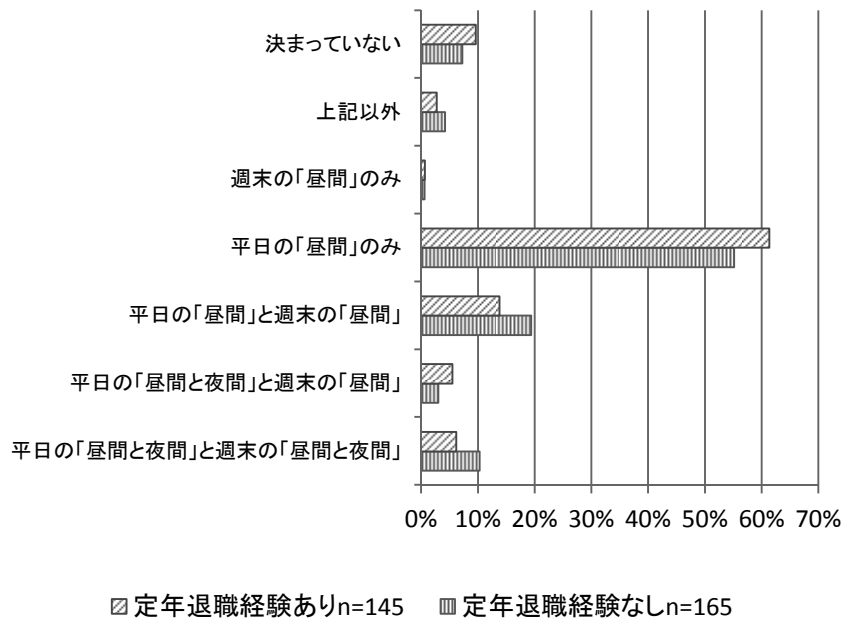


出所：『NPO 個人調査』よりそれぞれ筆者作成。

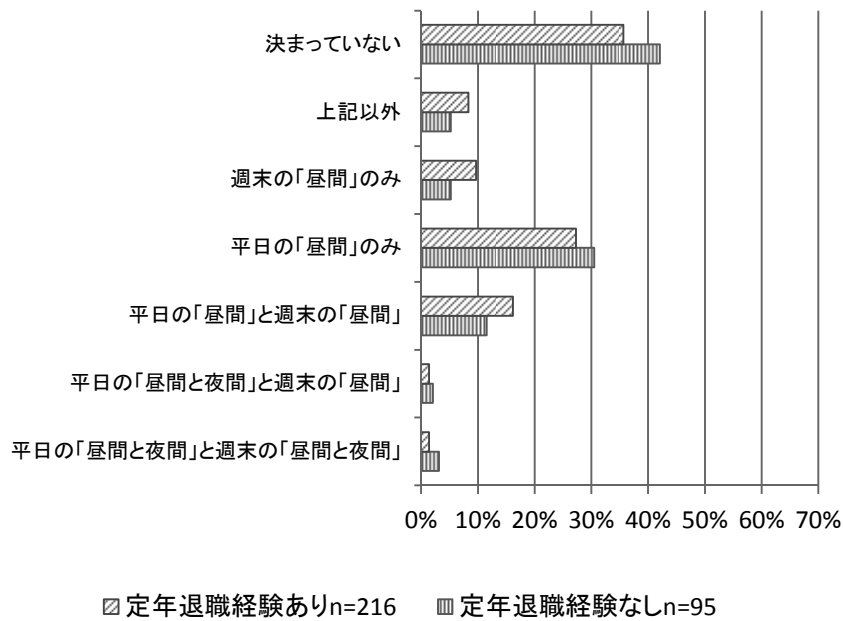
高齢期には時間制約にゆとりが出るにしても、いつどれぐらいの時間を NPO 活動に費やしているのだろうか。『NPO 個人調査』では、活動の曜日と時間帯についても尋ねている(問 6)。そこから得られた情報を用いて活動日と時間帯についてまとめたのが第 6-3-7 図である。職員として活動している場合、定年退職経験の有無に関係なく「平日の昼間のみ」に活動する人の割合が高い(約 60%)。それに対して、ボランティアとして活動している場合、定年退職経験の有無に関係なく「特に決まっていない」者の割合が高い(35%から 40%)。このことは彼(女)らの実際の活動時間の違いからも確認することができる。第 6-3-8 図では NPO での 1 ヶ月の実労働・活動時間のカーネル分布を示している。ボランティアの分布のピークは月 20 時間程度となっているのに対して、パートタイムの分布のピークは月 80 時間程度であり、フルタイムの分布では月 160 時間の部分に集中している。月 160 時間という回答の多さは、法定労働時間である週 40 時間を反映していると思われる。

第 6-3-7 図：現在の NPO 法人での活動日

パネル A：職員

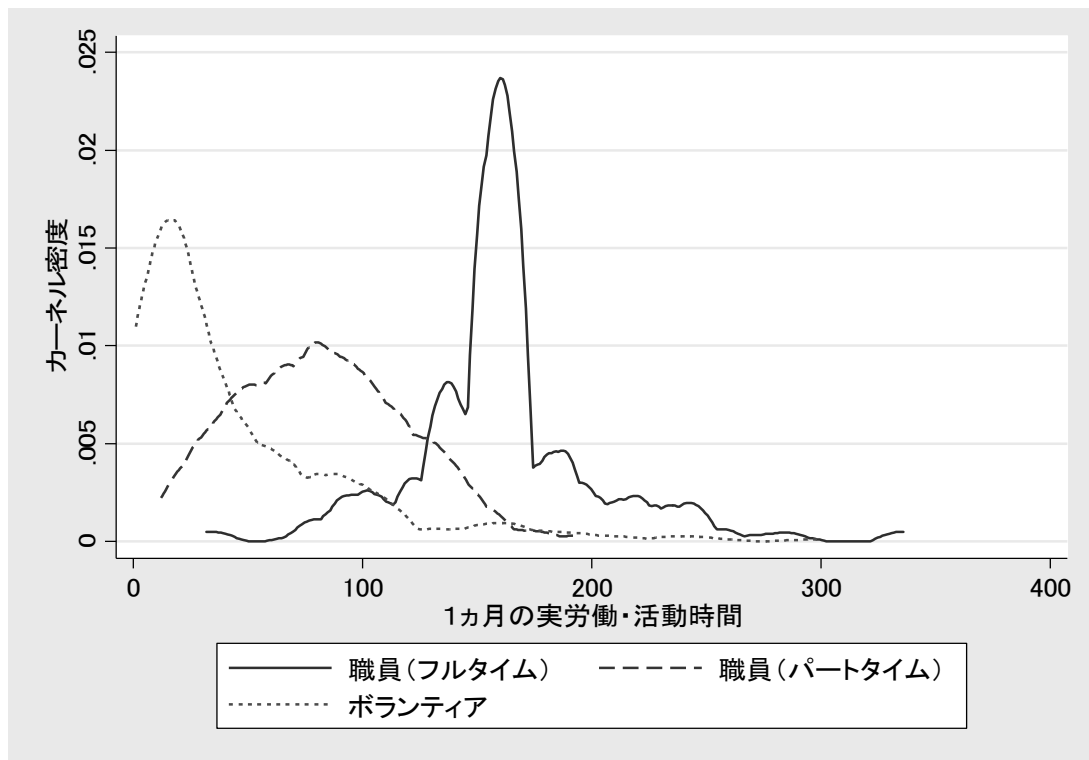


パネル B：ボランティア



出所：『NPO 個人調査』よりそれぞれ筆者作成。

第 6-3-8 図：現在の NPO 法人での 1 ヶ月の実労働・活動時間



出所：『NPO 個人調査』より筆者作成。

4. 活動開始年齢と活動への関与度

定年退職という外生的な退職要因の経験の有無によって、現在の NPO 法人での活動開始年齢に差が生じていることを第 6-3-3 図で確認した。ここで、高齢者が NPO 活動を始めるタイミングとその後の NPO 活動への関与度との関係について議論したい。活動への関与度を測る方法としては、大きく分けて具体的な活動内容についての関与を直接尋ねるという“質”で捉える方法と活動時間の長さという“量”で捉える方法が考えられる。本章では“質”で捉える方法として「組織運営やミッションの方針決定」「組織の全般的な業務の管理」「個々のプロジェクトの管理・運営」への関与に関する設問を、“量”で捉える方法として「1 ヶ月の実労働・活動時間」の情報に注目して、それぞれ関与度を測ることにする。

人的資本理論によると、人的資本は一般的なものと企業特長的なものに分かれる。前者の一般的人的資本とは他の企業においても有用な“一般的”な技能である。これに対して後者は各企業特有の技能となるため、“企業特長的”な技能は他の企業では有用とはならない。これらの技能の違いは賃金プロファイルの差として現れると考えられる。企業特長的な技能がより求められる状況では、賃金は勤続年数とともに上がることになる。

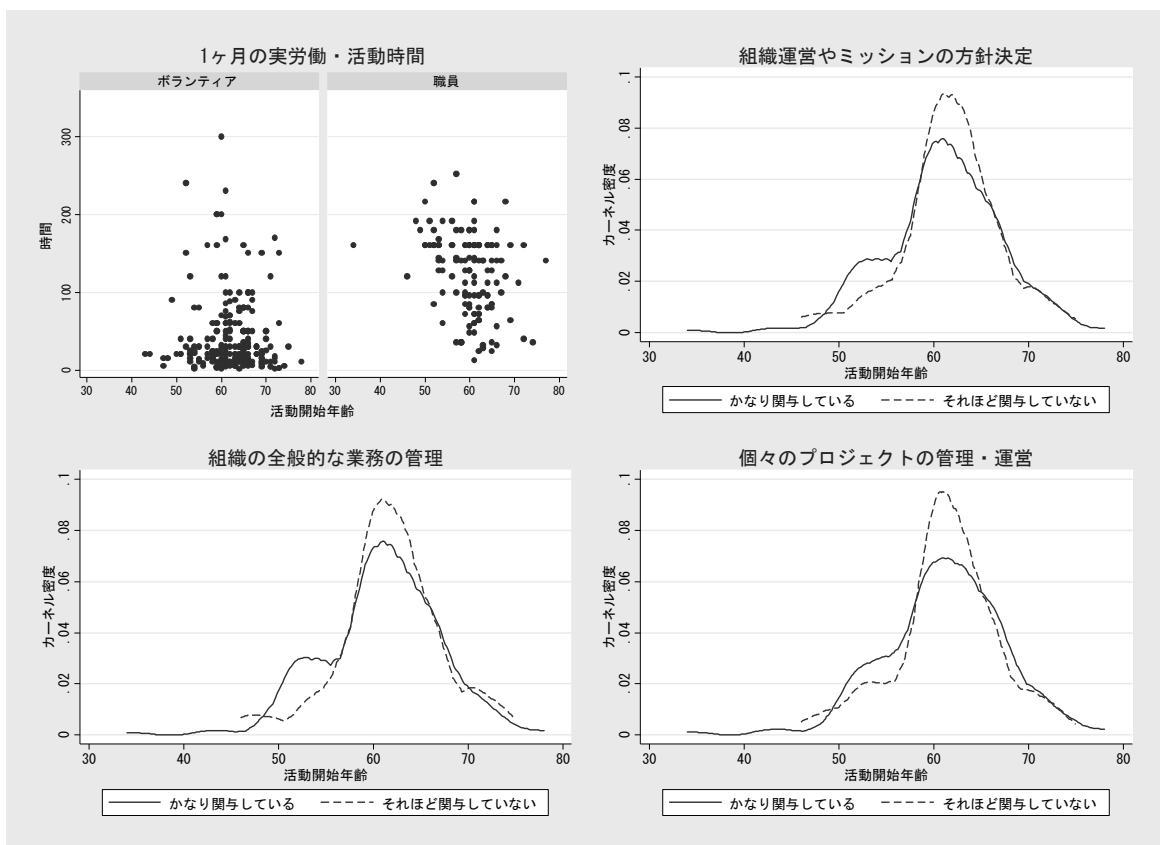
NPO での活動内容（仕事内容）の多くが一般的な技能のみを必要とするものであるなら

ば、NPOで活動し始めるタイミングの早さ（遅さ）そのものがNPOでの活動成果（NPO活動への関与度）に影響する可能性は小さいだろう。なぜならば、一般的な技能は当該NPO以外でも蓄積可能なものであるからである。しかし、NPOでの活動内容の多くにおいて企業特種的な技能が必要であるならば、当該NPOでの活動期間の長さがNPOでの活動成果に影響を及ぼすことになるだろう。NPOの有給職員について賃金関数を推定した浦坂（2006）は、2005年に実施された『NPO活動と就業に関する実態調査』のマイクロデータを用いて、勤続年数とみなせる現在のNPOでの活動年数が賃金に正の影響を与えていることを示している。この結果は、NPOでの活動に対して勤続年数（活動年数）の影響が小さくないことを示唆している。

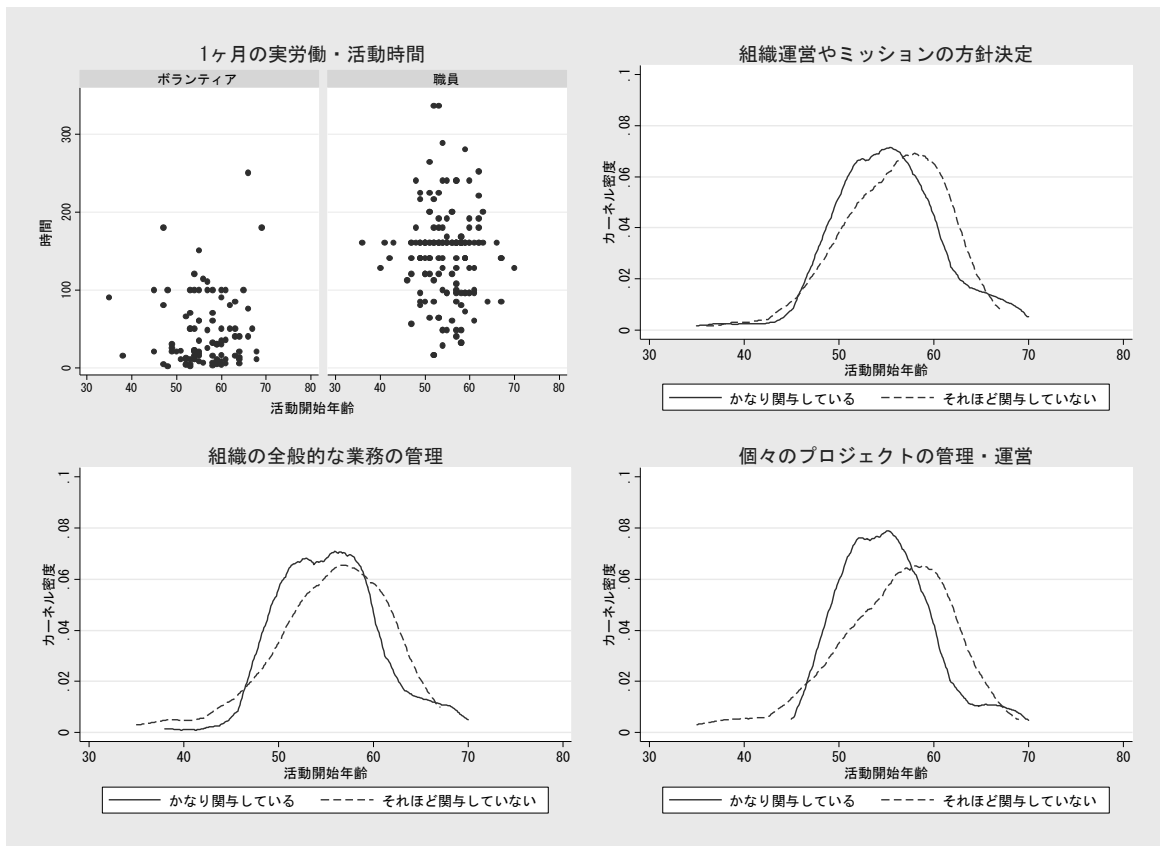
高齢者があるNPOで活動を開始する状況を考えてみると、彼（女）の活動年数をより長くするためには、なるべく早く当該NPOで活動し始めることが求められる。よって、活動開始年齢の早さ（遅さ）はNPO活動への関与度に正（負）の影響を与えることが予想される。第6-3-9図は、活動時間と活動開始年齢との散布図と、NPO活動の管理や運営への関与の有無別にみた活動開始年齢のカーネル分布をそれぞれ示したものである。

第6-3-9図：現在のNPO法人での活動開始年齢と活動への関与度との関係

パネルA：定年退職経験あり



パネル B：定年退職経験なし



出所：『NPO 個人調査』よりそれぞれ筆者作成。

活動時間と活動開始年齢との関係を見ると、定年退職経験の有無に関係なく両者に明確な相関は確認されない。それに対して、NPOでの管理や運営への関与の有無に注目すると、明確な違いが確認される。定年退職経験なしの場合（パネル B）では、「組織運営やミッションの方針決定」「組織の全般的な業務の管理」「個々のプロジェクトの管理・運営」の各項目について「かなり関与している」者のほうが「それほど関与してしない」者よりも分布が明らかに左へ偏っていることが分かる。すなわち、「かなり関与している」者のほうが活動開始年齢は早いということになる。これに対して、定年退職経験ありの場合（パネル A）をみると、「組織運営やミッションの方針決定」「組織の全般的な業務の管理」「個々のプロジェクトの管理・運営」の各項目とも分布の明確な偏りは確認されない。しかしながら、「それほど関与していない」者は 60 歳前半層で「かなり関与している」者を上回っている一方で、「かなり関与している」者は 50 歳前半で「それほど関与していない」者を大きく上回っている。これらの結果から、定年退職経験の有無に関わらず、活動開始年齢の早さが管理や運営への関与度に対して正の影響を与えていることが示唆される。続く第 4 節では、この両者の関係について推定モデルを用いて詳細な分析を行う。

第4節 NPO 活動開始年齢が活動への関与度に与える影響

1. 推定モデル

現在の NPO 法人での活動開始年齢が活動時間と NPO の運営や管理への関与度に与える影響を確認するために、『NPO 個人調査』と『NPO 団体調査』のマイクロデータをマージしたデータセットを用いて推定する。活動時間と NPO の運営や管理への関与度が以下の式でそれぞれ表現できるとする。

$$h_i = \alpha_h \text{Start}_i + X_i \beta_h + Z_j \gamma_h + e_{hi} \quad (1)$$

$$\begin{aligned} y_i^* &= \alpha_y \text{Start}_i + X_i \beta_y + Z_j \gamma_y + e_{yi} & (2) \\ y_i &= 1 \quad \text{if } y_i^* > 0 \\ &= 0 \quad \text{if } y_i^* \leq 0 \end{aligned}$$

h_i は高齢者 i の NPO における 1 ヶ月の実労働・活動時間を表す。 y_i^* は高齢者 i の NPO の運営や管理への関与度を表す潜在変数であり、 $y_i = 1$ の場合は「かなり関与する」、 $y_i = 0$ の場合は「それほど関与しない（やや関与する・あまり関与しない・関与しない）」ことを表す。 Start_i は現在の NPO での高齢者 i の活動開始年齢である。 X_i には高齢者 i の活動動機や観察可能な個人属性を表す変数が含まれる。また、 Z_j は高齢者 i が活動する NPO 団体 j の観察可能な属性を示している。また、誤差項 e_{hi} と e_{yi} はそれぞれ平均がゼロ、分散が σ^2 の正規分布に従っているとす。ただし、サンプルは NPO で活動している人のみであり (1) 式に含まれる活動時間には $h_i > 0$ の条件がつくので、(1) 式の推定には切断回帰モデル (Truncated Regression Model) を用いる。注目する係数は α である。現在の NPO 法人での活動年数が長く (活動開始が早く) なければなるほど活動への関与度が増すならば、 α の符号はマイナスとなる。

第 6-4-1 表：記述統計量

サンプルサイズ=621	平均	標準偏差	最小	最大
1ヶ月の実労働・活動時間	89.88	69.04	1	336
「組織運営やミッションの方針決定」への関与	0.63	0.48	0	1
「組織の全般的な業務の管理」への関与	0.62	0.49	0	1
「個々のプロジェクトの管理・運営」への関与	0.49	0.50	0	1
活動開始年齢	58.79	6.51	34	78
定年退職経験ダミー	0.58	0.49	0	1
職員ダミー	0.50	0.50	0	1
男性ダミー	0.67	0.47	0	1
年齢	66.25	4.75	60	82
活動動機ダミー				
社会・地域に貢献	0.94	0.25	0	1
理念に共感	0.87	0.34	0	1
収入確保	0.28	0.45	0	1
経験・能力を生かす	0.79	0.41	0	1
知識・経験を得る	0.53	0.50	0	1
仲間・友人の輪を広げる	0.62	0.48	0	1
情報・つながりを得る	0.54	0.50	0	1
家族・友人に頼まれた	0.36	0.48	0	1
時間ができた	0.46	0.50	0	1
義理・断り切れなかった	0.20	0.40	0	1
短大・高専・専門学校以上卒ダミー	0.65	0.48	0	1
介護経験ダミー	0.57	0.50	0	1
家族にボランティア経験者ありダミー	0.36	0.48	0	1
持ち家ダミー	0.89	0.31	0	1
資格ダミー1	0.28	0.45	0	1
資格ダミー2	0.15	0.36	0	1
資格ダミー3	0.21	0.41	0	1
資格ダミー4	0.71	0.46	0	1
所属団体の活動分野ダミー1	0.43	0.50	0	1
所属団体の活動分野ダミー2	0.08	0.27	0	1
所属団体の活動分野ダミー3	0.09	0.28	0	1
所属団体の活動分野ダミー4	0.14	0.35	0	1
所属団体の年間収入額(万円)	3539.00	6761.48	0	61374
所属団体活動従事者に占めるボランティア割合	0.62	0.43	0	1

推定で用いる変数の記述統計量を第 6-4-1 表に示している。管理や運営への関与度を確認すると、「組織運営やミッションの方針決定」にかなり関与している割合は 63%、「組織の全般的な業務の管理」にかなり関与している割合は 62%、「個々のプロジェクトの管理・運営」にかなり関与している割合は 49%となっている。ただし、分析対象の 621 サンプルのうち 397 サンプルが事務局長であることに注意しなければいけないだろう。事務局長は活動への関与度がより高い立場であることは容易に想像される。そこで、(1) 式と (2) 式の推定では、事務局長を除くサンプルを用いた推定も追加的に行い、事務局長以外の立場で活動する者についても同じ効果が観察されるかを確認する。

分析で用いるデータセットは現在 NPO 活動に参加する高齢者が対象となるため、脱落サンプル（サンプルセレクションバイアス）の影響が含まれている可能性は残されている。もし、NPO で活動する人の定着率が低いならば、あまり熱心でない人が途中で辞めて結果として活動に熱心な人がサンプルに残るという状況になるだろう。この場合、活動開始年齢の効果を過大評価していることになる。しかしながら、労働政策研究・研修機構（2015）が報告するように、『NPO 団体調査』の NPO 法人での職員・ボランティア定着率に関して「職員やボランティアの定着率の向上」が課題であると回答する法人の割合は全体の 10%と少ない⁶。

2. 推定結果と考察

(1) 式と (2) 式の推定モデルに関して限界効果を計算した結果を第 6-4-2 表に示している。(1a) 列から (4a) 列は事務局長を含むサンプルを使った結果である。なお、限界効果は説明変数が連続変数の場合には平均値で評価した値を、ダミー変数の場合にはダミー変数が 0 から 1 へ変化した場合の確率の変化をそれぞれ表している。1 ヶ月の実労働・活動時間 ((1a) 列) に対する活動開始年齢の限界効果はマイナスであり統計的に有意であることが確認される。活動開始が早いほど活動時間は長くなることがわかる。また、定年退職経験ダミーの限界効果がマイナスであることも統計的に有意に確認される。定年退職そのものは活動時間に対してマイナスの影響を与えているようである。

一方で、管理や運営への関与に注目すると、組織運営やミッションの方針決定への関与度 ((2a) 列) と組織の全般的な業務の管理 ((3a) 列) では、活動開始年齢の限界効果はマイナスであり統計的に有意である。それに対して、個々のプロジェクトの管理・運営への関与度 ((4a) 列) では、活動開始年齢の限界効果は統計的に有意に観察されない。これら 3 つの項目の内容を比較すると、前者 2 つは「組織全体」に関することであることから、活動開始年齢の低さは「組織全体」に関わる業務への関与度の向上に影響を与えていると解釈できる。これに対して、後者は「個別」の事案に関することであり、前者 2 つと比較して業務の範囲は相対的に狭いと予想される。活動開始年齢の限界効果が非有意であるという結果は、相対的に狭い範囲の業務については活動開始年齢の低さは重要な要素となっていないということを表しているのかもしれない。一方で、定年退職経験ダミーの限界効果はマイナスであるものの統計的に有意には観察されない。定年退職そのものが管理や運営に対する関与度に対して影響を与えているわけでないということが示唆される。

その他の変数の影響を確認しよう。女性よりも男性がより管理や運営への関与度が高いことが統計的に有意に確認される。また、(活動開始年齢を一定としても) 高齢になる

⁶ 若年層が多い NPO 法人では「職員・ボランティアの定着率の向上」を課題としてあげる割合が 17%と高くなっている。

ほど活動時間や管理・運営への関与度が増加することも統計的に有意に観察される。ただし、この年齢のプラスの効果は事務局長の効果を抑えているのかもしれない。

活動動機の違いの影響に注目すると、「時間ができた」ことを動機とした者はそうでない者よりも活動への関与度が低下することを統計的に有意に観察できる。一方、「義理・断り切れなかった」ことが動機となった者はそうでない者よりも管理や運営への関与度が高まることを統計的に有意に確認できる。この効果は個々のプロジェクトの管理・運営への関与に対して最も大きくなっている。この結果はFreeman (1997) が指摘した人間関係に基づく依頼や勧誘によるきっかけは、ボランティア活動をするかしないかという選択だけでなくどのぐらい活動へ質的に関与するかという決定の重要な要素となっているということを示唆している。また、「理念に共感した」ことを動機に挙げた者はそうでない者よりも「組織全体」に関する活動への関与度((2a)列と(3a)列)が高いことも統計的に有意に観察される。そして、「収入確保」を動機に挙げる人はそうでない者よりも活動時間((1a)列)が長くなることが統計的に有意に観察される。

事務局長以外の者に注目した場合、これまで得た推定結果は大きく異なるのだろうか。第6-4-2表の(1b)列から(4b)列が事務局長を除いたサンプルでの結果である。活動時間に対する参加動機の効果について、事務局長を含むサンプルを用いた結果((1a)列)と比較すると、参加動機が「収入確保」場合以外は統計的に有意な影響が観察されず、年齢も統計的に有意ではない。一方、活動開始年齢の影響は、事務局長を含んだサンプルでの結果と同じく統計的に有意に確認することができる。事務局長以外の立場として活動する者においても、活動開始年齢の低さは活動時間を増加させる効果をもっていることがわかる。さらに、活動開始年齢の(平均値で評価した)限界効果の絶対値は事務局長を含まない場合(-2.024)のほうが大きい。

次に、管理や運営への関与度に対する参加動機の効果について事務局長を含むサンプルを用いた結果((2a)列から(4a)列)と比較すると、参加動機が「理念に共感した」場合以外は統計的に有意な影響が観察されない。「時間ができた」ことを動機とした者はそうでない者よりも活動への関与度が低下することも統計的に有意には確認されない。また、年齢も統計的に有意な影響は見られない。一方で、活動開始年齢の影響は、事務局長を含むサンプルを用いた結果と同様に、「組織運営やミッションの方針決定」((2a)列)と「組織の全般的な業務の管理」((3a)列)において統計的に有意に確認することができる。事務局長以外の立場として活動する者においても、活動開始年齢の低さが「組織全体」に関する管理・運営への関与度を高める効果をもっていることがわかる。また、「組織運営やミッションの方針決定」(2a)に注目すれば、活動開始年齢の(平均値で評価した)限界効果の絶対値は事務局長を含まない場合(-0.023)のほうが事務局長を含む場合(-0.016)よりも大きい。事務局長以外の者が「組織運営やミッションの方針決定」へ関与するかどうかに対して活動開始年齢がより大きな影響を持つようである。

第 6-4-2 表：推定結果 (NPO 活動の関与度に与える影響)

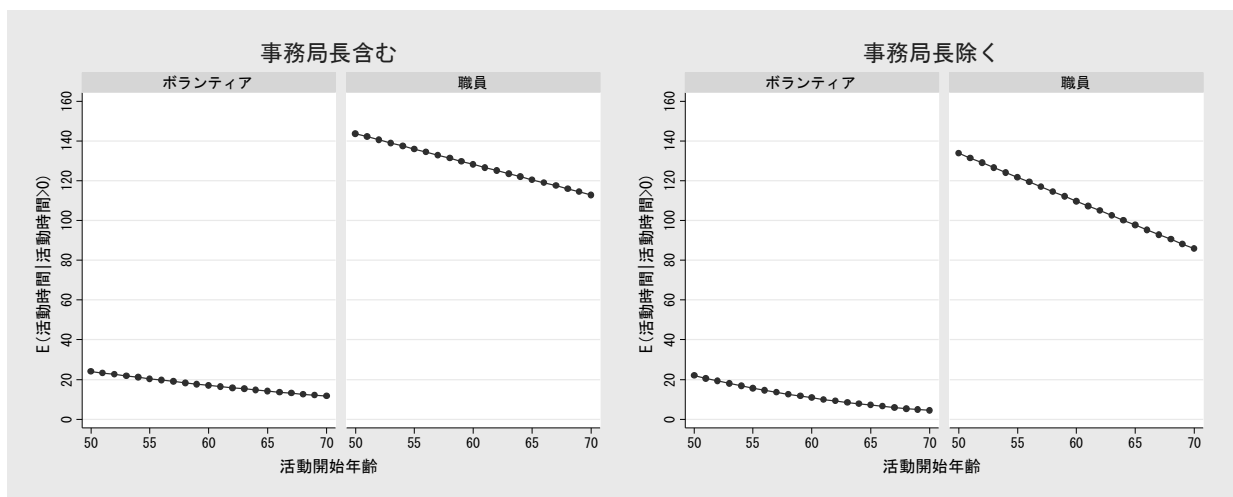
	(1a)		(2a)		(3a)		(4a)		(1b)		(2b)		(3b)		(4b)	
	切断回帰モデル		事務局長含む		プロビットモデル		事務局長除く		切断回帰モデル		組織運営やミッションの方針決定		組織の全般的な業務の管理		個々のプロジェクトの管理・運営	
	活動時間	限界効果	活動時間	限界効果	活動時間	限界効果	活動時間	限界効果	活動時間	限界効果	活動時間	限界効果	活動時間	限界効果	活動時間	限界効果
活動開始年齢	-1.298 **	-0.016 ***	-0.015 ***	-0.006	-2.024 **	-0.023 ***	-0.014 **	0.003	[0.536]	[0.007]	[0.006]	[0.006]	[0.006]	[0.006]	[0.006]	[0.006]
定年退職経験ダミー	-11.751 *	-0.055	-0.086	-0.066	-20.576 *	0.039	-0.048	-0.035	[7.074]	[0.052]	[0.087]	[0.082]	[0.087]	[0.082]	[0.087]	[0.082]
職員ダミー	94.534 ***	-0.001	0.155 **	0.058	72.28 ***	-0.114	0.008	-0.027	[7.763]	[0.061]	[0.098]	[0.091]	[0.091]	[0.091]	[0.091]	[0.091]
男性ダミー	7.989	0.272 ***	0.250 ***	0.157 ***	-0.379	0.242 ***	0.243 ***	0.101	[5.993]	[0.054]	[0.081]	[0.076]	[0.077]	[0.077]	[0.077]	[0.077]
年齢	1.921 **	0.024 ***	0.025 ***	0.011 *	-0.285	0.015	0.012	-0.002	[0.920]	[0.006]	[0.010]	[0.009]	[0.009]	[0.009]	[0.009]	[0.009]
活動機ダミー	13.191	-0.003	-0.019	0.105	17.494	-0.007	0.035	-0.046	[11.129]	[0.085]	[0.188]	[0.151]	[0.145]	[0.145]	[0.145]	[0.145]
社会・地域貢献	7.884	0.129 *	0.140 **	0.068	-1.615	0.182 ***	0.127 *	0.100	[7.555]	[0.067]	[0.070]	[0.070]	[0.077]	[0.077]	[0.077]	[0.077]
理念に共感	18.802 ***	-0.088	-0.066	-0.098 *	24.17 ***	-0.000	0.085	-0.014	[6.454]	[0.056]	[0.086]	[0.082]	[0.082]	[0.082]	[0.082]	[0.082]
収入確保	1.239	0.130 **	0.112 **	0.038	-5.609	0.188 ***	0.083	0.106 *	[6.969]	[0.053]	[0.062]	[0.063]	[0.063]	[0.063]	[0.063]	[0.063]
経験・能力を生かす	-4.529	-0.141 ***	-0.095 **	-0.015	-16.162 *	-0.125 *	-0.041	-0.049	[6.205]	[0.047]	[0.076]	[0.076]	[0.066]	[0.066]	[0.066]	[0.066]
知識・経験を得る	-10.696	0.053	0.014	0.021	3.07	0.003	0.025	-0.023	[6.531]	[0.052]	[0.085]	[0.075]	[0.075]	[0.075]	[0.075]	[0.075]
仲間・友人の輪を広げる	0.534	0.075	0.035	0.034	-16.511 *	0.069	0.040	0.048	[6.446]	[0.050]	[0.079]	[0.071]	[0.071]	[0.071]	[0.071]	[0.071]
情報・つながりを得る	-12.742 **	-0.081 *	-0.043	-0.096 **	-1.685	-0.028	-0.055	-0.007	[5.840]	[0.047]	[0.071]	[0.062]	[0.062]	[0.062]	[0.062]	[0.062]
家族・友人に頼まれた	-14.166 **	-0.133 ***	-0.126 ***	-0.105 **	-4.104	0.005	-0.009	-0.020	[5.756]	[0.044]	[0.071]	[0.064]	[0.064]	[0.064]	[0.064]	[0.064]
時間ができた	6.268	0.098 *	0.128 **	0.178 ***	1.49	0.095	0.030	0.133	[6.919]	[0.052]	[0.118]	[0.100]	[0.100]	[0.100]	[0.100]	[0.100]
義理・断り切れなかった	4.011	0.026	0.070	0.063	-0.833	0.076	0.058	0.132 **	[6.111]	[0.047]	[0.092]	[0.068]	[0.068]	[0.068]	[0.068]	[0.068]
短大・高専・専門学校以上卒ダミー	-4.959	0.079 *	0.035	0.026	0.975	0.059	0.031	0.121 **	[5.536]	[0.043]	[0.066]	[0.060]	[0.060]	[0.060]	[0.060]	[0.060]
介護経験ダミー	6.375	0.040	0.041	0.053	-0.734	0.086	0.065	0.034	[5.692]	[0.044]	[0.079]	[0.070]	[0.070]	[0.070]	[0.070]	[0.070]
家族にボランティア経験者ありダミー	-13.456	-0.059	-0.016	-0.146 **	-22.124 *	-0.116	-0.001	-0.104	[8.560]	[0.062]	[0.116]	[0.098]	[0.098]	[0.098]	[0.098]	[0.098]
持家ダミー																
サンプルサイズ	621	621	621	621	224	224	224	224	224	224	224	224	224	224	224	224
McFadden's Index		0.14	0.12	0.07	0.12	0.07	0.12	0.12								
Wald検定 H ₀ : 定数項以外の係数がすべてゼロ	329.83 ***	102.9 ***	95.2 ***	61.5 ***	246.41 ***	78.61 ***	56.54 ***	44.82 **								
対数類似度	-3163.2	-351.0	-363.0	-399.2	-1060.5	-102.8	-104.5	-108.6								

注1) []内の数値は標準誤差である。
 注2) *, **, ***はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%で統計的に有意であることを示す。
 注3) 連続変数の限界効果は連続変数の平均値を用いて評価した値を、ダミー変数の限界効果はダミー変数が0から1へ変化した場合の確率の変化をそれぞれ表す。
 注4) 資格ダミーと所属するNPO法人の属性に関する変数の限界効果は掲載を省略している。

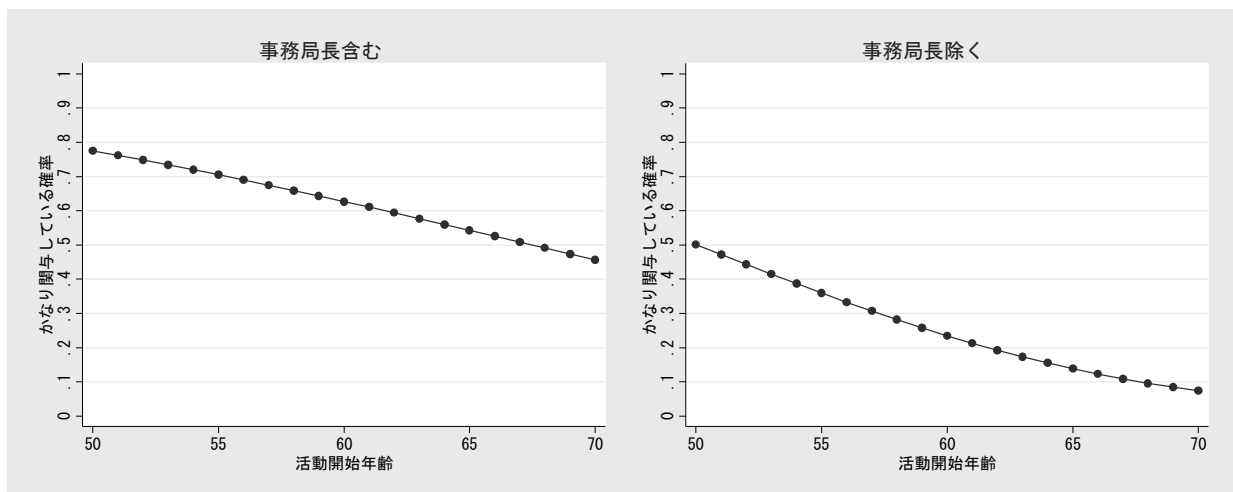
活動開始年齢の低さが「組織全体」の運営・管理への関与度や活動時間を増加させる効果をもっているならば、より早い時期から活動へ参加することが求められるだろう。現実には、第6-3-3図で示したように、定年退職経験なしの者の多くは50歳台に活動を開始していた一方で、定年退職を経験する者の多くが定年後しばらくしてからNPO活動を開始するという状況が観察されていた。それでは、活動開始を60歳台から50歳台にすることでNPO活動への関与度がどのくらい向上することになるのだろうか。第6-4-2表で示した活動開始年齢の限界効果はサンプル平均値で評価した値であった。そこで、推定モデルの結果を用いて活動開始年齢ごとに活動時間と関与確率の予測値をそれぞれ計算してみよう（第6-4-1図）。活動開始年齢以外の変数はサンプルの平均値で評価することとする。

第6-4-1図：活動開始年齢と活動時間・活動関与確率の予測値との関係

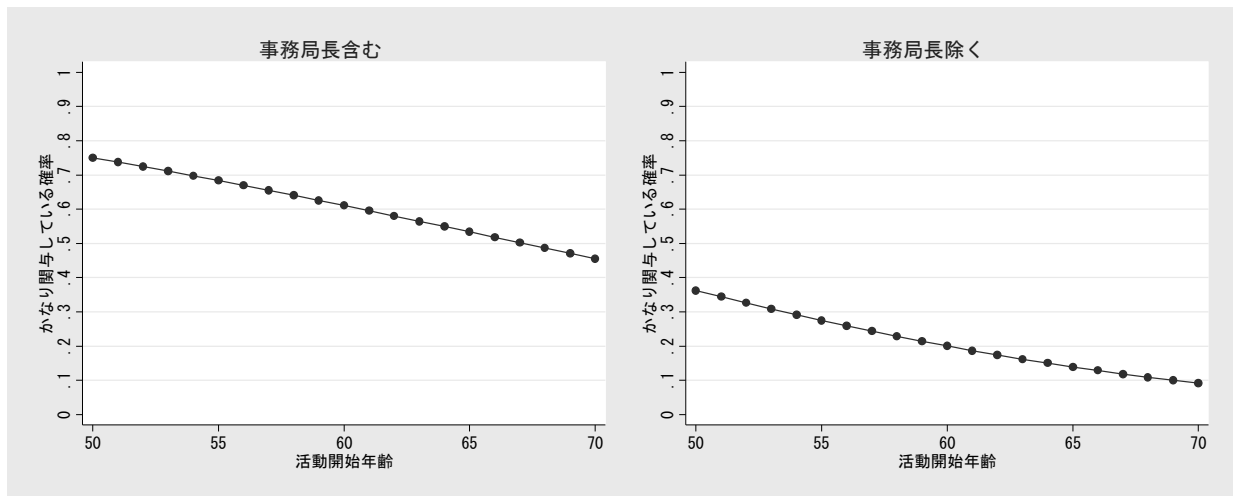
パネルA：1ヶ月の実労働・活動時間の予測値



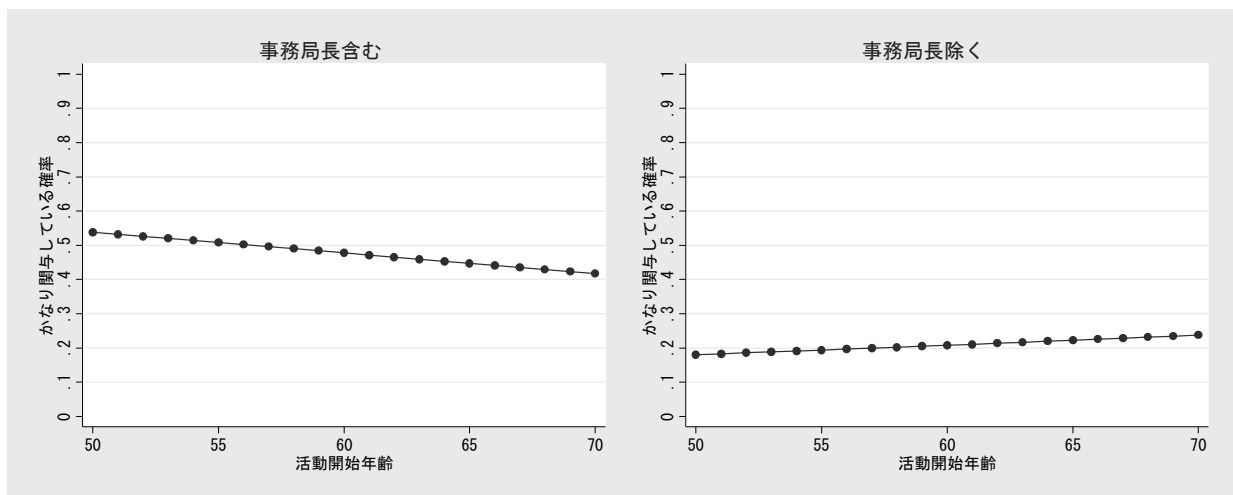
パネルB：組織運営やミッションの方針決定



パネルC：組織の全般的な業務の管理



パネルD：個々のプロジェクトの管理・運営



注1) パネルAの左は第6-4-2表の(1a)列に示す推定結果を使って計算しており、「活動開始年齢」以外の変数はサンプル全体の平均値で評価している。パネルAの右は第6-4-2表の(1b)列に示す推定結果を使って計算しており、「活動開始年齢」以外の変数は事務局長以外のサンプル全体の平均値で評価している。ボランティアは職員ダミー=0の場合、職員は職員ダミー=1の場合の値である。

注2) パネルB-Dの左は第6-4-2表の(2a)-(4a)列に示す推定結果を使って計算しており、「活動開始年齢」以外の変数はサンプル全体の平均値で評価している。パネルB-Dの右は第6-4-2表の(2b)-(4b)列に示す推定結果を使って計算しており、「活動開始年齢」以外の変数は事務局長以外のサンプル全体の平均値で評価している。

パネルAには計算した1ヶ月の実労働・活動時間の予測値を示している。活動(労働)時間は職員とボランティアで大きく異なっていたことから、予測値の計算は職員(職員

ダミー=1) の場合とボランティア (職員ダミー=0) の場合とに分けて示している。事務局長を含んだ場合 (第 6-4-2 表の (1a) 列) の結果を用いると、職員 (ボランティア) である人の活動開始年齢が 65 歳の場合は 121 時間 (14 時間) であるのに対して 60 歳の場合は 128 時間 (17 時間)、55 歳場合は 136 時間 (20 時間) と上昇していくことがわかる。事務局長を含まない場合 ((1b) 列) の結果を用いれば、その上昇率はより大きくなることがわかる。職員 (ボランティア) である人の活動開始年齢が 65 歳の場合は 98 時間 (7 時間) であるのに対して、60 歳の場合は 110 時間 (11 時間)、55 歳の場合は 122 時間 (16 時間) となる。

次に、「組織運営やミッションの方針決定」への関与確率 (パネル B) を確認すると、事務局長を含んだ場合 ((2a) 列) の結果を用いた場合、活動開始年齢が 65 歳で 0.54 となるのに対して 60 歳で 0.63、55 歳時で 0.71 と上昇していく。事務局長を含まない場合 ((2b) 列) の結果を用いて計算すると、その確率の上昇はより大きくなる。活動開始年齢が 65 歳での関与確率は 0.14 であるのに対して、60 歳で 0.23、55 歳で 0.36 と、65 歳の時の関与確率は 55 歳の時の 2 倍以上となっている。この傾向は、「組織の全般的な業務の管理」への関与確率 (パネル C) から観察される。このように、事務局長を含む結果を用いた場合と含まない結果を用いた場合で、活動開始年齢の早さ (遅さ) の違いが活動の関与度に与える影響の大きさは異なっていることがわかる。事務局長以外の立場で NPO 活動をする人にとって、活動開始年齢が活動時間や「組織全体」の管理や運営への関与に対してより大きな影響を持っている。

第 5 節 おわりに

本章では、『NPO 個人調査』のマイクロデータを用いて、60 歳以上の高齢者について NPO 活動への参加動機、活動内容や活動への関与度の違いを確認した上で、NPO の活動開始年齢が NPO 活動への関与度に与える影響について議論した。その結果、活動開始年齢の低さは NPO での活動時間や組織全体の運営・管理への関与度を増加させる効果をもっていることが示された。また、事務局長以外の立場で活動する人にとっては、活動開始年齢が活動時間の長さや組織全体の管理や運営に関与する度合いに対してより大きな影響を持っていることも示された。

その上で、本章で得られた結果を踏まえれば、より早い時期 (例えば 50 歳台) から NPO 活動に参加することが望まれる。ボランティア休暇の拡充など 50 歳台から NPO との関わりを持つような仕組みを整えることも一案だろう。一方で、現実には NPO 活動している人のうち定年退職を経験した人の多くは定年前 (60 歳以前) から NPO 活動しているわけでないという状況を考慮することも重要である。これは定年前の時点における時間制約

の厳しさが影響しているのかもしれない。本章で得られた結果と60歳以降の労働市場の状況を照らし合わせれば、定年退職後における時間制約の緩和を利用しながらより多くの高齢者がスムーズにNPO活動に参加できるかどうか注目が集まるだろう。平成25年度に高年齢者雇用安定法が改正され、65歳までの高年齢者雇用確保措置のうち継続雇用制度を導入する場合には希望者全員をその対象とすることが義務づけられた。ただし、企業や団体の多くは定年延長よりも定年後の継続雇用で高齢者の雇用機会の確保を進めている。継続雇用の場合を含めた60歳台の雇用形態の状況を確認すると、「パート・アルバイト」や「嘱託」という身分での雇用が多い。労働政策研究・研修機構が2014年に実施した『60代の雇用・生活調査』によると、60歳から69歳までの雇用者のうち55歳当時の企業に継続勤務している者の35%が「パート・アルバイト」、約20%が「嘱託」として雇用されている。さらに、彼（女）らのうちでフルタイム勤務以外の形態で勤務する者の割合も約40%にのぼる。

定年退職後に労働市場から引退する場合だけでなく継続雇用される場合においても、定年退職前と比べると働くことに費やす時間が減少することによって、高齢者の時間配分の制約が大きく変化している。この時間制約の緩和が高齢層のNPO活動への参加を促進させる大きな機会になる。例えば、定年後も継続雇用されながらNPO活動に参加するというライフスタイルは、就業とNPO活動との両立が図られやすい形態のひとつと思われる。

参考文献

- Andreoni, J. (1990) “Impure Altruism and Donations to Public Goods: a Theory of Warm-glow Giving,” *The Economic Journal*, Vol. 100, no. 401, pp. 464-477.
- Carpenter, J. and C. K. Myers (2010) “Why Volunteer? Evidence on the Role of Altruism, Image, and Incentives,” *Journal of Public Economics*, Vol. 94, no. 11, pp. 911-920.
- Crumpler, H. and P. J. Grossman (2008) “An Experimental Test of Warm glow Giving,” *Journal of Public Economics*, Vol. 92 no. 5, pp. 1011-1021.
- Freeman, R. B. (1997) “Working for Nothing: The Supply of Volunteer Labor,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 15, No. 1, pp. s140-s166.
- Meier, S. and A. Stutzer (2008) “Is Volunteering Rewarding in Itself?” *Economica*, Vol. 75 No. 297, pp. 39-59.
- Menchik, P. L. and B. A. Weisbrod (1987) “Volunteer Labor Supply,” *Journal of Public Economics*, Vol. 32. pp. 159-183.

- Prouteau, L. and F. C. Wolff (2006) “Does Volunteer Work Pay off in the Labor Market?” *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 35, No. 6, pp. 992-1013.
- Prouteau, L. and F. C. Wolff (2008) “On the Relational Motive for Volunteer Work,” *Journal of Economic Psychology*, Vol. 29, No. 3, pp.314-335.
- Simmons, W.O. and R. Emanuele (2010) “Are Volunteers Substitute for Paid Labor in Nonprofit Organizations?” *Journal of Economics and Business*, Vol. 62, No. 1, pp. 65-77.
- Ziemek, S. (2006) “Economic Analysis of Volunteers’ Motivations—A Cross-country Study,” *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 35, No. 3, pp. 532-555.
- 浦坂純子 (2006)「団体要因・労働条件・継続意思—有給職員の賃金分析を中心に—」、『NPOの有給職員とボランティア—その働き方と意識—』労働政策研究報告書、No. 60、第3章、労働政策研究・研修機構、2006年。
- 浦坂純子 (2012)「高齢者の就業と社会貢献活動—移行パターンに見る代替・補完関係—」、『高齢者の社会貢献活動に関する研究—定量的分析と定性的分析から—』労働政策研究報告書、No. 142、第5章、労働政策研究・研修機構、2012年。
- 奥山尚子 (2009)「地域ボランティア活動の決定要因—JGSS-2006 を用いた実証分析」、『日本版総合的社会調査共同研究拠点研究論文集』Vol. 9, pp. 107-122.
- 藤本隆史 (2004)「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」、『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、No. 12、第5章、労働政策研究・研修機構。
- 馬欣欣 (2014)「高齢者におけるボランティア供給の決定要因に関する実証分析」、『日本労働研究雑誌』No. 643、pp. 70-80。
- 労働政策研究・研修機構 (2015)「NPO法人の活動と働き方に関する調査（団体調査・個人調査）—東日本大震災復興支援活動も視野に入れて—」、『JILPT 調査シリーズ、no. 139、労働政策研究・研修機構、2015年。

附表1: 変数の定義

活動時間	正規職員・非正規職員の場合は標準的な週あたりの実労働時間×4（問22）、ボランティアの場合は1ヶ月あたりの活動時間（問26）
「組織運営やミッションの方針決定」への関与	「組織運営やミッションの方針決定」にかなり関与している=1、やや関与している・あまり関与していない・関与していない=0（問12）
「組織の全般的な業務の管理」への関与	「組織の全般的な業務の管理」にかなり関与している=1、やや関与している・あまり関与していない・関与していない=0（問12）
「個々のプロジェクトの管理・運営」への関与	「個々のプロジェクトの管理・運営」にかなり関与している=1、やや関与している・あまり関与していない・関与していない=0（問12）
活動開始年齢	年齢-(2014-現在のNPO法人で活動を始めた年)（問1・F2）
職員ダミー	現在のNPO法人での活動形態が正規職員・非正規職員=1、ボランティア=0
男性ダミー	男性=1、女性=0（F1）
年齢	年齢（F2）
活動動機ダミー	現在のNPO法人での活動動機（問3）
社会・地域に貢献	「人の役に立ち、社会や地域に貢献するため」があてはまる・ややあてはまる=1、あまりあてはまらない・あてはまらない=0
理念に共感	「NPO法人の理念や活動目的に共感したため」があてはまる・ややあてはまる=1、あまりあてはまらない・あてはまらない=0
収入確保	「収入を得るため」があてはまる・ややあてはまる=1、あまりあてはまらない・あてはまらない=0
経験・能力を生かす	「自分の経験や能力を生かすため」があてはまる・ややあてはまる=1、あまりあてはまらない・あてはまらない=0
知識・経験を得る	「新しい知識や技術、経験を得るため」があてはまる・ややあてはまる=1、あまりあてはまらない・あてはまらない=0
仲間・友人の輪を広げる	「仲間や友人の輪を広げるため」があてはまる・ややあてはまる=1、あまりあてはまらない・あてはまらない=0
情報・つながりを得る	「必要な情報やつながりを得るため」があてはまる・ややあてはまる=1、あまりあてはまらない・あてはまらない=0
家族・友人に頼まれた	「家族や友人に頼まれた、誘われたため」があてはまる・ややあてはまる=1、あまりあてはまらない・あてはまらない=0
時間ができた	「時間ができたため」があてはまる・ややあてはまる=1、あまりあてはまらない・あてはまらない=0
義理・断り切れなかった	「義理、断り切れなかったため」があてはまる・ややあてはまる=1、あまりあてはまらない・あてはまらない=0
短大・高専・専門学校以上卒業ダミー	最終学歴が短大・高専・専門学校・大学・大学院以上=1、中学・高校=0（F4）
介護経験ダミー	家族の介護を過去にしたことがある・現在している=1、ない=0（F10）
家族にボランティア経験者ありダミー	家族の中にボランティアやNPO法人等で活動した人がいる・いた=1、いない=0
持ち家ダミー	住まいは持ち家=1、持ち家だが住宅ローン返済中・持ち家ではない=0（F8）
資格ダミー1	看護師・准看護師・社会福祉士・作業療法士・理学療法士・柔道整復師・歯科衛生士・心理カウンセラー・精神保健福祉士・保健師・介護福祉士・ホームヘルパー・栄養士・医療事務・医師=1、それ以外=0（問10）
資格ダミー2	保育士・幼稚園教諭・教員免許=1、それ以外=0
資格ダミー3	簿記資格・パソコン関連資格・語学関連資格=1、それ以外=0
資格ダミー4	普通自動車免許・大型・特殊自動車免許=1、それ以外=0
所属団体の活動分野ダミー1	NPO法人の主要な活動分野1番目が保険・医療・福祉=1、それ以外=0（団体調査票問23）
所属団体の活動分野ダミー2	NPO法人の主要な活動分野1番目が学術・文化・芸術・スポーツ=1、それ以外=0
所属団体の活動分野ダミー3	NPO法人の主要な活動分野1番目がまちづくり・観光振興・農村漁村・中山間地域振興=1、それ以外=0
所属団体の活動分野ダミー4	NPO法人の主要な活動分野1番目が環境保全=1、それ以外=0
所属団体の年間収入額(万円)	NPO法人の2013年度の年間収入額（団体調査票問30）
所属団体活動従事者に占めるボランティア割合	NPO法人の2014年3月末時点の(有償ボランティア人数+無償ボランティア人数)/(正規職員数+非正規職員数+有償ボランティア人数+無償ボランティア人数)
事務局長ダミー	調査票の回答者が事務局長=1、それ以外=0

第7章 NPO 就労とバーンアウト

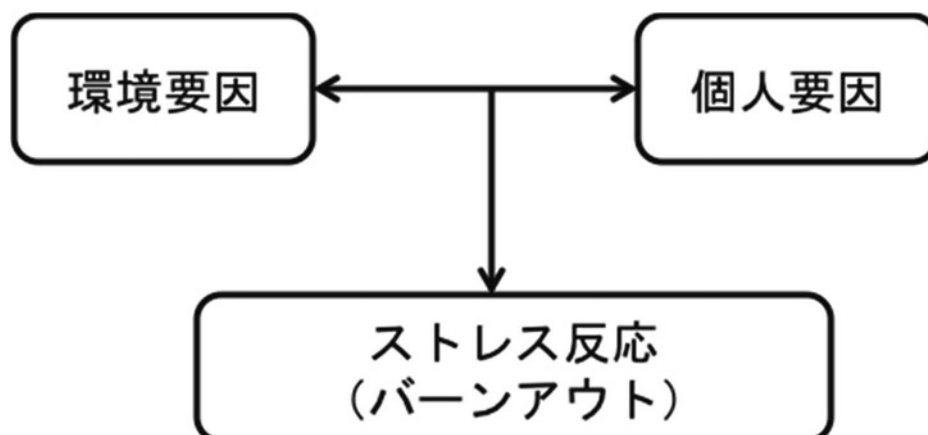
第1節 問題意識

バーンアウトとは、仕事を精力的に行う者があたかも「燃え尽きた」ように仕事に対する意欲を失い、休職・離職に至る症状のこと（久保、2007）である。看護や介護といった、人と直接関わりをもつ仕事を担う人のなかで多く見られる症状であり、今後需要が高まることが見込まれるこれらの領域におけるバーンアウトは、対策が求められる問題の一つであるといえる。

バーンアウトについての実証的な研究は、ストレス研究を土台にして行われてきており、バーンアウトの測定方法としては、Maslach & Jackson (1981) による Maslach Burnout Inventory (MBI) が広く用いられている。Maslach らは、バーンアウトを以下の3つの症状から構成されるものとしてとらえている。一つ目は「情緒的消耗感(emotional exhaustion)」で、仕事を通じて、情緒的に力を出し尽くし消耗してしまった状態であり、バーンアウトの中心的な症状であるとされる。そしてこの主症状によってもたらされる副次的な症状として「脱人格化(depersionalization)」と「個人的達成感(personal accomplishment)の低下」の2つがある。「脱人格化」は、クライアントに対する無情で、非人間的な対応であり、クライアントと距離をとり情緒的な関わりを避けることでさらなる消耗を防ごうとしていると考えられている。一方、「個人的達成感の低下」は、「情緒的消耗感」や「脱人格化」の結果、クライアントに対するサービスの質が維持できなくなることから生じると考えられている。

こうしたバーンアウトの症状は、長期にわたる職場でのストレスが積み重なって生じる。バーンアウトにつながる職場でのストレスをもたらす要因としては、環境要因と個人要因がある（第7-1-1図）。環境要因には例えば、長時間に及ぶ労働や一日に多くのクライアントに接することから生じる過重負担があげられる。職場内で自らが仕事の内容や量をどの程度コントロールできるかといった自律性に関しても、それが低い場合にはストレス反応を高めるとされている。

第7-1-1図 ストレスの過程（久保、2007 をもとに作成）



同じ職場環境にいたとしても、その環境がストレスをもたらすかどうかには個人差が存在する。例えば、仕事に対して動機づけが高く、使命感をもってひたむきに関わろうとする人は、多くの仕事を引き受けようとすることから過重負担に陥りやすく、また自律性の欠如にも敏感になるため、ストレスを高めやすいと考えられる。一方でお金のためと割り切って仕事に臨む人は、目の前の仕事を与えられた通りに進めるだけでありストレスを高めることは少ないといえる。こうした個人間で異なる個人要因と、職場がもたらす環境要因とがくみ合わさってストレス反応が生じ、それが長期にわたり積み重なって生じるのがバーンアウトである。

NPO を「働く場」としてとらえると、その活動分野としては、保健・医療・介護の領域が多く、これらの分野ではクライアントと直接関わる専門的な活動に従事する割合が高くなるといえる。バーンアウトはクライアントと直接関わる職種に多く、仕事内容が同じであればNPO 団体に働く人たちにとってもそのリスクは変わらないといえる。

その一方で「働く場」としてのNPO の特殊性も存在する。NPO は団体ごとに固有のミッションを共有する者たちから構成された、自律性・公益性を備えた団体であり、何よりも営利を目的としないといった特徴をもつ。これらの特徴の中で、ミッションが共有されているということは、活動を進める上で行動を評価する軸ともなり、評価基準が不明瞭な対人援助の現場にあっても、自身の行為をぶれることなく評価しうることにつながると考えられる。

しかし、営利を目的としないところから、財政的に安定することが難しく、団体内で有給職員として働く場合、経済的な困難さが想定される。このことは活動を通じた達成感を感じにくくなることにもつながるかもしれない。NPO 団体に活動する人たちのバーンアウトの程度はどのようなものか、個人要因、環境要因とあわせて記述していくのが本章の目的である。

第2節 NPO 就労とバーンアウト

1. 分析に使用するデータと変数

(1) 本節で扱うデータ

本節の分析では、NPO で活動する個人を対象とする「NPO 法人の活動と働き方に関する調査（個人調査票）」をベースにして、「NPO 法人の活動と働き方に関する調査（団体調査票）」の変数を加えた「個人・団体合体データ（ $n = 3963$ ）」を用いる。

(2) 日本語版バーンアウト尺度

バーンアウトの測定には、日本語版バーンアウト尺度（久保、2004）を参考に、NPO 就労者に合わせ若干の項目の変更を行ったものを用いた。日本語バーンアウト尺度は、「情緒的消耗感」、「脱人格化」、「個人的達成感の低下」の3つの下位尺度から構成されるが、対人援助に直接かかわる職種ばかりではないことが想定されたため、本調査では「脱人格化」を除い

た「情緒的消耗感」と「個人的達成の低下」の2つの下位尺度のみを用いた。この尺度では、「現在のNPO活動の中で、最近6か月くらいの間に、次の(a)～(k)のようなことをどの程度経験しましたか。あてはまると思う番号に○をつけてください。」という質問に対して、「いつもある」から「ない」までの5件法で回答をもとめた(第7-2-1表)。

バーンアウト得点は2つの下位尺度ごとに項目を合計し、得点が高くなるほどバーンアウト傾向が高くなるよう方向性を整えたうえで項目数で除し、得点範囲が1点から5点となるように調整した。各下位尺度ごとに α 係数を算出すると、「情緒的消耗感」では $\alpha=.825$ 、「個人的達成感の低下」では $\alpha=.872$ といずれも高い値が得られ、信頼性は十分であるといえる。

また、バーンアウト尺度11項目に対して探索的因子分析を行った結果、「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」の各項目がそれぞれ異なる2つの因子に高い負荷をもつ2因子構造となった¹。

第7-2-1表 情緒的消耗感と個人的達成感の低下の項目

情緒的消耗感 (emotional exhaustion)	個人的達成感の低下 (personal accomplishment)
(a) 「こんな活動、もうやめた」と思うことがある	(b) 我を忘れるほど活動に熱中することがある
(d) 1日の活動が終わると「やっと終わった」と感じることもある	(c) この活動は私の性分に合っていると思うことがある
(e) 活動に行くのが嫌になって、家にいたいと思うことがある	(f) 活動を終えて、今日は気持ちの良い日だったと思う日がある
(g) 活動のために心にゆとりがなくなると感じることもある	(h) 今の活動に、心から喜びを感じることもある
(j) 体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある	(i) 活動が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある
	(k) 我ながら、仕事をうまくやり終えたと思うことがある

(3) 本章の分析に使用する変数

本章の分析に使用する変数一覧を第7-2-2表に示す。個人要因に関する変数としては、活動形態、活動をはじめたきっかけ(10カテゴリからひとつ選択)、活動の動機(11項目それぞれについて4件法)、活動のメリット(12項目それぞれについて4件法)、取り組み意欲の変化(3件法)、活動関与度(3領域それぞれについて4件法)、賃金決定ルール(8カテゴリからひとつ選択)、職業能力向上の知覚(4件法)、活動継続意図(4件法)、をとりあげる。また、フェイス変数として、性別、年齢を扱う。個人要因に関する変数はすべて個人調査内の変数である。

環境要因に関する変数としては、団体調査および個人調査に含まれる変数の両方から、NPOの団体規模、活動分野、団体の年間収入、標準的実労働時間、平均賃金を用いた。

¹ 今回の調査で参考にした日本語版バーンアウト尺度は全17項目から構成され、「情緒的消耗感」、「脱人格化」、「個人的達成感の低下」の3因子構造となるが、本調査ではそのうち「脱人格化」に関する項目を除いた11項目を使用している。11項目の因子分析の結果(最尤法、プロマックス回転)、すべての項目が想定されているとおりの2つの因子に0.60以上の因子負荷を持つ2因子構造となった。

第 7-2-2 表 本章の分析に使用する主な変数一覧

調査票	変数	説明
個人調査票	活動を始めたきっかけ	10の選択肢から1つ選択。その他の自由記述をもとに3項目をアフターコード化
	活動の動機	12項目。「あてはまる」から「あてはまらない」まで4件法
	活動のメリット	11項目。「あてはまる」から「あてはまらない」まで4件法
	取り組み意欲の変化	「意欲は上がっている」から「意欲は下がっている」まで3件法
	活動関与度	3つの領域それぞれについて、「かなり関与している」から「関与していない」まで4件法
	賃金決定ルール	8つの選択肢から1つ選択
	職業能力向上の知覚	「向上している」から「向上してない」まで4件法
	活動継続意図	「可能な限り、現在のNPO法人で活動を続けたい」から「活動をやめたい」まで4件法
	性別	2件法
	年齢	実数回答をカテゴリ化
	週あたりの労働時間	有給職員に関しては、「標準的な週あたりの実労働時間」 ボランティアに関しては一月あたりの活動時間を4で除したものを使用
	NPO団体からの収入	有給職員に関しては「給与」を月給に換算 ボランティアに関しては、1年に受け取った謝礼金を12で除したものを使用
	NPO活動期間	活動開始年月を、調査時点2014年7月から引いた値を使用
団体調査票	団体規模	活動形態別の人数を合算しカテゴリ化
	活動分野	20の活動分野のなかから主要な活動分野の1番目としてあげられた領域を使用
	年間収入	2013年度の年間収入額(実数回答)をカテゴリ化
	標準的な実労働時間	正規職員の標準的な週あたりの実労働時間
	平均賃金	正規職員のうち、平均的な人の年間給与額

2. バーンアウト尺度得点の記述統計

バーンアウト尺度内の各下位尺度がどのように回答されているかをとらえるため、第7-2-3表にフェイス変数、活動形態、職位ごとにみたバーンアウト尺度得点の記述統計量を示す。

分析対象者全体で「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」の平均をみると、「情緒的消耗感」は平均 2.26 (標準偏差 0.90)、「個人的達成感の低下」は平均 2.91 (標準偏差 0.91)と、「個人的達成感の低下」のほうが「情緒的消耗感」よりも値が高くなっている²。

性ごとにバーンアウトの程度をみると、「情緒的消耗感」・「個人的達成感の低下」のいずれも男性より女性のほうが高くなっている。

²日本語版バーンアウト得点には、その高低を区分する絶対的な基準点は存在しない。参考として、日本語版バーンアウト尺度を用いた古村・石竹(2012)の得点と本サンプルの得点とを比較する。古村らは高齢者グループホームに勤務するケアスタッフのバーンアウトと個人特性・職場環境要因との関連を検討している。この研究内で報告されているケアスタッフのバーンアウト下位尺度得点は、情緒的消耗感で平均 14.3 (標準偏差 4.9)、個人的達成感の低下で 16.1 (標準偏差 4.6)である。この得点は各下位尺度を構成する項目を単純に加算したものであり、情緒的消耗感では高得点が高い燃えつきを、個人的達成感の低下では低得点が高いバーンアウト傾向を示す。

本章でのバーンアウト得点は、解釈しやすさを考慮し、単純加算点を項目数で除し、得点が高くなるほど高いバーンアウト傾向となるよう方向を調整しているが、比較のため本調査のバーンアウト下位尺度得点を単純加算点で計算し、主な活動分野を保健・医療・福祉に限定し、有給職員についてのみ求めてみると、情緒的消耗感 は平均 12.1 (標準偏差 4.5)、個人的達成感の低下は平均 18.1 (標準偏差 5.2)となる。これを先の古村・石竹(2012)と比較するといずれも本サンプルの方がバーンアウトの傾向は低い。

年齢は、「情緒的消耗感」では年齢区分が高齢になるにしたがってバーンアウトの程度が低くなっている。「個人的達成感の低下」では、年齢区分が高くなるのに従いバーンアウトの程度が高まり、40～50歳未満が最も高く、70歳以降になると大きく得点が低くなる。

第7-2-3表 フェイス変数、活動形態、職位ごとにみたバーンアウト尺度得点の記述統計量

		情緒的消耗感			個人的達成感の低下		
		<i>n</i>	平均	標準偏差	<i>n</i>	平均	標準偏差
全体		3,776	2.26	0.90	3,776	2.91	0.91
性別	男性	1,930	2.13	0.88	1,932	2.88	0.92
	女性	1,762	2.41	0.90	1,761	2.94	0.89
年齢	30歳未満	211	2.63	1.00	210	2.95	0.86
	30～40歳未満	466	2.53	0.99	468	2.92	0.95
	40～50歳未満	663	2.40	0.94	662	3.01	0.90
	50～60歳未満	892	2.24	0.87	892	2.92	0.89
	60～70歳未満	1,002	2.09	0.81	1,004	2.92	0.91
	70歳以上	453	2.03	0.77	453	2.68	0.89
活動形態	正規職員	1,658	2.48	0.91	1,659	2.91	0.88
	非正規職員	651	2.23	0.85	649	3.11	0.85
	有償ボランティア	303	2.03	0.82	308	2.68	0.84
	無償事務局ボランティア	779	2.04	0.86	779	2.88	0.99
	無償その他ボランティア	295	1.92	0.83	294	2.76	0.93
職位	事務局長	2,308	2.18	0.86	2,308	2.81	0.92
	それ以外	1,468	2.38	0.95	1,468	3.05	0.87

活動形態ごとにみると、「情緒的消耗感」では、正規職員のバーンアウトが最も高く、次いで非正規職員のバーンアウトの程度が高くなっている。ボランティアは有償・無償にかかわらずバーンアウトの程度は有給職員に比べて低い値となっていた。「個人的達成感の低下」では、正規職員より非正規職員のほうがバーンアウトの程度が高く、「情緒的消耗感」の得点と同じくボランティアは有給職員に比べてバーンアウトの得点は低くなっているが、なかでも有償ボランティアの「個人的達成感の低下」得点が低かった。

職位に関しては、職位が事務局長である場合のほうがそれ以外である場合よりも、「情緒的消耗感」、「個人的達成感の低下」のいずれもバーンアウトの程度が低い値となっていた。

3. バーンアウト得点とフェイスとの相関

バーンアウト尺度とその他の量的な指標間の相関を第7-2-4表に示す。バーンアウト下位尺度の「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」の相関係数は $r=.078$ と、関連は認められない。

週あたりの労働時間、NPO 団体からの収入、NPO 活動期間とバーンアウトとの関係をみると、

「情緒的消耗感」との間には、「週あたりの労働時間」が弱い正の相関を示している($r = .292$)。労働時間が長い者ほど、情緒的な疲労度を高く報告している傾向が読み取れる。「情緒的消耗感」は、NPO 団体からの収入や NPO 活動期間との間には $r = .2$ を上回る相関がみられなかった。

一方「個人的達成感の低下」は、収入、労働時間、活動期間のいずれとの間にも $r = .2$ を超える相関がなかった。バーンアウト下位尺度間に相関が認められず、相関を持つ変数も異なることから、「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」は異なる概念であることが示唆される。

第 7-2-4 表 バーンアウト尺度得点とフェイス項目の相関

	情緒的 消耗感	個人的 達成感 の低下	週あたり の 労働時間	NPO団体 からの 収入
バーンアウト尺度				
1. 情緒的消耗感				
2. 個人的達成感の低下	.078 **			
給与・労働時間など				
3. 週あたりの労働時間	.292 **	-.056 **		
4. NPO団体からの収入	.080 **	-.101 **	-.024	
5. NPO活動期間	-.014	-.091 **	.056 **	.059 **

** $p < .01$

4. 情緒的消耗感と個人的達成感の低下の高低によるバーンアウト 4 類型

バーンアウトの下位尺度である「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」とが、独立した概念であると考えられたため、両下位尺度のそれぞれの中央値を基準に、高群と低群とに 2 分し、バーンアウト 4 類型を作成した (第 7-2-5 表)。

「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」がともに低い群を「低低」型、「情緒的消耗感」が高く「個人的達成感の低下」が低い群を「ee 高 pa 低」型、「情緒的消耗感」の得点が低く「個人的達成感の低下」が高い群を「ee 低 pa 高」型、「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」がともに高い群を「高高」型とする。

第 7-2-5 表 情緒的消耗感と個人的達成感の低下の高低によるバーンアウト 4 類型
(個人・団体合体データ)

		個人的達成感 (personal accomplishment: pa) の低下		
		低群	高群	合計
情緒的 消耗感 (emotional exhaustion: ee)	低群	979 26.1% 「低低」型	863 23.0% 「ee低pa高」型	1,842 49.1%
	高群	939 25.0% 「ee高pa低」型	968 25.8% 「高高」型	1,907 50.9%
	合計	1,918 51.2%	1,831 48.8%	3,749 100%
	%は総和(n=3,749)を100%として算出			

以下の分析ではこのバーンアウト 4 類型を用いて、バーンアウトと個人・環境要因との関係を見ていく。

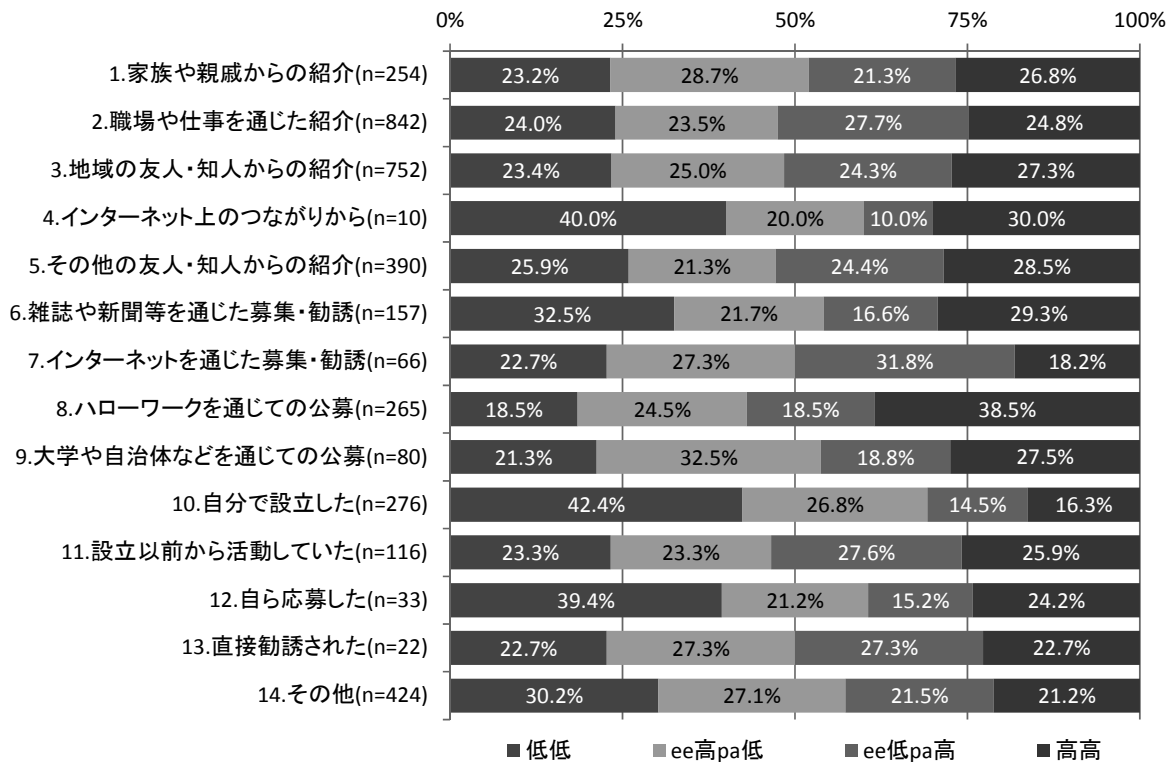
5. 個人要因とバーンアウト

(1) 活動のきっかけ

活動のきっかけごとにみたバーンアウト 4 類型を第 7-2-1 図に示す。「10. 自分で設立した」と「12. 自ら応募した」を選択した者は、「低低」型の割合が高くなっている(それぞれ 42.4%、39.4%)。また、「低低」型と「ee 高 pa 低」型とを合わせた、割合もそれぞれ、69.2%、60.6%と 6 割を上回っており、特に「個人的達成感の低下」に関して得点が低い回答となっていた。つまり、NPO 活動への参入経路として自らの意志が強く関与している者は、その後の活動においてもバーンアウトの程度が低いといえる。なお、「4. インターネット上のつながりから」と回答した者も、「低低」型の割合が高いが、 $n = 10$ と n が小さいため解釈は保留する。

「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」が両方ともに高い「高高」型の割合をみると、「8. ハローワークを通じての公募」において 38.5%と、他の項目と比較すると高くなっている。ハローワークをきっかけとした者たちは「低低」型の割合も低く(18.5%)、他の経路を通じて関わりだした者よりもバーンアウトしやすいといえる。ただし、「8. ハローワークを通じての公募」を選択した 265 名は、活動形態ごとにみると有給職員が 255 名、ボランティアは 6 名(無回答 4 名)と、有給職員の割合が圧倒的に高い。本調査での有給職員の割合は 62.4%であり、第 7-2-3 表でもみたように、ボランティアに比べ有給職員のバーンアウト傾向は高いため、活動形態の違いが「高高」型の割合の高さに影響しているとも考えられる。

第7-2-1 図 活動をはじめたきっかけごとにみたバーンアウト4 類型

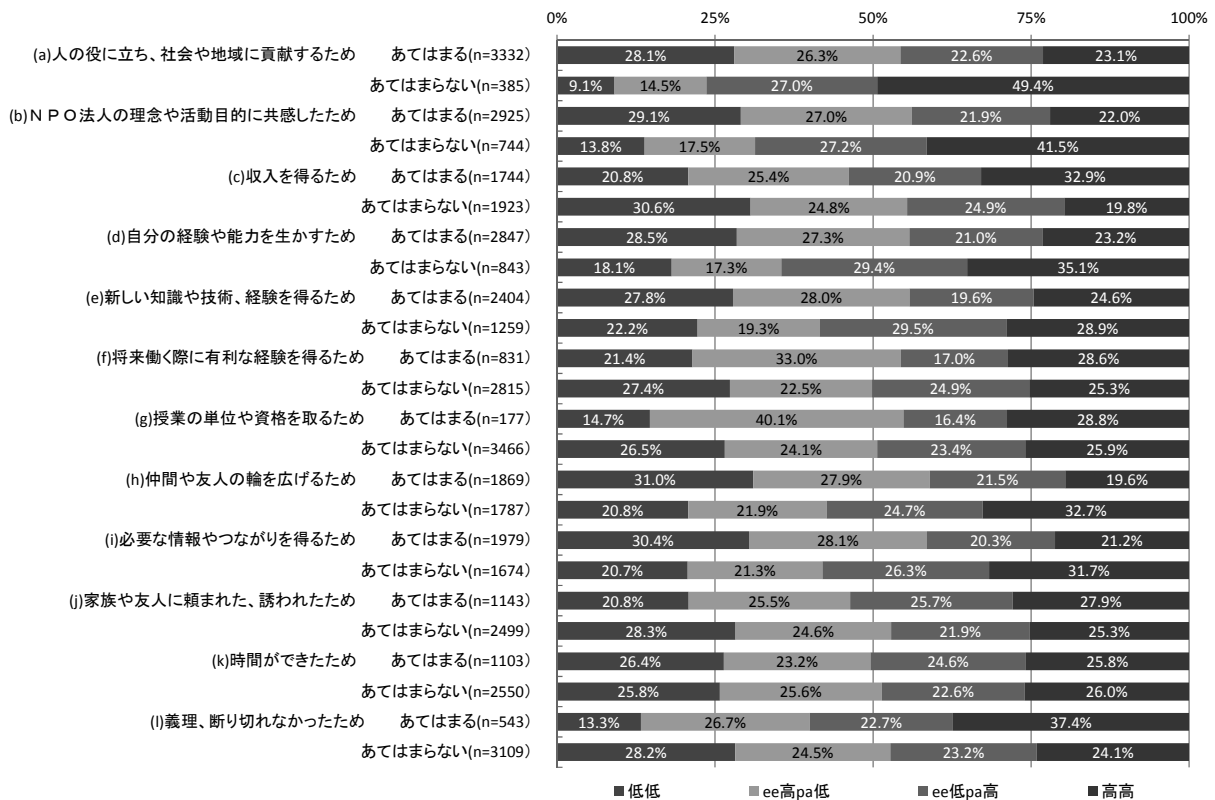


注)「10. 自分で設立した」から「13. 直接勧誘された」までは、調査票内「その他」への自由回答をアフターコード化したカテゴリ。

(2) 活動の動機

次に活動の動機ごとにみたバーンアウト4 類型の割合を第7-2-2 図に示す。活動動機は(a)から(1)の12 項目それぞれについて、「あてはまる」～「ややあてはまる」～「あまりあてはまらない」～「あてはまらない」まで4 件法での回答を求めている。第7-2-2 図では、「あてはまる」と「ややあてはまる」を『あてはまる』カテゴリに、「あまりあてはまらない」と「あてはまらない」を『あてはまらない』カテゴリに再カテゴリ化し、活動動機12 項目ごとにバーンアウト4 類型の割合を示している。

第 7-2-2 図 活動の動機ごとにみたバーンアウト 4 類型



バーンアウトの程度が高まっていると考えられる「高高」型に目を向けると、「あてはまらない」と回答した者で「高高」型の割合が高い項目と、逆に「あてはまる」に回答した者で「高高」型の割合が高い項目とがあることがわかる。前者に典型的な項目は「(a)人の役に立ち、社会や地域に貢献するため」、「(b)NPO法人の理念や活動目的に共感したため」の2項目であり、これらの項目に「あてはまらない」とした者のそれぞれ49.4%、41.5%が「高高」型になる。またこれらの項目で、「高高」型と「ee低pa高」型を合わせ、「個人的達成感の低下」が高いものの割合をみると、「(a)人の役に立ち、社会や地域に貢献するため」では、76.4%、「(b)NPO法人の理念や活動目的に共感したため」では68.7%であった。つまり、これらの項目に「あてはまらない」と回答している者は、人数としては少ないが、社会貢献への志向性やNPO法人のミッションへの共感の意識をあまり持たずに活動を始めた者であると考えられる。NPO活動を進めていく上で、これらの動機が弱い者は、NPO活動を通じた達成感を見いだしにくいといえる。

また、「(d)自分の経験や能力を生かすため」、「(h)仲間や友人の輪を広げるため」、「(i)必要な情報やつながりを得るため」、の3項目においても「あてはまらない」とした者で「高高」型の割合がいずれも30%を上まわっている。これらの項目は個々のNPO団体が掲げる中心的な活動に関わるというよりも、活動を通じた副次的な成果と関連した項目であるといえる。これらの項目を「あてはまらない」とする者は、活動がもたらす仲間とのつながりなどの多

様な成果を感じにくくなっているため、バーンアウト得点が高まっているのかもしれないのかもしれない。

一方、個々の動機項目に「あてはまる」とした者のうち、「高高」型の割合が高かったのは、「(c)収入を得るため」、「(1)義理、断り切れなかったため」の2項目であった。「収入を得るため」に対して「あてはまる」とした者の32.9%が「高高」型であった。この項目に対しては、逆に「あてはまらない」とした者のうち「低低」型となった割合が30.6%と高くなっていた。「収入」を動機としてあげる者は、活動形態も有給職員となる割合が高い。活動の動機の「(c)収入を得るため」に「あてはまる」した1744名の内、有給職員は1592名、ボランティアは126名と有給職員が多く、一方「(c)収入を得るため」に「あてはまらない」とした1923名の内、有給職員は678名、ボランティアは1190名で、こちらはボランティアが占める割合が高くなっている。動機の内、収入に関する解答とバーンアウト4類型の関係は、これら活動形態の割合も影響していると考えられる。

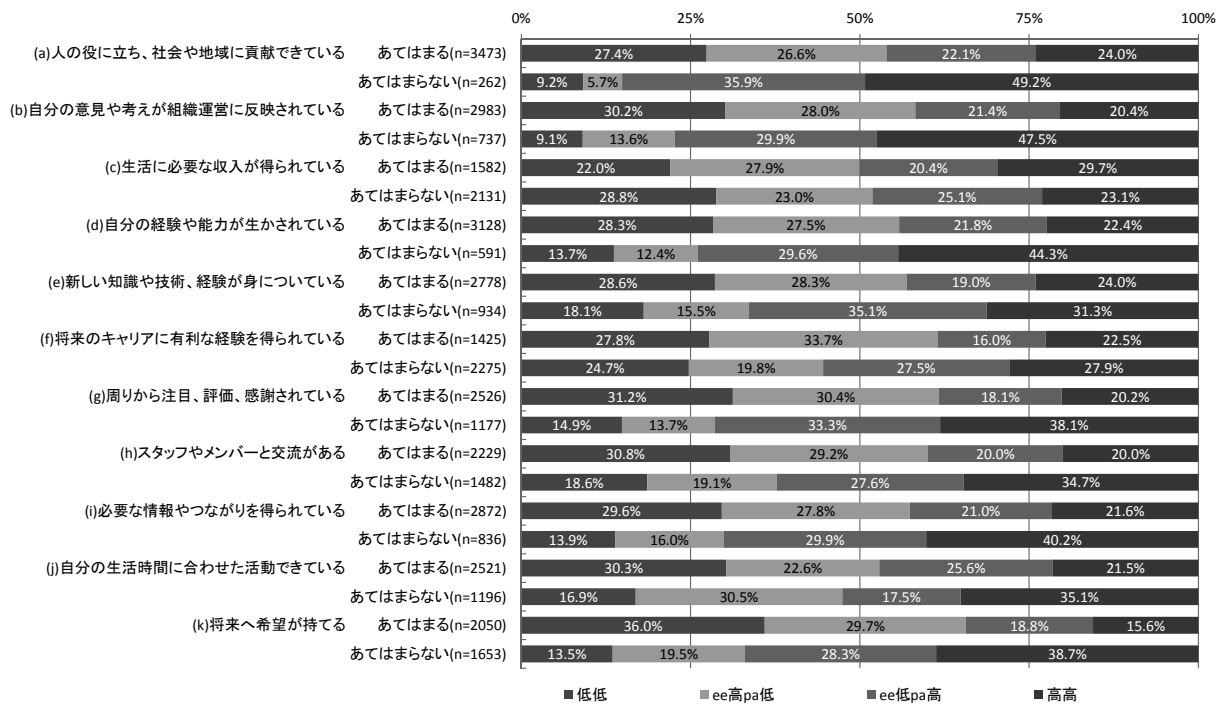
「(1) 義理・断り切れなかったため」の項目に「あてはまる」と回答した者のうち、「高高」型となったのは37.4%と、12項目中「あてはまる」と回答した者の割合の中では最も高い割合となっていた。この項目は、活動参加の動機としては消極的な動機であり、また「義理」があるため容易にNPO活動から離脱することもできず、バーンアウト傾向が高まっているのかもしれない。

また、「(g)授業の単位や資格を取るため」に「あてはまる」と回答した者では、40.1%が「情緒的消耗感」のみが高い「ee高pa低」型となっている。「単位や資格のため」という動機を持つ者たちは、NPOの理念やミッションとはつながらない動機を持ちながら、「単位や資格」といった目的があるため活動を止めるわけにはいかない。そのため情緒的に疲弊するものの割合が高くなっていると考えられる。

(3) 活動のメリット

次に、活動を通じて得られているメリット、すなわち活動成果ごとにバーンアウト4類型をみていく。活動成果は(a)から(k)まで11項目それぞれについて、先の活動動機と同様に4件法で回答を求めている。活動成果についても11項目について『あてはまる』・『あてはまらない』に再カテゴリ化したグループごとにバーンアウト4類型をみていく（第7-2-3図）。

第 7-2-3 図 活動のメリットごとにみたバーンアウト 4 類型



これらの項目において、「あてはまらない」と回答した者の中で「高高」型の割合が高かったのは、「(a)人の役に立ち、社会や地域に貢献できている」、「(b)自分の意見や考えが組織運営に反映されている」、「(d)自分の経験や能力が活かされている」、「(i)必要な情報やつながりj得られている」の4項目であった。

これらの項目の中で、特に「高高」型の割合が高いのが、「(a)人の役に立ち、社会や地域に貢献できている(49.2%)」、「(b)自分の意見や考えが組織運営に反映されている(47.5%)」である。特にNPO団体の存在意義にもつながる「人の役に立ち、社会や地域に貢献」することができていないとする者たちは数は少ないものの(n=262)、「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」においてどちらもバーンアウトの程度が高くなっている。また、「ee低pa高」型と「高高」型の割合を合算し、「個人的達成感の低下」を強めている割合を求めると85.1%に達する。「人の役に立ち地域社会に貢献」できていない、と自らの活動を評価する者は、活動からは多くの達成感j得られず、「個人的達成感の低下」が強まる状態へと至ると考えられる。

同様に、「自分の意見が組織運営に反映」されていないとする者たちも、バーンアウト傾向が高いといえる。この項目では、「ee高pa低」型と「高高」型を合わせた割合である、「情緒的消耗感」が高い者の割合が60%を上回り、また「ee低pa高」型と「高高」型と合わせた、「個人的達成感の低下」を強めている割合も77%に達している。自分の意見が運営に活かされていないと感じながら活動を続けていくことは、ストレスの程度を高めることにつながるといえる。「自分の意見が組織運営に反映」項目において「あてはまる」と回答した者た

ちでは、「低低」型の割合が30%を上回っている事からも、自分の意見が組織の中で生かされるかどうかはバーンアウトに影響を与えうる項目であるといえよう。

活動のメリット11項目に「あてはまる」とした者のうち、「高高」型が30%を上回った項目はなかった。一方で「低低」型が30%を超えていたのは、「(b)自分の意見や考えが組織運営に反映されている」のほかに、「(g)周りから注目、評価、感謝されている」、「(j)自分の生活時間に合わせて活動できている」、「(k)将来へ希望がもてる」といった項目である。「(g)周りから注目、評価、感謝されている」と「(k)将来へ希望がもてる」に「あてはまる」と回答した者の間では、「低低」型がそれぞれ、31.2%と36.0%とバーンアウトの程度が低い者の割合が高いが、同項目で「あてはまらない」と回答した者では、「個人的達成感の低下」が高くなっている（「ee低pa高」型と「高高」型の合計がそれぞれ、71.5%と67.0%）。つまり、活動を通じて、周りから注目・評価・感謝をうけていると感じる者や、将来に対する希望が持てる者はバーンアウトの程度が低く、一方でそれらが得られない場合には、「個人的達成感の低下」が強まるといえる。

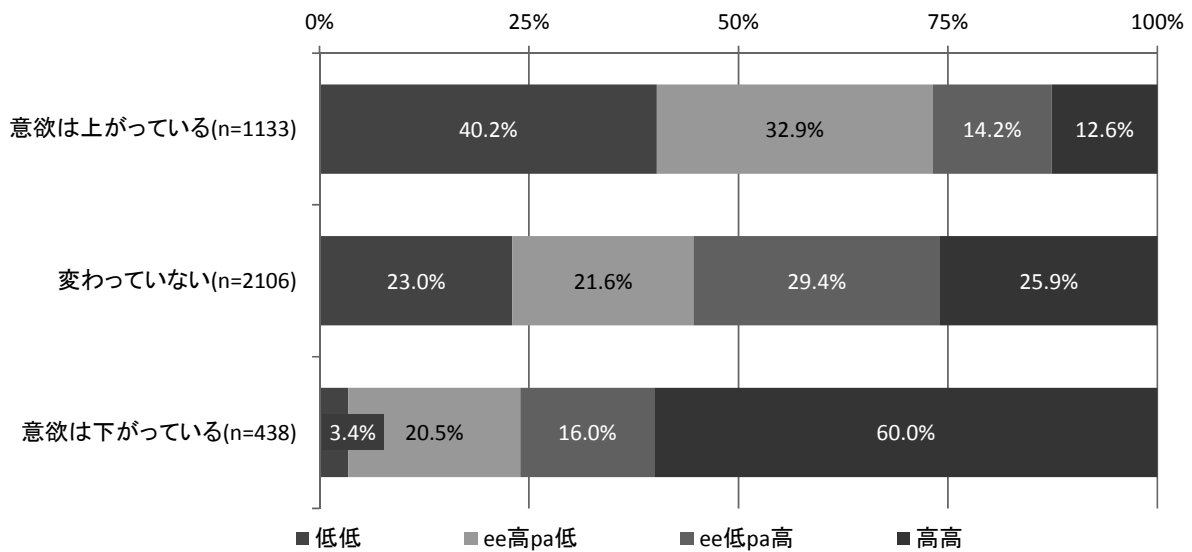
「(j)自分の生活時間に合わせて活動できている」に「あてはまる」と回答した者は、「低低」型が30.3%と他項目と比べて高くなっているが、同項目に「あてはまらない」と回答した者は、「情緒的消耗感」が高くなっている（「ee高pa低」型と「高高」型を加えた割合が65.6%）。NPO活動が自分の生活時間に適合している程度は、「情緒的消耗感」に関連しているといえる。

(4) 意欲の変化

活動を始めてから、現在に至るまでの活動への取り組み意欲の変化ごとにバーンアウト4類型をみると（第7-2-4図）、「意欲は上がっている」と報告した者では「低低」型の割合が大きく（40.2%）、「高高」型の割合が小さい（12.6%）。つまりバーンアウトの程度が「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」の両側面で低い状態にあるといえる。

一方で、「意欲は下がっている」とした者たちでは、「低低」型の割合はわずか3.4%で、「高高」型の割合は60%に達している。取り組み意欲が下がるということは、「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」のいずれか、あるいはその両方の高まりと関連しているといえる。

第7-2-4図 取り組み意欲の変化ごとにみたバーンアウト4類型



(5) 組織内での関与度とバーンアウト

現在のNPO法人内での関与の程度について、「(a) 組織運営やミッションの方針決定」、「(b) 組織の全般的な業務の管理」、「(c) 個々のプロジェクトの管理・運営」の3領域ごとにバーンアウト4類型との関連をみた(第7-2-5図～第7-2-7図)。

いずれの領域とも、「関与している」から「関与していない」にかけて、「低低」型と「ee高pa低」型の割合が小さくなり、「ee低pa高」型と「高高」型の割合が高くなる傾向がみられた³。

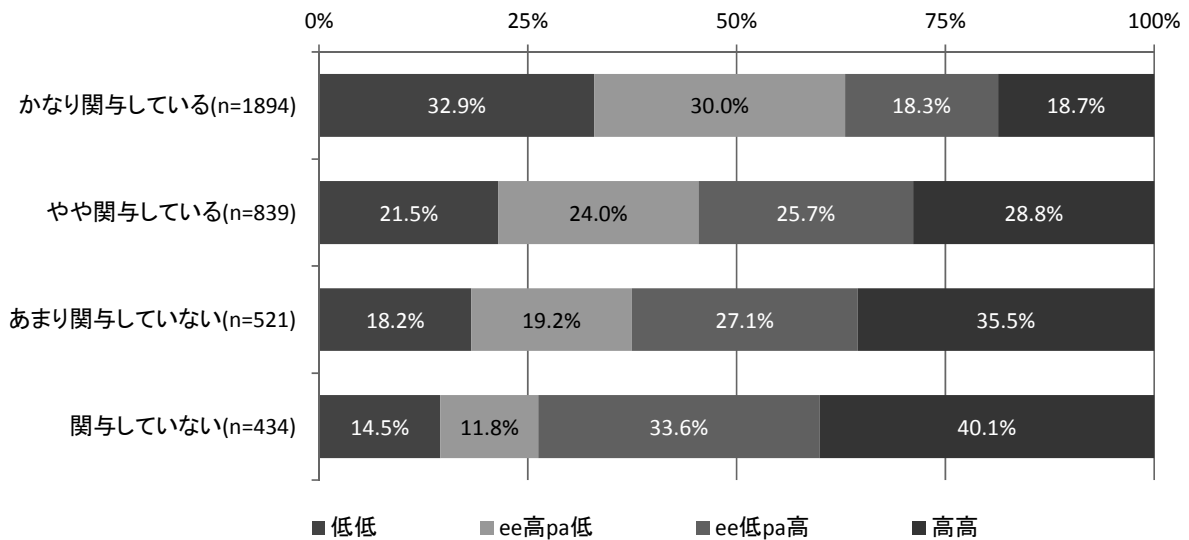
NPO団体内で、活動にどの程度関与するかは、いかに組織内で自律性を保っているかに関連するといえる。この自律性が低まるにつれ、「低低」型の割合が小さくなり、「高高」型の割合が増していることから、バーンアウト傾向が高まっていることは見て取れるが、「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」それぞれの高低ごとにみると、自律性の影響の仕方が異なっている。

「情緒的消耗感」が高い者の割合は、「ee高pa低」型と「高高」型の割合を合わせた値となり、「個人的達成感の低下」が高い者の割合は、「ee低pa高」型と「高高」型の割合を合わせた値となる。これらの割合の変化を、「(a) 組織運営やミッションの方針決定」でみると、「かなり関与している」から「関与していない」にかけて、「情緒的消耗感」では、48.7%、52.8%、54.7%、51.8%と大きな割合の変化はみられない。一方で、「個人的達成感の低下」では、37.0%、54.6%、62.6%、73.7%と割合が高くなっている。同様の傾向は、他の2領域でもみられ、NPO団体で、いかに自律性を保てるかは、バーンアウトのうち、「個人的達成感の低

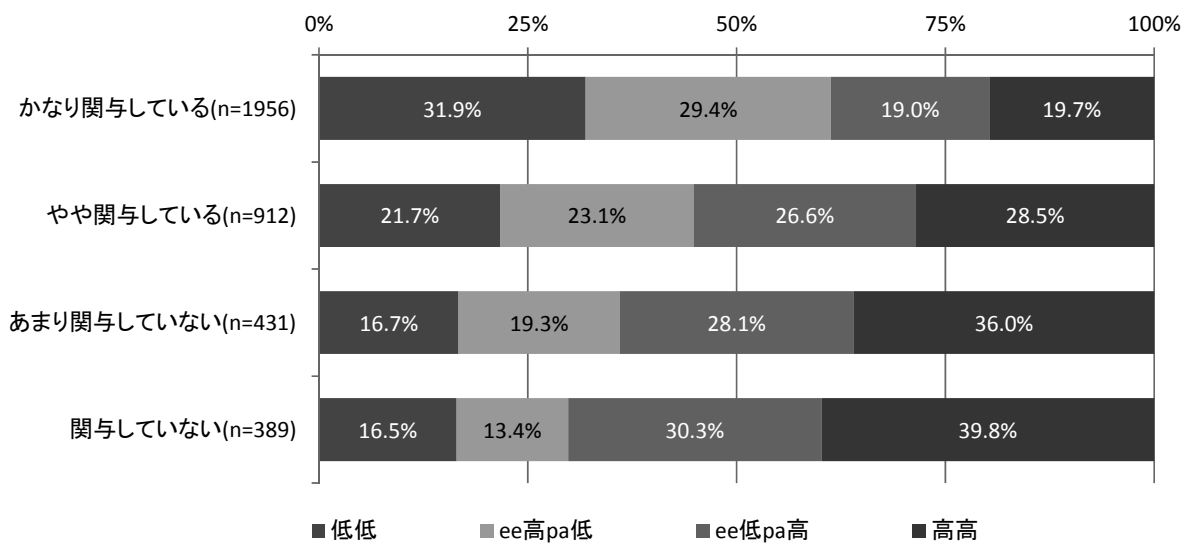
³ (c)の個々のプロジェクトの管理・運営においてのみ、「あまり関与していない」から「関与していない」にかけて「低低」型割合が16.0%から16.9%に上昇しているが、上昇の程度はわずかであるため、全体として「低低群」の割合は小さくなる」とした。

下」に関連していると考えられる。

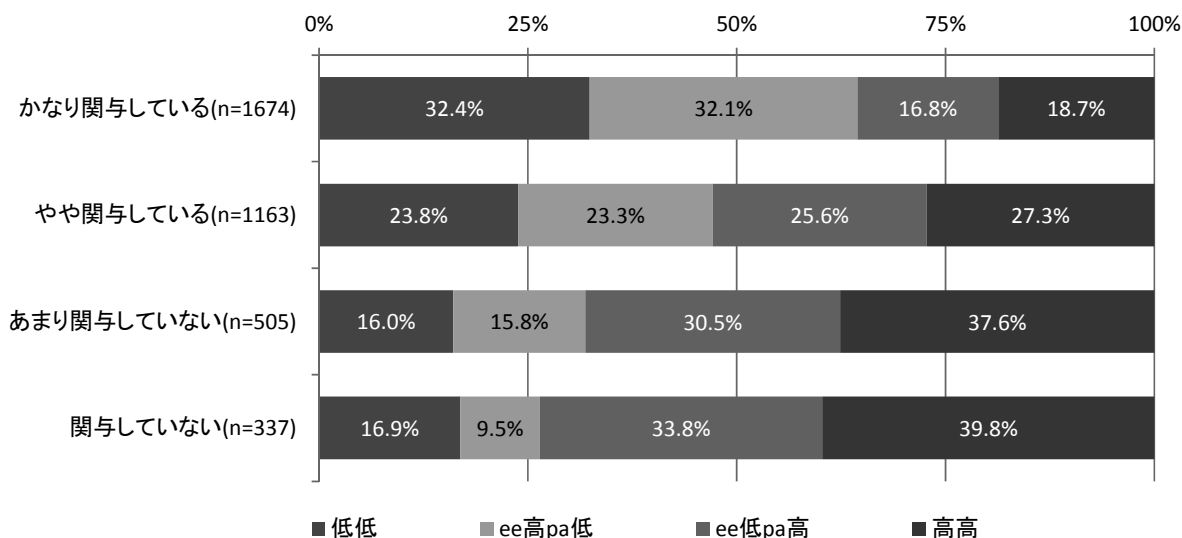
第 7-2-5 図 (a) 組織運営やミッションの方針決定ごとにみたバーンアウト 4 類型



第 7-2-6 図 (b) 組織の全般的な業務の管理ごとにみたバーンアウト 4 類型



第 7-2-7 図 (c) 個々のプロジェクトの管理・運営ごとにみたバーンアウト 4 類型



(6) 賃金決定ルールとバーンアウト

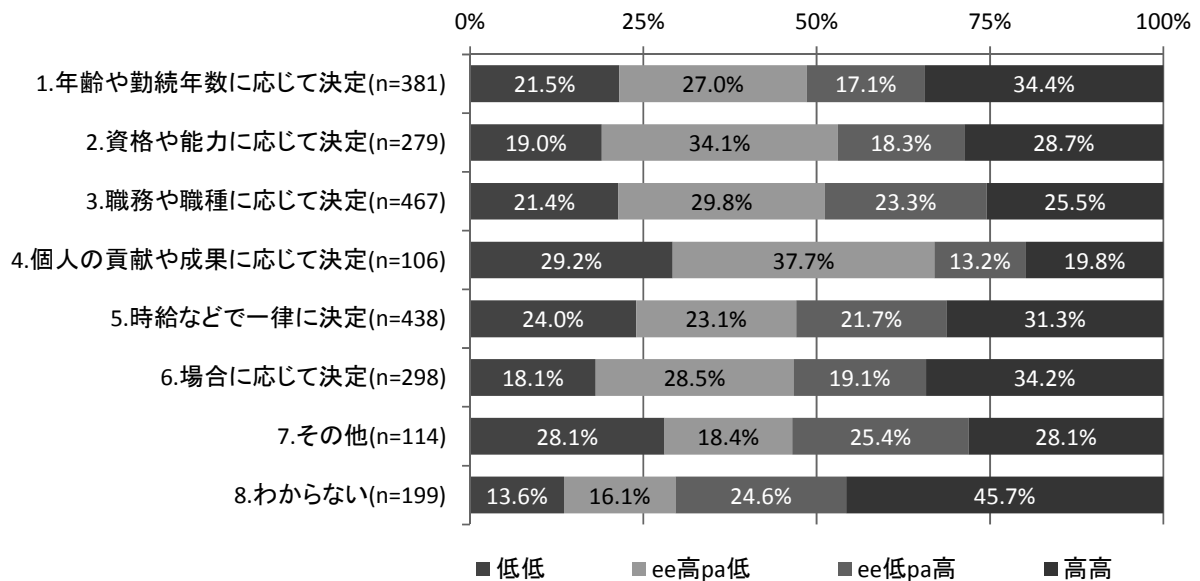
次に、所属する団体での賃金決定のルールごとにみたバーンアウト 4 類型の割合を第 7-2-8 図に示す。賃金決定のルールについては、有給職員のみを対象とした設問であるため、分析対象も有給職員のみとなる。

「高高」型の割合は、賃金決定ルールを「(8) わからない」とする者において高くなっている (45.7%)。「ee 低 pa 高」型の割合と合わせると、個人的達成の低下において、バーンアウト傾向が高い者の割合は 70.4%に達し、賃金決定ルールが不明瞭なまま活動している有給職員は、活動を通じた達成感が得られにくいと考えられる。

また賃金が「(6) 場合に応じて決定」されるとした者において「低低」型の割合が低い (18.1%)。場合に応じた賃金決定は、自分の関わりと賃金との関係が不明確な状態を表しているといえる。そのような状態での活動においてはバーンアウトの傾向が高まりやすいといえる。

一方、「低低」型の割合が高かったのは、「(4) 個人の貢献や成果に応じて決定」の項目を選んだ者たちで、29.2%であった。この項目を選んだ者は「個人的達成感の低下」の程度も低く、「低低」型と「ee 高 pa 低」型の割合を合わせた 67.0%が、個人的達成の減少においてバーンアウト傾向が低かった。賃金という形で自らの貢献や成果を評価してくれる団体で活動する有給職員は、達成感においては高い状態を維持できているといえよう。

第 7-2-8 図 賃金決定ルールごとにみたバーンアウト 4 類型

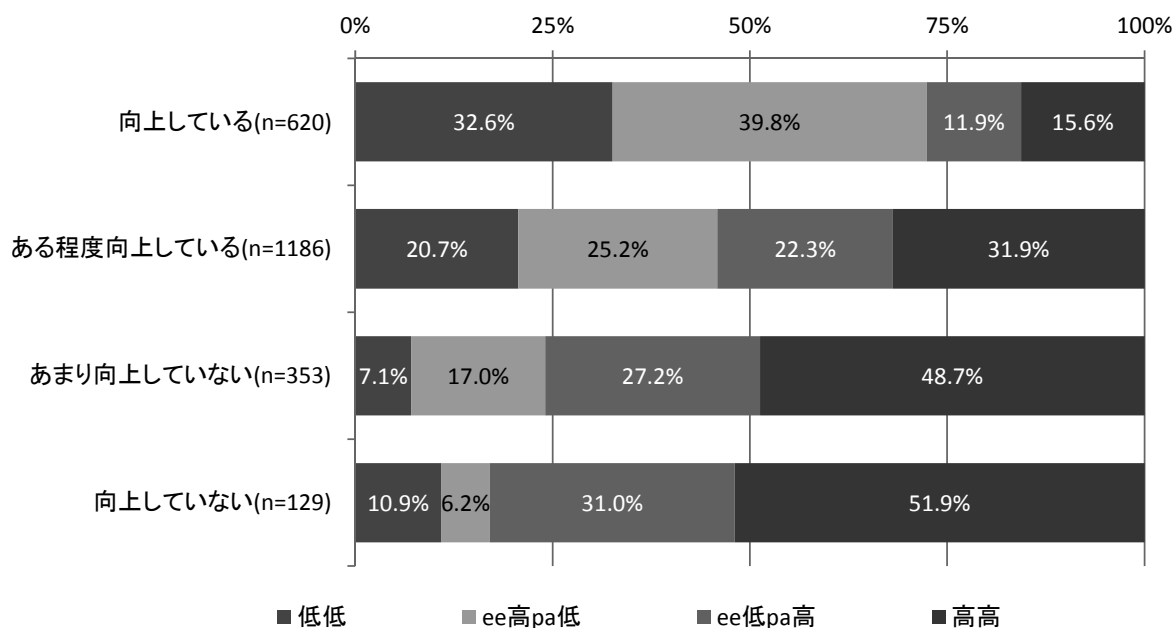


(7) 職業能力やキャリアの向上の知覚ごとのバーンアウト

(6)と同様に、職業能力やキャリアの向上の知覚も有給職員に限定してきている項目であり、分析も有給職員のみが対象となる。

この項目に対して、「向上している」と回答した者から「向上していない」と回答した者にかけて、「個人的達成感の低下」においてバーンアウト傾向が高い者の割合（「高高」型＋「ee低pa高」型）が、27.6%から82.9%と大きく増加している（第7-2-9図）。一方で、「情緒的消耗感」においてバーンアウトの高い者の割合（「高高」型＋「ee高pa低」型）は、55.5%から65.7%の範囲であり、「個人的達成感の低下」に比較して大きな変化はみられない。ここから、職業能力やキャリア向上の知覚は、バーンアウトの内、「個人的達成感の低下」に主に関連しているといえる。

第 7-2-9 図 職業能力やキャリアの向上の知覚ごとのバーンアウト 4 類型



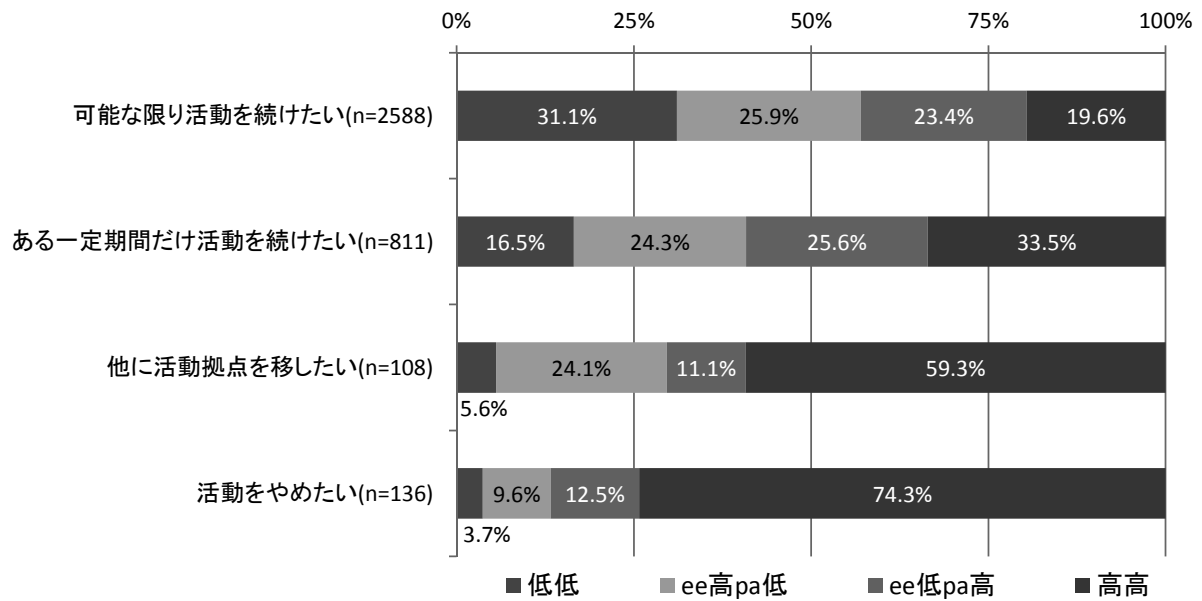
(8) 活動継続意思とバーンアウト

今後の NPO 法人での活動についての見通しをきいた活動継続意思の設問は、有給職員とボランティアを含むすべての対象者に対する設問であるため、再び、対象者は合体データの全サンプルとなる。

活動継続意思ごとにバーンアウト 4 類型をみると、「可能な限り活動を続けたい」から「活動をやめたい」にかけて、「低低」型の割合は 31.1%から 3.7%へと低くなり、「高高」型の割合は 19.6%から 74.3%へと高くなっている（第 7-2-10 図）。

バーンアウト 4 類型と、活動への態度を尋ねた項目との間では、活動に対する態度がネガティブになるにつれて「低低」型割合が減少し、「高高」型の割合が上昇するといった、同様のパターンが示された項目が存在するが（例えば(5)でみた意欲の変化）、活動継続意思の高さは、「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」の双方と関連しているという点で異なっている。つまり、活動の離脱は、「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」がともに低下した場合に生じる現象であるといえる。

第 7-2-10 図 活動継続意思ごとにみたバーンアウト 4 類型



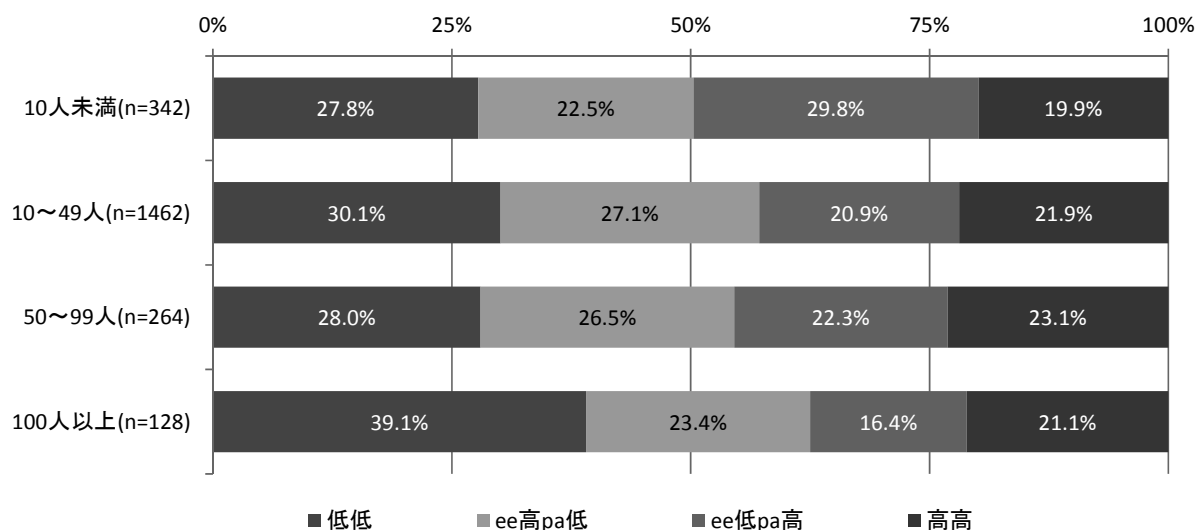
6. 環境要因とバーンアウト（事務局長ケース）

バーンアウトに対して組織の側がもたらす環境要因を、団体調査の変数を用いてみていく。これまでの分析には、個人調査票と団体調査票を合わせた合体データを用いているが、このデータは個人調査票に団体調査票の各変数を追加しているため、団体調査票の変数の集計にゆがみが生じるおそれがある。そのため、本項では、各団体1名のみが個人調査に回答している事務局長のケースに限定して分析を行う。

(1) 団体規模とバーンアウト

まず、2014年度末の団体の総人数ごとにバーンアウト4種類の割合をみると（第7-2-11図）、規模が100名以上の団体では、100名未満の規模の団体に比べて「低低」型の割合が高く、「ee低pa高」型の割合が低くなっている。規模が100を上回る団体の事務局長は、仕事の負荷は高くなることが予想されるが、達成感が高く維持できているといえる。

第7-2-11図 団体の総人数（2014年3月末人数の合算）とバーンアウト4類型

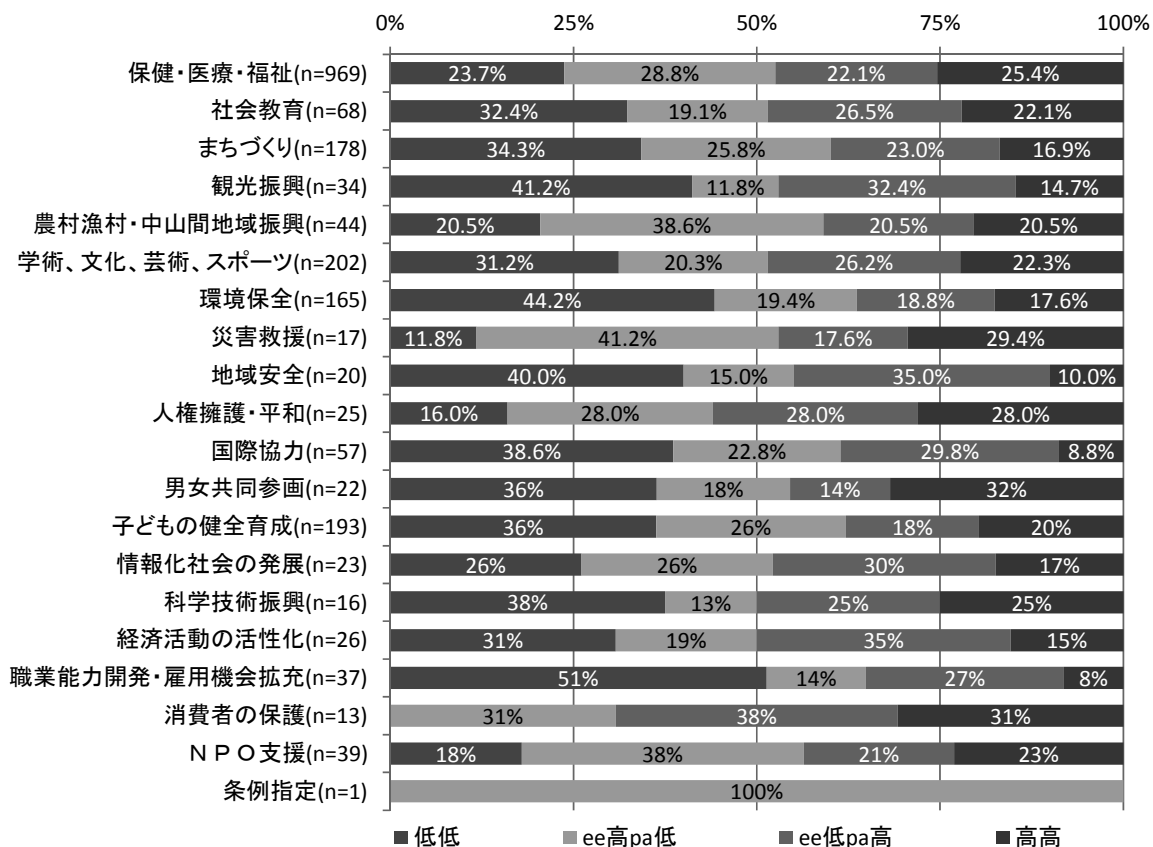


(2) 活動分野とバーンアウト

主要な活動分野の1番目として選択された活動分野ごとにバーンアウト4類型を第7-2-12図に示す。活動分野ごとにバーンアウト4種類の割合はまちまちだが、*n*の幅は大きい（条例指定：*n* = 1から保健・医療・福祉：*n* = 969）。

そこで、*n*が50を超える団体に限定して、バーンアウト4種類の割合をみると、「高高」型の割合が特に高い団体は存在しない。「低低」型に目を向けると、環境保全において44.2%とバーンアウトの程度が低い者の割合が高い。しかしながら、活動分野という大きなくくりでは、バーンアウトの高低に関して何らかの示唆的な情報を読み取ることはできない。

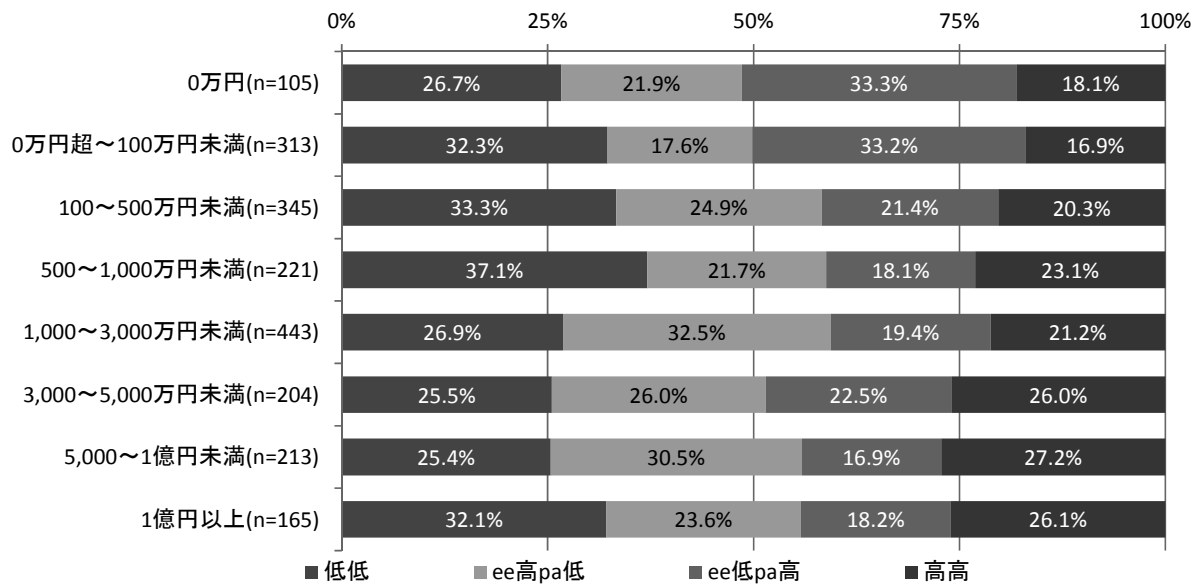
第 7-2-12 図 活動分野ごとのバーンアウト 4 類型



(3) 団体の年間収入とバーンアウト

各団体の 2013 年度の年間収入額ごとにバーンアウトの 4 類型をみた結果を第 7-2-13 図に示す。年間収入額が 500～1,000 万円未満の団体で「低低」型の割合が 37.1%と他の団体と比較すると若干高いが、一方で「高高」型の割合は 23.1%で、他の段位と比較して割合が低い訳ではない。団体の年間収入額と当該団体の事務局長のバーンアウト傾向との間には、明確な関連性は見取ることができない。

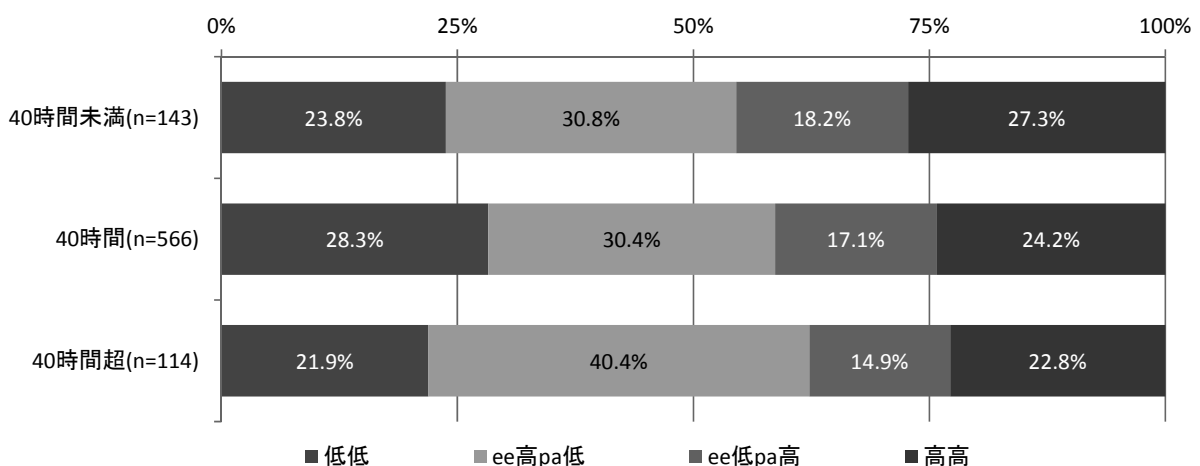
第 7-2-13 図 2013 年度の年間収入ごとのバーンアウト 4 類型



(4) 標準労働時間ごとにみたバーンアウト

団体調査では、団体内の正規職員の週あたりの標準的な労働時間を尋ねている。事務局長ケースに限定し、標準的な労働時間の記述統計量を求め、中央値 40.00 時間を基準として、40 時間未満、40 時間、40 時間超の 3 カテゴリーからなる標準労働時間カテゴリを作成した。このカテゴリごとにバーンアウト 4 類型をみると（第 7-2-14 図）、標準的な正規職員の労働時間が 40 時間を超える団体では「情緒的消耗感」が高い傾向（「ee 高 pa 低」群と「高高」群の%を加えると 63.2%）がみられる。一方で、「個人的達成感の低下」については、「ee 低 pa 高」群と「高高」群を加えた割合が、40 時間未満から、40 時間、40 時間超にかけて 45.5%、41.3%、37.7%と低くなる。標準的な正規職員の労働時間が長い団体の事務局長は、情緒的消耗感に関してはバーンアウトの傾向は高いが、活動を通じて達成感が高い状態を維持できているといえる。

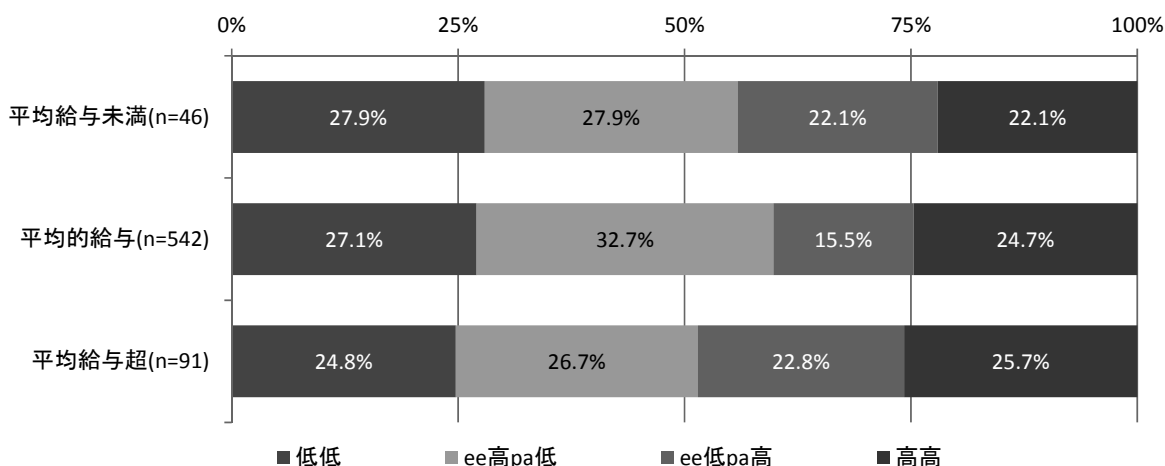
第 7-2-14 図 週あたりの標準的な労働時間ごとのバーンアウト 4 類型



(5) 平均賃金ごとのバーンアウト

団体調査では、正規職員の平均的な年間給与額を尋ねている。事務局長ケースに限定した場合、この年間給与額の記述統計量は平均 249.68 万円（標準偏差 97.16 万円）となる。この平均と標準偏差を用いて、平均額の前後 1 標準偏差分である 249.68 万円±97.16 万円の範囲を基準として、3つのカテゴリを作成した。平均額の前後 1 標準偏差分の範囲に正規職員の年間給与額が収まる場合を「平均的給与」とし、それを下回る場合「平均給与未満」、上回る場合を「平均給与超」とした。この年間給与額カテゴリとバーンアウト4類型との関係を見ると、「平均的給与」群において「個人的達成感の低下」が弱い傾向が見受けられるが、団体の平均的な年間給与額とバーンアウト傾向との間にはっきりとした関連性はみられなかった（第 7-2-15 図）。

第 7-2-15 図 平均賃金ごとのバーンアウト4類型



7. 環境要因と個人要因（正規職員ケース）

環境要因としてバーンアウトに影響を与える変数に活動時間や給与が考えられる。活動時間の長さは過重労働につながり、給与の低さは労働に対する正当な評価がなされていないと認識され、それぞれがストレスを高めると考えられる。そこで、個人の活動時間や給与額と、所属する団体の標準的な活動時間や給与額とを比較し、標準よりも活動時間が長いもしくは標準よりも給与額が低いという状況が、バーンアウトに影響を与えているかどうかを以下にみていく。

団体調査では、個々の NPO 団体において正規職員の標準的な週あたりの実労働時間と平均的正規職員の年間給与額をきいている。一方、個人調査では、正規・非正規の有給職員を対象として、各個人の週あたりの実労働時間と給与をきいている。これらの質問項目を組み合わせ、労働時間に関しては、当 NPO 団体内での標準的労働時間と比較して、長時間か、標準に等しいか、標準よりも短時間かの 3つのカテゴリを含む変数を作成した。同様に給与変数についても、平均的給与額と比較して、平均よりも高額か、平均に等しいか、平均よりも低額かの 3カテゴリを含む変数を作成した。この労働時間と給与額の 2つの要因が、「情緒的消

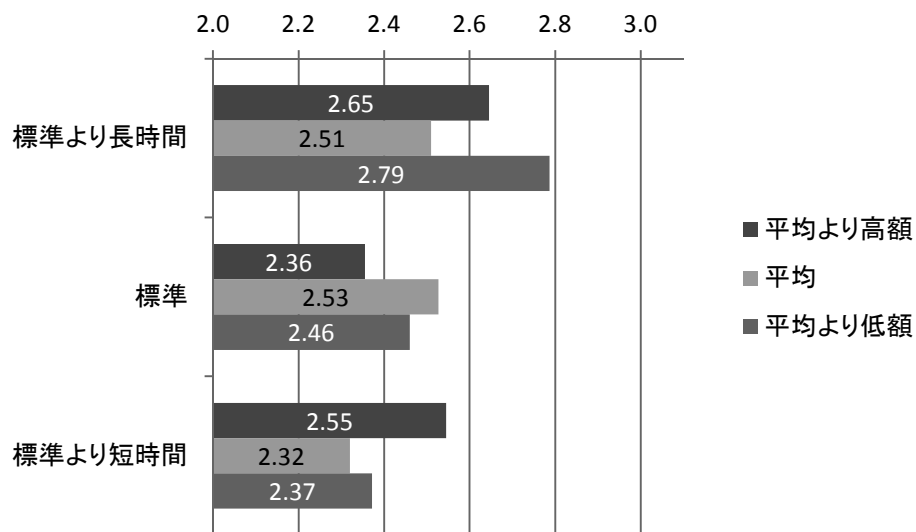
耗感」と「個人的達成感の低下」にどのように影響するか、正規職員を対象とした分散分析をもちいて検討した。

第7-2-6表は、「情緒的消耗感」を従属変数とした分散分析の結果である。「情緒的消耗感」についての分散分析の結果をみると、活動時間のみが有意な効果を持ち、給与の高低は有意な効果を示さなかった。活動時間と給与額ごとの「情緒的消耗感」を第7-2-16図に示す。活動時間が標準より長時間の場合、活動時間が標準の群よりも「情緒的消耗感」が高くなっている一方で、給与は一貫した影響を及ぼしていないことがわかる。

第7-2-6表 活動時間と給与額ごとにみた情緒的消耗感（正規職員）

	給与						F		
	平均より高額		平均		平均より低額				
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	活動時間	給与	交互作用
標準より長時間	2.65 (.08)		2.51 (.20)		2.79 (.07)		11.60 **	1.42	0.93
活動時間 標準	2.36 (.06)		2.53 (.10)		2.46 (.05)				
標準より短時間	2.55 (.19)		2.32 (.29)		2.37 (.10)				

第7-2-16図 活動時間と給与額ごとにみた情緒的消耗感（正規職員）

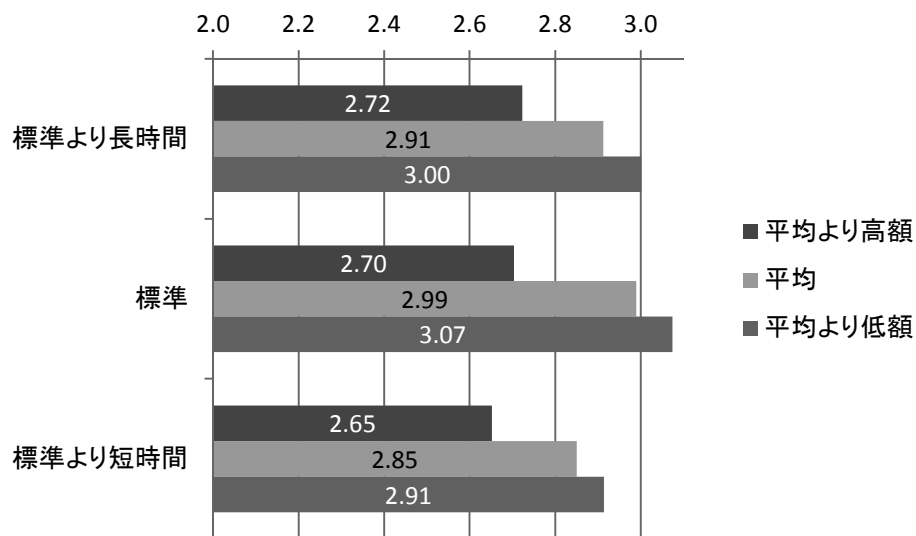


第7-2-7表は、「個人的達成感の低下」を従属変数とした分散分析の結果である。「個人的達成感の低下」では「情緒的消耗感」とは異なり、給与の高低のみが有意な効果を持ち、活動時間の長さは有意な効果を示さない結果となった。活動時間と給与額ごとの「個人的達成感の低下」を第7-2-17図に示す。活動時間の長さの3群間では「個人的達成感の低下」に差がみられないが、給与額ごとにみると「平均より高額」が最も低く、「平均」、「平均より低額」の順で「個人的達成感の低下」が高まっていた。

第 7-2-7 表 活動時間と給与額ごとにみた個人的達成感の低下（正規職員）

	給与						労働時間	F	
	平均より高額		平均		平均より低額			給与	交互作用
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差			
標準より長時間	2.72 (.07)		2.91 (.20)		3.00 (.07)		1.18	19.02 **	0.19
活動時間 標準	2.70 (.05)		2.99 (.10)		3.07 (.04)				
標準より短時間	2.65 (.18)		2.85 (.27)		2.91 (.09)				

第 7-2-17 図 活動時間と給与額ごとにみた個人的達成感の低下（正規職員）



所属団体での標準的活動時間や平均的給与額と比較した自身の活動時間や給与額ごとに、バーンアウト得点を見ると、バーンアウトの下位尺度によって影響を受ける要因が異なっていた。活動時間の長さは、過重労働につながりそれが引き続くことで情緒的な疲弊となったと考えられる。同時に情緒的消耗に対しては給与の高低は有意な効果を示さなかったことも重要な知見であると考えられる。給与が高くても活動時間の長さによるストレスの影響を和らげることは難しいといえる。

給与額は「個人的達成感の低下」には影響していた。給与額が高い群は低い群に比べ、活動時間の長さに関わらず、「個人的達成感の低下」が弱い結果となった。自身の活動の評価の目安として給与額が作用し、活動時間が長くても給与額が高ければ達成感を高い状態に維持しうると考えられる。

8. まとめ

NPO 活動者を対象として、「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」というバーンアウトの2側面をみてきた。バーンアウト得点は、活動のきっかけ、動機、メリット、意欲、活動

への関与度といった個人的要因と関連を持っていた。活動のきっかけとして、「自分で設立」、「自ら応募」といった自分の意志が強く関与している者たちはバーンアウトの程度が低い傾向が見られた。また、活動への関与度が低くなるにつれ、「個人的達成感の低下」においてバーンアウトの程度が強くなる傾向がみられた。そして、「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」の両側面が高まった状態にある者は、活動の継続意図を低く報告していた。

バーンアウト得点に影響すると考えられる環境要因である NPO 団体の諸特徴と、事務局長のバーンアウト得点の関係をみると、活動分野や年間収入、正規職員給与水準との間には明確な関係はみいだせなかった。しかし、団体規模が 100 名以上の団体ではバーンアウトの傾向が低く、また、正規職員の標準的活動時間が 40 時間を超えている団体では「情緒的消耗感」が高く「個人的達成感の低下」が低いという関係がみられた。

個人が所属する団体内での、活動時間の長さや給与額の相対的な水準と、バーンアウトの 2 側面との関係をみると、活動時間の長さは「情緒的消耗感」にのみ関連し、給与額は「個人的達成感の低下」にのみ関連していた。給与額が高い人でも低い人でも団体内での活動時間の偏りが過重労働という形のストレスとなり、それが引き続くことで情緒的な疲労を強めていくと考えられる。また、活動時間の長短に関係なく高い給与を得ている者が「個人的達成感の低下」においてバーンアウト傾向が低かった。給与額の高さが個人の活動に対する正当な評価としてとらえられることで達成感を高く維持することにつながっていると考えられる。

「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」の両側面においてバーンアウト傾向が強まると活動継続意図が低下し、活動からの離脱へとつながりやすくなる。NPO 団体といった、ミッションを共有する公益性を持つ団体にあってもバーンアウトは生じうる現象であり、活動成員の維持のためには、活動時間の偏りや活動に対する報酬に関して目を配り、いかにバランスを保ちながら維持するかが問われるといえる。

補論 東日本大震災の支援活動とバーンアウト

1. 震災支援活動への参加と活動上の心理的変数との関係

第2節でみたように、NPOの活動を通じて「人の役に立ち、社会や地域に貢献」できていないと自らの活動を評価する場合には、バーンアウトのうち、特に「個人的達成感の低下」が強まる。東日本大震災は震災直後から現在においても、被災地内外で多様な支援が求められ、実際に多くのNPO団体が支援活動に携わってきている。

この震災発生から今日に至る期間、震災支援に関与したNPO団体と関与しなかった団体に含まれる各個人の心理的な変数に何らかの違いがみられるのだろうか。補論では、個人票($n = 4695$)を用いて、震災支援活動への参加・不参加とバーンアウトを含む心理的な変数との関連をみていく。

震災支援の参加・不参加ごとに、以下の心理的な変数をみていく。検討するのはバーンアウト尺度（「情緒的消耗感」・「個人的達成感の低下」）のほか、震災前後で活動に対する「変化の知覚」をきいた3変数（NPO法人の活動から得るやりがい、NPO活動に対する世間の注目度、NPO活動に対して人から感謝された経験）をとりあげる。この変数はそれぞれ、「増加した」～「変化なし」～「減少した」まで5件法で尋ねている項目で、得点が高い方が「増加した」知覚を意味している。

まず、震災支援の参加・不参加ごとに、これら5変数について t 検定を行った（第7-補-1表）。その結果、5変数全てに有意差がみられた。バーンアウト下位尺度の「情緒的消耗感」においては震災支援に参加した者の方が高い得点となっていた（2.34対2.25）。その一方で「個人的達成感の低下」においては、参加（2.68）、不参加（3.00）と不参加の方が得点が高くなっていた。

また、変化の知覚は3変数とも震災支援に参加した者のほうが、参加しなかった者に比べて得点が高くなっており、支援に参加したものは、やりがい、注目度、感謝された経験、それぞれを「増加した」方向に回答していた。

震災支援活動の参加の有無によりみられた心理的変数における違いを更に詳細に検討するため、以下の分析ではバーンアウト変数を取り上げ、震災支援に費やした時間と、支援内容や震災前後の変化の知覚との関係を見る。

第7-補-1表 震災支援の参加・不参加ごとにみた、バーンアウト変数と「変化の知覚」変数

	震災支援活動						t
	参加			不参加			
	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	
情緒的消耗感	978	2.34	0.90	2,891	2.25	0.91	2.76 **
個人的達成感の低下	978	2.68	0.87	2,891	3.00	0.91	-9.70 **
変化の知覚: やりがい	726	3.41	0.73	1,760	3.16	0.54	8.37 **
変化の知覚: 世間の注目度	725	3.43	0.76	1,758	3.21	0.59	6.92 **
変化の知覚: 感謝された経験	727	3.52	0.74	1,759	3.25	0.58	8.95 **

** p < .01

2. 震災支援活動の強度と内容

震災支援に参加した者を対象に、震災支援活動の強度と内容ごとにバーンアウト4類型の割合をみていく。本節のデータは前節とは異なり個人票データのみを用いているため、バーンアウト尺度得点の分布も若干異なる。そこで、本節では個人票データを用いて改めて「情緒的消耗感」、「個人的達成感の低下」について記述統計量を算出し、その値（中央値）に基づいてバーンアウト4類型を新たに作成した（第7-補-2表）。以降の分析ではこの4類型を用いている。

第7-補-2表 情緒的消耗感と個人的達成感の低下の高低によるバーンアウト4類型
(個人データ)

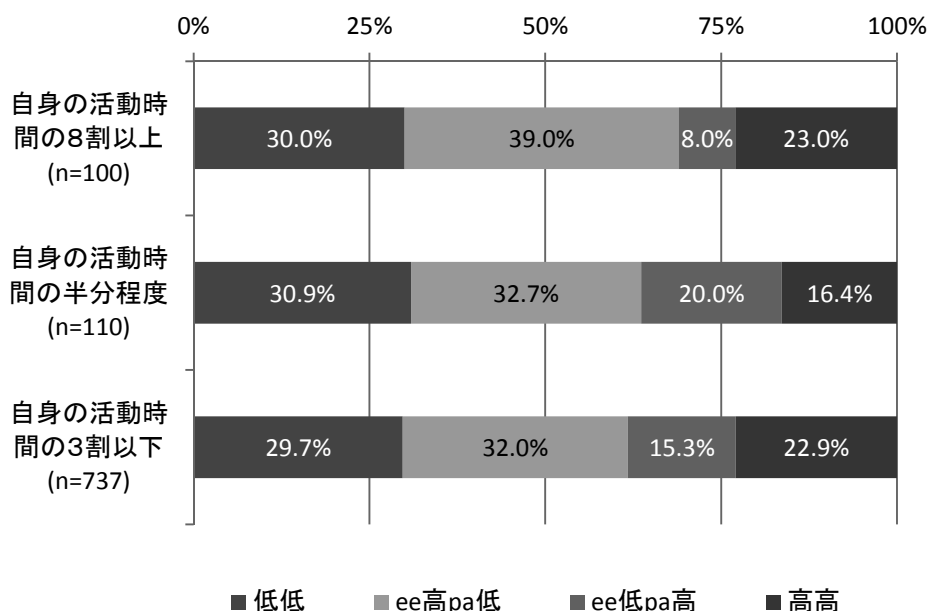
		個人的達成感 (personal accomplishment: pa) の低下		
		低群	高群	合計
情緒的 消耗感 (emotional exhaustion: ee)	低群	1,017 25.9% 「低低」型	897 22.8% 「ee低pa高」型	1,914 48.7%
	高群	985 25.1% 「ee高pa低」型	1,033 26.3% 「高高」型	2,018 51.3%
	合計	2,002 50.9%	1,930 49.1%	3,932 100%

%は総和(n=3,932)を100%として算出

第7-補-1図は、震災支援活動の強度、すなわちNPO活動時間の内、震災支援活動の占める割合ごとにみたバーンアウト4類型を表している。震災支援活動が「自身のNPO活動時間に占める割合の8割以上」をしめると回答したケースの場合、「情緒的消耗感」のみが高い「ee

高 pa 低」型の割合が 39.0%と高く、「高高」型の 23.0%とあわせると、62.0%が情緒的な疲労感を高く報告している。その一方で、「個人的達成感の低下」のみが高い「ee 低 pa 高」型の割合は 8.0%と小さくなっているのが目につく。「個人的達成感の低下」が低い割合を「低低」型と「ee 高 pa 低」型の割合を合計して求めると、69.0%と高い。この傾向は震災支援活動が占める割合が半分程度と回答した者や 3 割以下と回答した者の間でも同様にみられる。つまり、震災支援活動に参加した者は、その支援活動が自身の活動に占める割合に関わらず、一方では情緒的な疲労感を高めつつ、他方、活動を通じた達成感においては、高い水準を維持しているといえる。

第 7-補-1 図 震災支援活動の占める割合ごとにみたバーンアウト 4 類型

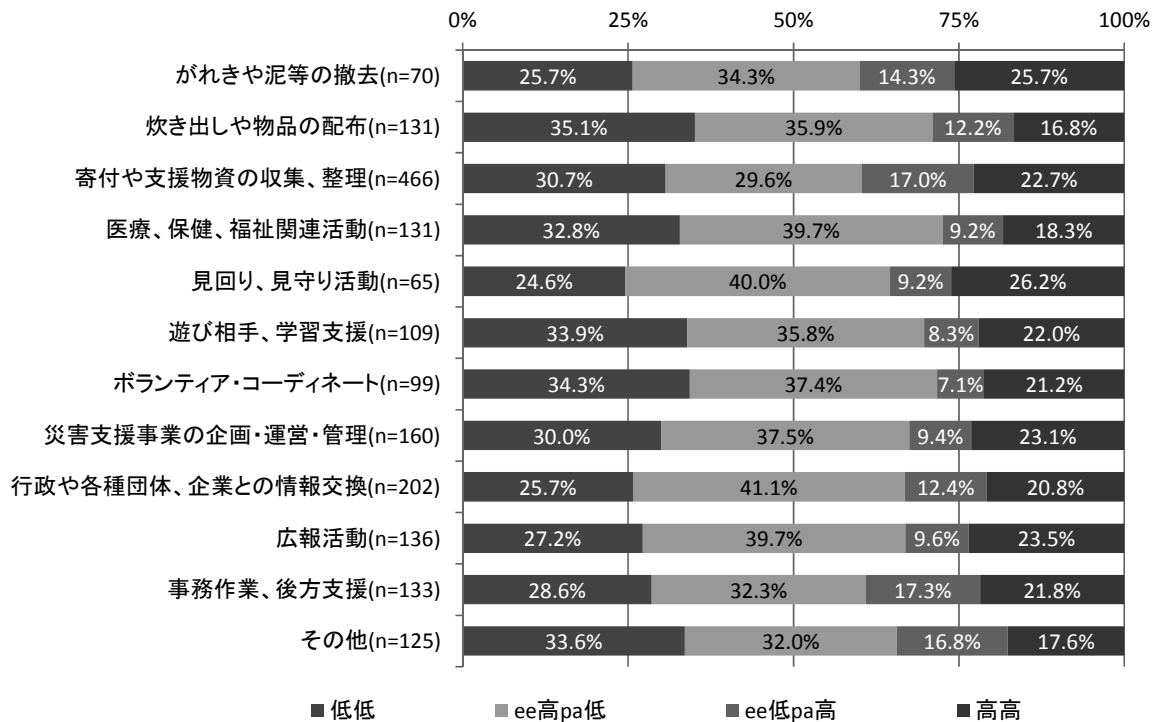


震災支援活動の内容は、多重回答形式で回答が求められた。選択肢は、「がれきや泥などの撤去」といった被災地で行われるものから、「事務作業、後方支援」といった被災地とは距離を置いて実施可能なものまで 12 個の選択肢が用意されていた。震災支援内容ごとバーンアウト 4 類型の割合をみたのが第 7-補-2 図である。

支援内容ごとにバーンアウト 4 類型の割合をみると、先の「活動時間に占める割合」と同様に「情緒的消耗感」が高く、逆に「個人的達成感の低下」では低い割合が高いといった傾向が、すべての支援内容でみられる。特に、「炊き出しや物品の配布」、「医療、保健、福祉関連活動」、「ボランティア・コーディネート」では、「低低」型と「ee 高 pa 低」型を加えた「個人的達成感の低下」が低い割合が 7 割を超えている（それぞれ、71.0%、72.5%、71.7%）。これらの活動は他の活動内容と同様に、被災した人たちにとって求められる活動であり、かつ、被災した人や被災地支援を行う人と直接関わる活動でもある。必要としている人たちに

直接必要とされる支援ができるということは、活動を通じた達成感を高く維持することにつながるといえる。

第7-補-2図 震災支援内容ごとにみたバーンアウト4類型



3. 震災支援活動と変化の知覚ごとのバーンアウト

第7-補-1表に示すように「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」のバーンアウトの2側面は、震災支援の活動参加の有無によって、変化の方向が異なっていた。「情緒的消耗感の低下」では、震災支援に参加した者の方が、バーンアウト傾向が高かったが、「個人的達成感の低下」では逆に震災支援に参加しなかった者の方で、バーンアウトの傾向が高かった。こうした違いは何によってもたらされているのだろうか。

以降の分析では、震災支援参加の有無で差がみられた「活動に対する変化の知覚の3変数」を分析に含めることで、震災支援の有無がバーンアウト得点に及ぼす影響に、変化の知覚変数が関連しているかどうかをみていくことにする。

活動に対する変化の知覚3変数（「やりがい」、「注目」、「感謝」）は、「増加した」から「減少した」まで5件法で回答を求めているが、「増加した」「やや増加した」を「増加」に、「変化なし」「やや減少した」「減少した」を「維持・減少」に新たにカテゴライズし直した。その上で、震災支援（参加／不参加）と「変化の知覚」3変数（それぞれ、増加／維持・減少）を要因とし、「情緒的消耗感」と「個人的達成感の低下」を従属変数とする、2要因の分散分析を行った。その結果を第7-補-3表と第7-補-4表に示す。

第7-補-3表 震災支援の有無と変化の知覚変数ごとにみた情緒的消耗感

		震災支援活動						F		
		参加			不参加					
		平均	標準偏差	n	平均	標準偏差	n	震災支援	変化の知覚	交互作用
やりがい	増加	2.27	(.87)	224	2.26	(.87)	260	7.22 **	0.94	2.08
	維持・減少	2.39	(.89)	482	2.25	(.90)	1462			
注目	増加	2.33	(.89)	246	2.29	(.88)	346	6.00 *	0.31	1.05
	維持・減少	2.36	(.89)	461	2.24	(.89)	1375			
感謝	増加	2.27	(.86)	298	2.28	(.89)	379	6.90 **	0.44	4.77 *
	維持・減少	2.41	(.90)	409	2.24	(.89)	1344			

* p < .05, ** p < .01

第7-補-4表 震災支援の有無と変化の知覚変数ごとにみた個人的達成感の低下

		震災支援活動						F		
		参加			不参加					
		平均	標準偏差	n	平均	標準偏差	n	震災支援	変化の知覚	交互作用
やりがい	増加	2.36	(.79)	224	2.43	(.84)	259	27.66 **	150.18 **	4.09 *
	維持・減少	2.80	(.82)	483	3.05	(.89)	1457			
注目	増加	2.43	(.80)	247	2.71	(.92)	344	39.39 **	61.99 **	0.23
	維持・減少	2.78	(.83)	461	3.02	(.89)	1371			
感謝	増加	2.47	(.82)	302	2.56	(.85)	376	27.38 **	120.23 **	4.50 *
	維持・減少	2.80	(.82)	407	3.07	(.89)	1341			

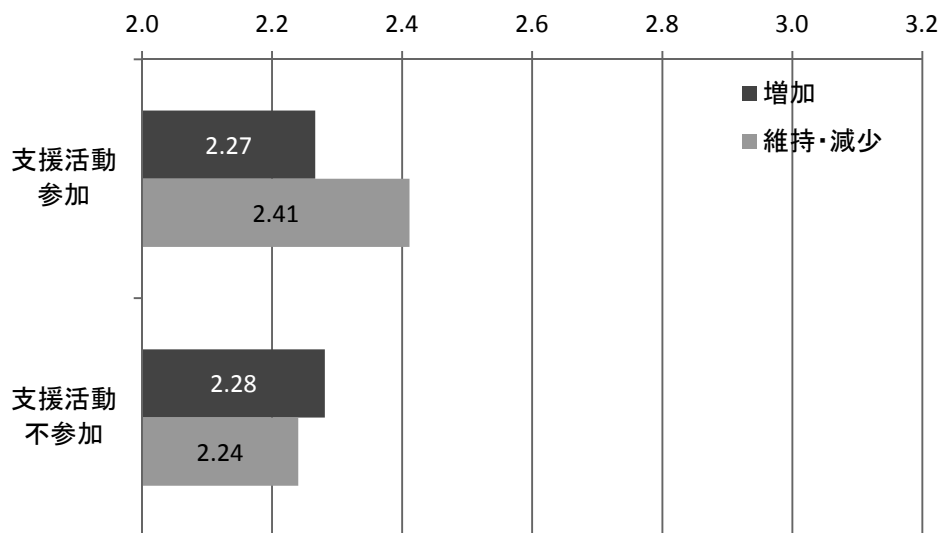
* p < .05, ** p < .01

「情緒的消耗感」を従属変数とする分析（第7-補-3表）では、「変化の知覚」が「やりがい」、「注目」、「感謝」のいずれの場合も、震災支援活動への参加の有無の主効果が有意となった。いずれも、支援に参加した者のほうが、支援に参加しなかった者に比べて「情緒的消耗感」が高い値を示していた。しかし、「変化の知覚：感謝」においては、震災支援の参加の有無と変化の知覚の交互作用が有意となった。つまり、震災支援の参加の有無と感謝された経験の2つの要因が組み合わさって「情緒的消耗感」に独自の効果を持つことが示された事になる。

交互作用効果を検討するため、「情緒的消耗感」の分析について、平均値のパターンを図示する（第7-補-3図）。震災支援の不参加群では「感謝された経験」の「増加」群でも「維持・減少」群でもバーンアウト得点に大きな違いはなかった。一方、震災支援参加群では、「感謝された経験」を「増加した」と報告している者と、「変化なし、減少」と報告している者との間で「情緒的消耗感」の高さに差が生じている。つまり、震災支援に参加し、感謝された経験が「増加した」と捉える者は「情緒的消耗感」が強まることはないが、逆に震災支援に参加しながら、感謝された経験を「維持・減少」と捉えた者では、「情緒的消耗感」が高くなる傾向がみられる。

つまり、震災支援活動に参加する事で高まる「情緒的消耗感」は、NPO 活動に対する他者からの感謝によって緩衝されるが、感謝が実感できない場合は震災支援参加に伴い「情緒的消耗感」の高まりは維持されたままになってしまうと考えられる。

第 7-補-3 図 感謝された経験の変化の知覚と支援の参加ごとにみた情緒的消耗感

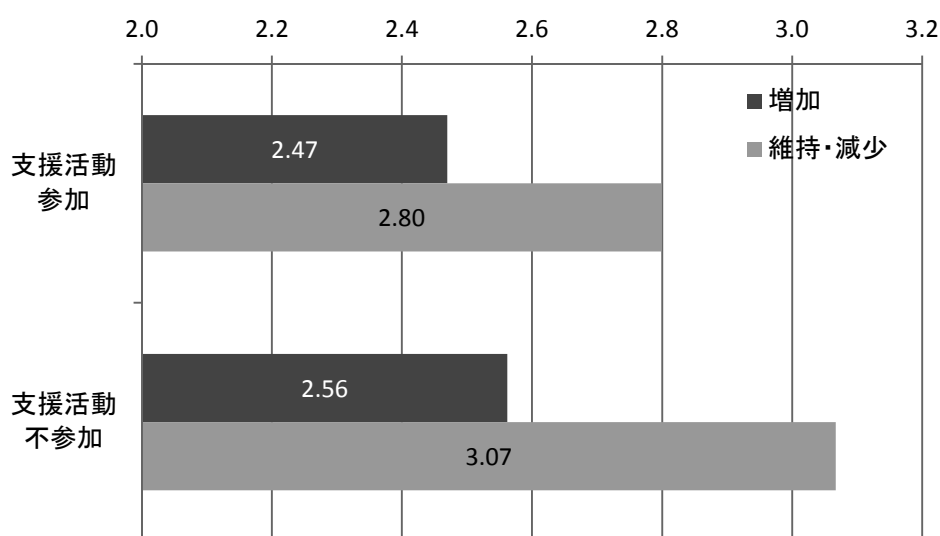


「個人的達成感の低下」に関しては（第 7-補-4 表）、震災支援への参加の有無の効果が、「変化の知覚」の 3 変数すべてにおいて、有意となった。「情緒的消耗感」とは異なり、参加した者に比べて、支援活動に参加しなかった者の方が、「個人的達成感の低下」が高い結果となった。また、「変化の知覚」要因も、「やりがい」、「注目度」、「感謝」のいずれにおいても、その効果が有意となった。どの場合も、「変化の知覚」を「増加」とした者は、「維持・減少」とした者に比べて「個人的達成感の低下」の平均が低くなっていた。さらに「変化の知覚：やりがい」と「変化の知覚：感謝」においては、震災支援と変化の知覚の交互作用が有意となった。この 2 つの分析における交互作用の結果はパターンが類似しているため、「変化の知覚：感謝」と震災支援の有無を要因とする分析の結果のみ第 7-補-4 図に示す。

まず、感謝の知覚の効果だが、震災支援活動に参加した者においても、参加しなかったものにおいても、感謝の知覚を「増加」と報告しているものは、「維持・減少」と報告している者に比べて、個人的達成感が高い状態に維持されていた。しかし、震災支援活動への参加の効果は、「感謝」をどう知覚するかによって「個人的達成感の低下」への影響が異なっていた。感謝の知覚を「増加」と報告している者では、震災支援活動に参加した者と不参加の者の、「個人的達成感の低下」の程度に有意な違いは見られない。一方、感謝の知覚を「維持・減少」と報告している者では、支援活動に参加した者より、参加しなかった者の方が「個人的達成感の低下」の程度が高く報告される結果となっていた。

感謝された経験を「増加」と知覚しえることで、震災支援の参加の有無にかかわらず、NPO活動を通じた達成感が上昇し、個人的達成感が高い状態で維持されると考えられる。しかし感謝された経験を「維持・減少」と知覚する者にとっては、NPO活動を通じた達成感を高い状態に維持できず、「個人的達成感の低下」へとつながったのではないだろうか。さらに、個人的達成感が低下している者の中で、震災支援活動に参加しないということが、活動を通じた達成感が得られにくい状態を高め、いっそう達成感を低めることにつながったと考えられる。

第7-補-4 感謝された経験の変化の知覚と支援の参加ごとにみた個人的達成感の低下



以上の分析にみたように、震災支援活動への参加の有無ごとにみたバーンアウトの2側面は、震災の前後で活動に関連した変化をどのように感じるかといった要素によって影響を受けていた。特に、活動に対して「感謝された経験」を「増加」と知覚するか、「維持・減少」と知覚するかは、震災支援参加の有無とバーンアウトの2つの側面いずれの関係にも影響を与えていた。

震災支援活動は、災害によって引き起こされた困難な状況に置かれている被災者に対して、見返りを求めることなく行われるのが当たり前であると考えられている。それは支援を行うものにとって大前提ではあるが、活動を進めていく過程で「感謝された経験」をより多く知覚するという事は、活動からの離脱につながるバーンアウトが高まるのを緩衝することが本章補論の分析からは示唆される。

4. まとめ

震災支援の参加の有無は、バーンアウトの2側面に対して異なる方向で影響していた。支援に参加した者は不参加の者に比べて「情緒的消耗感」に関しては高く、「個人的達成感の低下」については低い状態にあった。しかしこれらは震災前後での支援活動に対する「変化」をどのように知覚するかによって影響を受けていた。

「情緒的消耗感」に関しては、支援参加によるバーンアウト傾向の高まりは、「NPO活動に対して人から感謝された経験」を「増加」と報告した者にとっては緩衝されるが、「維持・低下」と報告した者にとっては、緩衝されずに支援参加が「情緒的消耗感」の高さとなって現れる。一方、「個人的達成感の低下」に関しては、「感謝された経験」を「増加」と報告する者にとっては、支援に参加しなくても達成感の低下がみられない。

震災支援活動は当然のことながら無償で行われるものであり、物質的な見返りはもちろんのこと、精神的な返礼も無用の物と考えられている。それは支援における大前提であり、見返りを求める行為は支援活動とは相容れないものである。しかし本調査で明らかになったように、活動に対して「感謝」といった評価が直接得られることは、活動を維持していく上で大きな支えとなり得る。

NPO活動も、社会的な貢献を意図する活動であり本来的に「見返り」を求める活動ではない。しかし、活動の結果、その活動が対象としている人たちにとって肯定的な変化がもたらされた場合、「感謝」の言葉が返ってくることで、活動に対する動機は高く維持されると考えられる。「感謝」は活動がうまくいった場合のみ得られるかもしれない現象であり、活動がうまくいかなかった場合には、「非難」といった否定的な反応が返ってくるかもしれない。だからこそ「感謝」が活動の成否の指標ともなり、それが得られた場合には、次の活動へとつながりうると考えられる。活動を、対象とする人たちの状況に合わせつつ、その反応が見えやすくなるためには、どのような関わり方が求められるのか考えていく必要があるといえる。

参考文献

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). "The measurement of experienced burnout". *Journal of Occupational Behaviour*, 2, pp. 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*, 3rd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- 久保真人 (2004) 『バーンアウトの心理学：燃え尽き症候群とは』サイエンス社。
- 久保真人 (2007) 「バーンアウト (燃え尽き症候群) : ヒューマンサービス職のストレス」『日本労働研究雑誌』, No. 588, pp. 54-64.
- 古村美津代・石竹達也 (2012) 「認知症高齢者グループホームにおけるケアスタッフのバーンアウトと個人特性と職場環境要因との関連」、『日本公衛誌』, 59(11), 822-832.

第8章 NPOにおける働き方に「構造変化」は生じるか？ －震災インパクトと経年変化－

第1節 問題意識

本報告書で用いられている「NPO 法人の活動と働き方に関する調査」は、2004 年に実施された「NPO 法人における能力開発と雇用創出に関する調査」のフォローアップとして、10 年後の 2014 年に実施されたものである。その間、人々の NPO 活動に対する意識やかかわり方にも変化が生じているだろうし、何よりも東日本大震災という未曾有の大惨事に直面したことによる影響は大きいだろう。

振り返れば、1995 年の阪神淡路大震災がボランティア活動の拡大の契機となったことは広く認識されている。阪神淡路大震災が「ボランティア元年」ともいふべき「構造変化」がもたらしたことを鑑みれば、東日本大震災もまた、日本の NPO 活動にとって転換点ともなり得る無視できない影響を及ぼした可能性は十分に考えられる。

本稿の第一の目的は、主として「NPO 法人の活動と働き方に関する調査」の個人票および事務局長票のデータから、東日本大震災以前と以降に活動を開始した者にどのような特徴があるのか、とりわけ震災をきっかけに活動を開始した者の動向を、それぞれの活動者が所属する団体の情報とあわせて分析し、震災を契機に NPO における働き方に変化が生じているか否かを明らかにすることである。

また、変化が観察されたとして、それが一過性のもの（一時的ショック）に終わるのではなく、「構造変化」ともいふべき継続性を持つものであるか否かを議論する。ここで想定している働き方の変化とは、端的には NPO 活動を「仕事」「労働」と見なすような「労働者性の高まり」である。「経済的にも時間的にも余裕のある人々が余暇にボランティアで行う活動」という従来からのイメージにおさまらない多様なかかわり方、特に NPO 活動をキャリアの選択肢として捉え、そこで生計を立てるということが一般的になりつつあるのかどうかを検証したい。

なぜならば、NPO 活動の存在を日常的に根付かせ、欠かすことのできないものにするまでには、解決しなければならない課題が数多く残されているからである。その課題の一つに、「裾野を広げる」ということが挙げられるのではないか。NPO は「多様性」がキーワードであり、実に多様な活動が展開されている。にもかかわらず、そこにかかわる（ことができた）人々は比較的限定されてきた。非営利で公益的な活動を旨とし、活動の基盤となる財政面が脆弱になりがちであるため、経済的にも時間的にも余裕のある人々（専業主婦や高齢者など）が活動を担わざるを得なかった。そのことが、マジョリティには「自分には関係ない」「自分にはとてもできない」という隔たり（距離感）を生じさせた側面があったと考える。

しかしながら、ここに至って NPO 活動のブレークスルー、あるいはイノベーションを目指すのであれば、「活動の多様性」のみならず「人材の多様性」の実現こそが突破口となり得るのではないか。そのためにも、より多くの人々に NPO 活動に関心を寄せてもらい、そこから触れる、参加する、継続する……とステップアップしていくような機会の提供が切実に求められよう。そういう意味からも、働き方の変化に注目するわけである。

とはいえ、NPO における働き方の変化は、震災によってのみもたらされるものではない。震災インパクトによる変化をある程度識別して提示できたとしても、それが「構造変化」として定着するかどうかは、今後の長期にわたる追跡調査が必要であり、本稿のみで結論を出すことは困難である。仮にそれが有益な変化であったとしても、あくまでも偶然的の産物であり、今もこれからもそのような変化に期待するものではない。

であるならば、むしろ一時的な震災インパクトは確かにあるということを提示し、それらをコントロールしつつ、10 年前の前回調査からの時代の流れ（NPO 活動の成熟）に基づく働き方の変化をあぶり出し、何がどう変わったのか、どのような要因で変わったのかを明らかにするほうが有用ではないか。この点を本稿の第二の目的としたい。

本稿の構成は以下の通りである。第 2 節では、個人票および事務局長票によるデータを活動開始時期にしたがって 3 分割し、働き方にどのような変化が表出しているのかをクロス表を通じて明らかにする。第 3 節では、前節のクロス表で確認された労働者性の高まりについてさらに詳細に分析し、なぜそのような変化が生じたのかについて、震災インパクトをコントロールしながら考察する。加えて、現時点で働き方に「構造変化」の兆しが見られるかどうかを検証し、第 4 節において、本稿で得られた知見を総括する。

第 2 節 働き方に表出した震災インパクトー活動開始時期による比較ー

本節では、所属する団体の情報が団体票から入手できる 3963 人の個人票および事務局長票によるデータを分析対象とし、活動開始時期に関して、2010 年以前に活動を開始した 2563 人（64.7%）を「震災以前」、2011 年以降に活動を開始した 1287 人（32.5%）を「震災以降」、そのうち震災をきっかけに活動を開始した 146 人（3.7%）を「震災契機」として識別する。なお、活動開始時期が不明な 113 人（2.9%）については分析対象外としている。

1. 現在の NPO 法人での活動内容

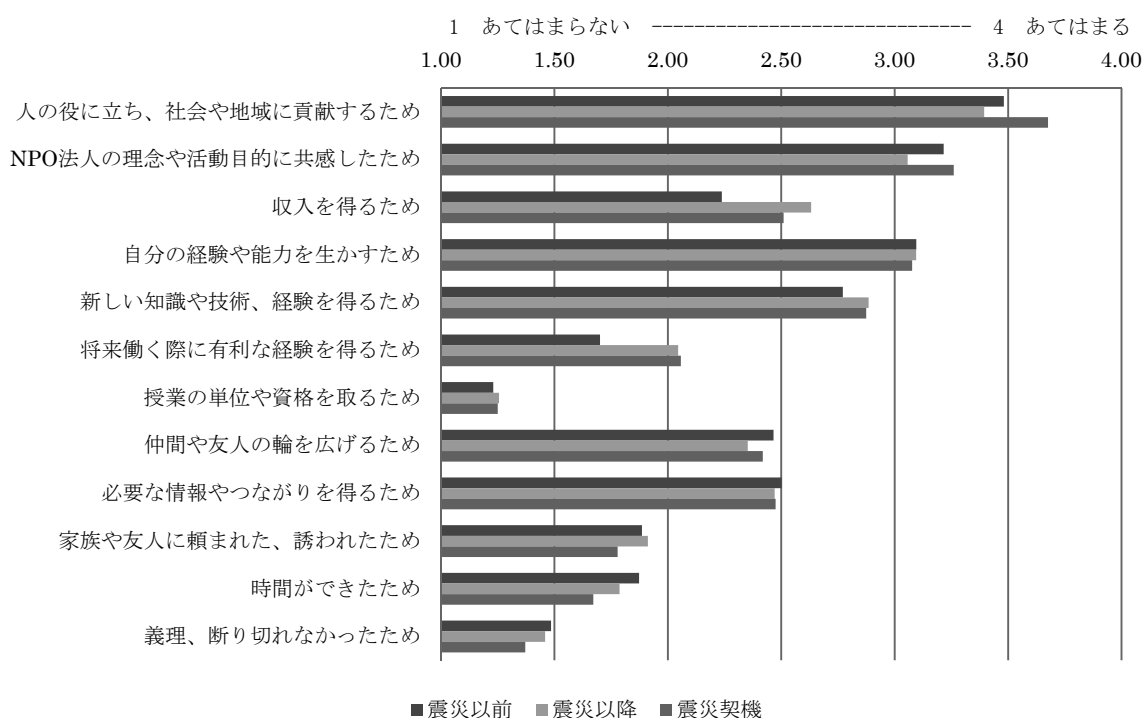
まず、現在の NPO 法人での活動内容の違いを活動開始時期別に見てみよう。

現在の NPO 法人で活動を始めた直接のきっかけ（問 2）で共通して多いのは人的つながり（「職場や仕事を通じた紹介」「地域の友人・知人からの紹介」「その他の友人・知人からの紹介」）である。震災以降に多いのは「ハローワークを通じての公募」であり、震災

契機には「自分で設立した」も多い。ハローワークの利用が、就業と共通する行動であることには留意が必要である。

現在のNPO法人で活動を始めた動機（問3）の傾向に大差はないが、震災以降は「収入を得るため」「将来働く際に有利な経験を得るため」という動機が増えている。また、震災契機はそれらに加えて「人の役に立ち、社会や地域に貢献するため」という動機が強く、「時間ができたため」という動機は弱い（第8-2-1図）。このことから、震災前後で消費的動機が減り、投資的動機が目につくようになってきたと言えるかもしれない。

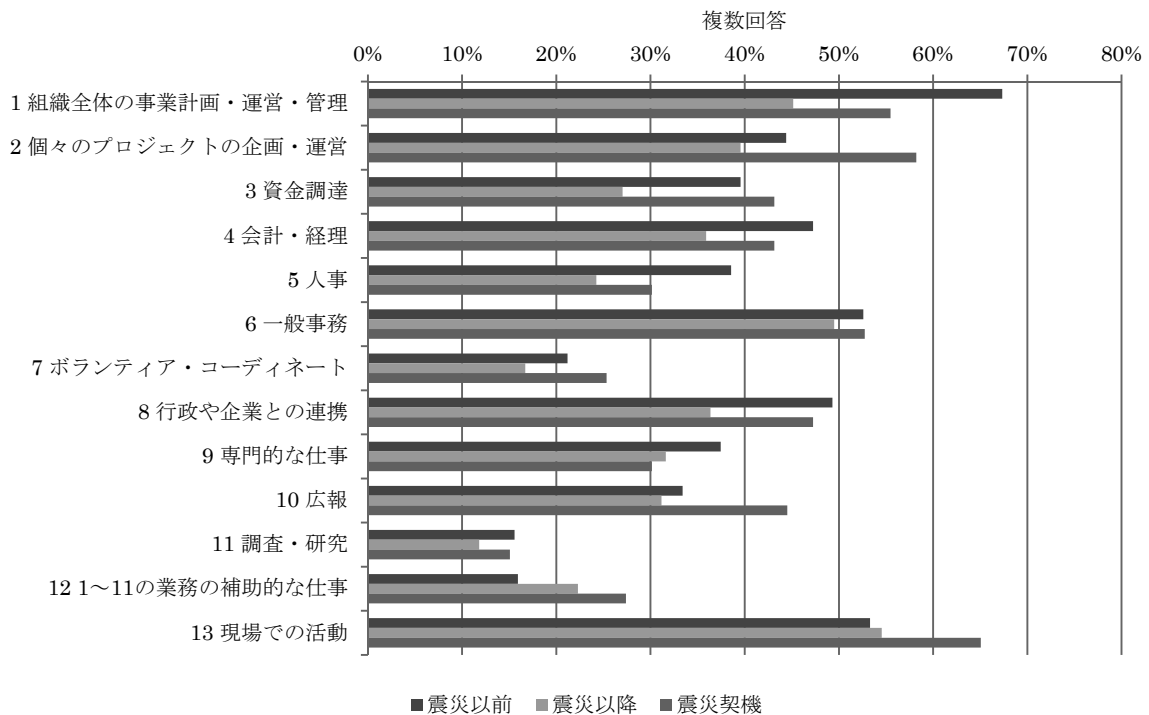
第8-2-1図 現在のNPO法人で活動を始めた動機（問3）¹



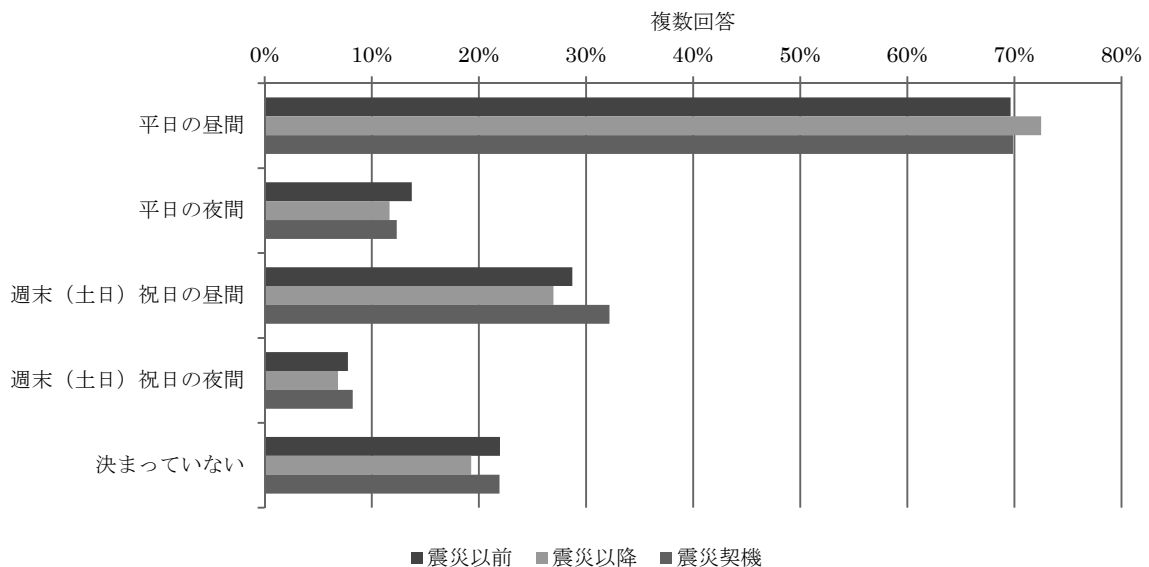
現在のNPO法人で行っている活動内容（問4）のうち、「組織全体の事業計画・運営・管理」はやはりキャリアを積んだ震災以前が多い。震災以降は余り多くの活動をしていないのに対して、震災契機はむしろ「個々のプロジェクトの企画・運営」「広報（機関誌やインターネットでの情報発信など）」「1～11の業務の補助的な仕事」「現場での活動」などを幅広く請け負っている（第8-2-2図）。これらの活動内容の中から主なものを一つ挙げると（問5）、「組織全体の事業計画・運営・管理」と「現場での活動」がいずれも多く、震災以前、震災以降ではさらに「会計・経理」「専門的な仕事（福祉、教育、IT、医療など）」も多い。震災契機はそれらよりもむしろ「個々のプロジェクトの企画・運営」が目立っている。

¹ 調査票とは数値を反転させ、「4 あてはまる」～「1 あてはまらない」の4段階としている。

第 8-2-2 図 現在の NPO 法人で行っている活動内容（問 4）

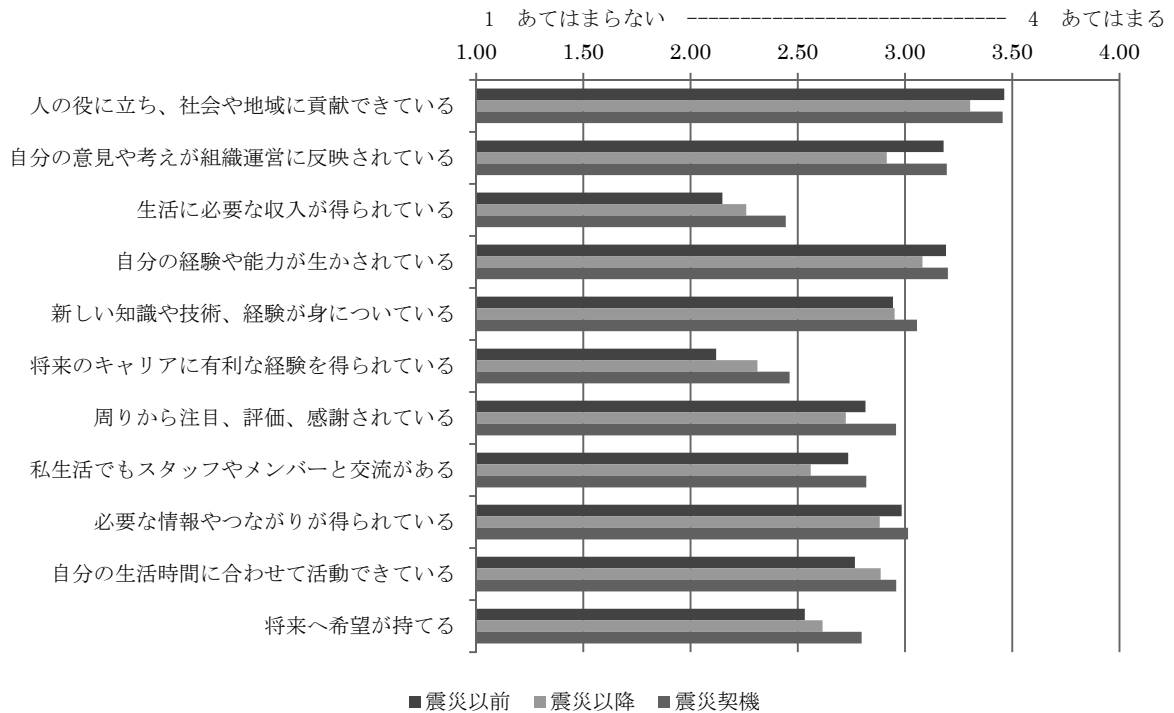


第 8-2-3 図 現在の NPO 法人で活動している曜日（問 6）

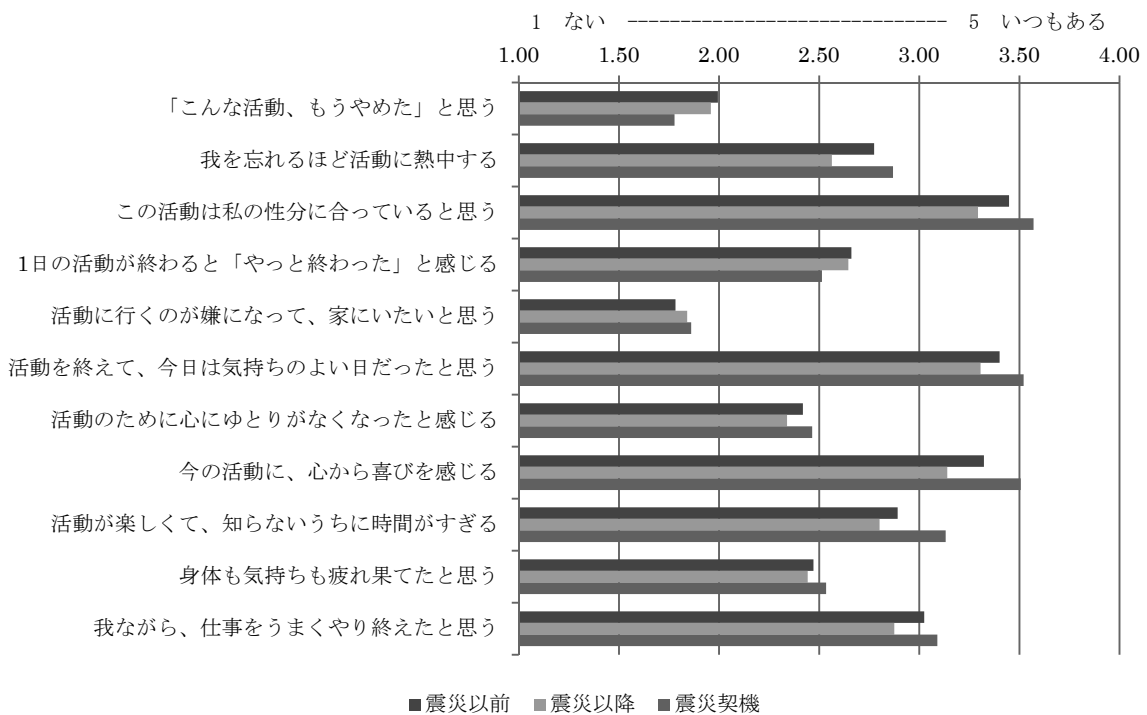


現在の NPO 法人で活動している曜日（問 6）は、概ね「平日の昼間」が最も多く、次いで「週末（土日）祝日の昼間」「決まっていない」となるが、震災契機に「週末（土日）祝日の昼間」が若干目立つくらいである（第 8-2-3 図）。

第 8-2-4 図 現在の NPO 法人で活動を通じてあてはまるもの（問 7）²



第 8-2-5 図 現在の NPO 法人活動の中で最近 6 ヶ月くらいの間に経験したこと（問 8）³



² 調査票とは数値を反転させ、「4 あてはまる」～「1 あてはまらない」の 4 段階としている。

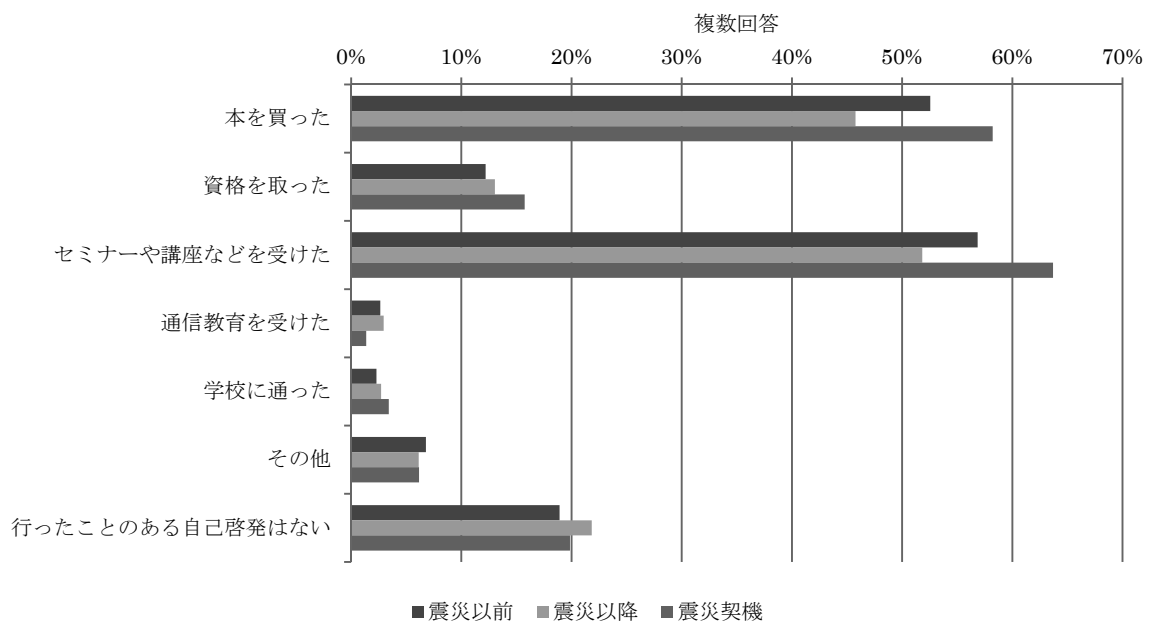
³ 調査票とは数値を反転させ、「5 いつもある」～「1 ない」の 5 段階としている。

問 7 の各項目に関しては、震災以前を基準とすると、震災以降は概ね余り当てはまっておらず、震災契機は概ねよく当てはまっている。震災以降と震災契機で共通して震災以前より最も強く肯定的な回答（（やや）あてはまる）が得られているのは、「将来のキャリアに有利な経験が得られている」であった（第 8-2-4 図）。

問 8 の各項目に関しては、震災以前を基準とすると、震災以降は概ね余り当てはまっておらず、震災契機は概ねよく当てはまっている。震災以前に対して震災以降が最も当てはまっていないのは「我を忘れるほど活動に熱中することがある」、震災契機が最も当てはまっていないのは「こんな活動、もうやめた」と思うことがある」、逆に最も当てはまっているのは「活動が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある」である（第 8-2-5 図）。

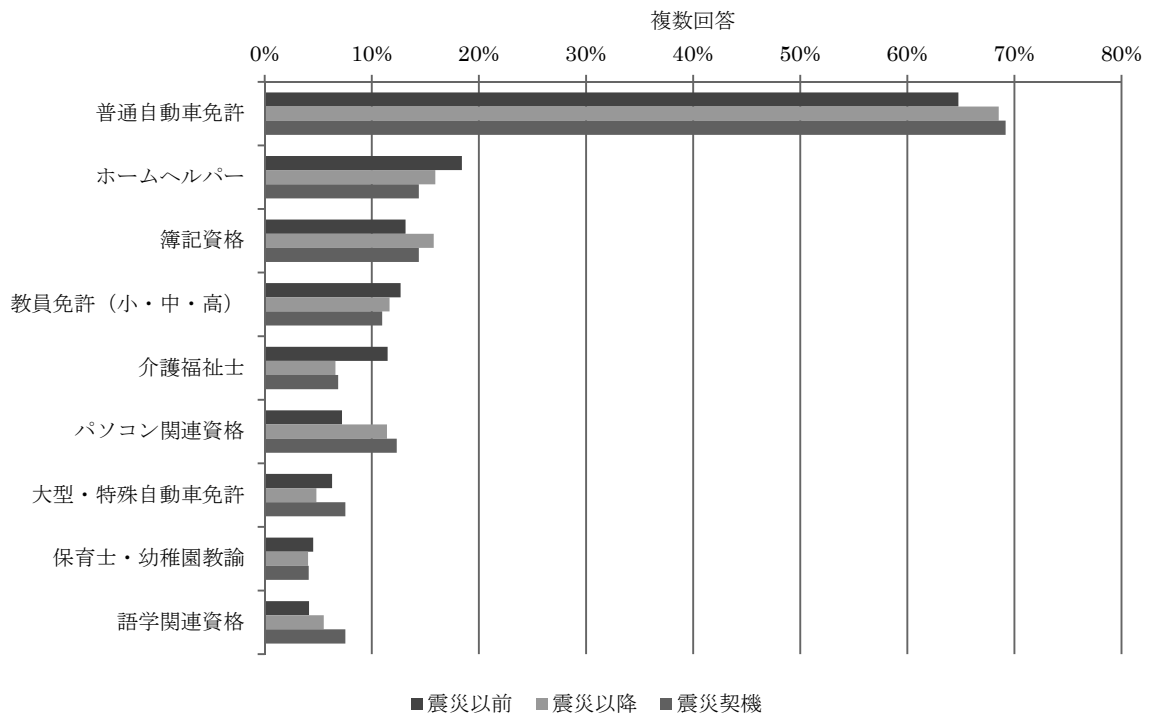
現在の NPO 法人の活動に役立てるための過去 1 年間の自己啓発（問 9）は、「本を買った」「セミナーや講座などを受けた」で震災以降と震災契機の差が大きい。震災以降は行っておらず、震災契機はよく行っている（第 8-2-6 図）。

第 8-2-6 図 現在の NPO 法人の活動に役立てるための過去 1 年間の自己啓発（問 9）

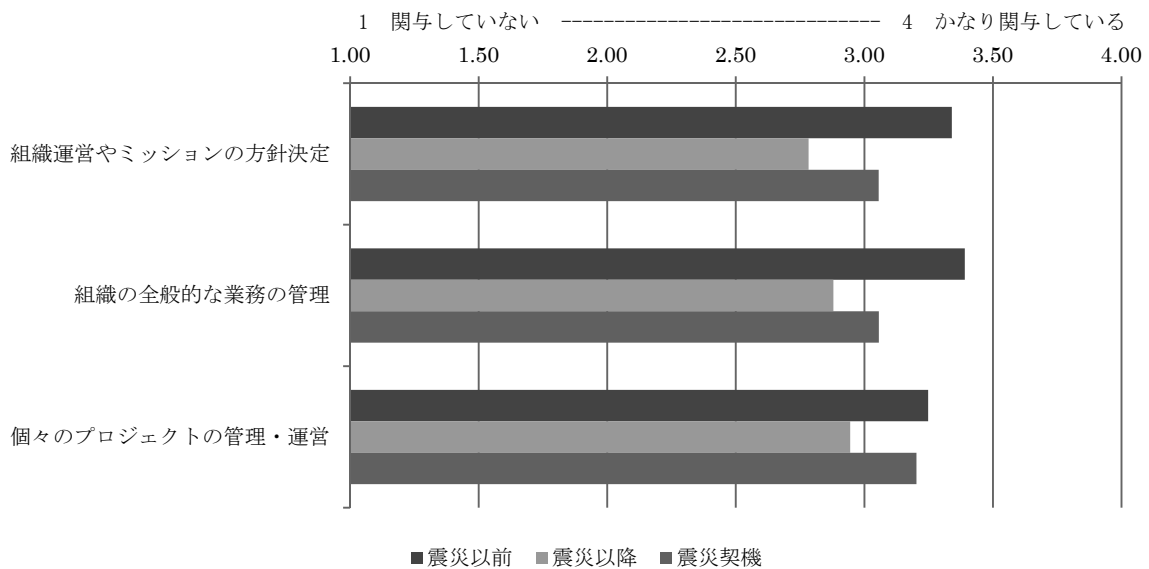


持っている各種資格（問 10）は様々であるが、震災以前で多いものから順に「普通自動車免許」「ホームヘルパー」「簿記資格」「教員免許（小・中・高）」「介護福祉士」となる。それ以外は 1 割未満の取得率であった。震災以前に比べて、震災以降、震災契機は「普通自動車免許」「パソコン関連資格」「語学関連資格」の取得率が高い。反面、「介護福祉士」は取得率が低かった（第 8-2-7 図）。これらのうち、「教員免許（小・中・高）」と「語学関連資格」以外は、現在の NPO 法人での仕事に役立っているものとして挙げられている。

第 8-2-7 図 持っている主な資格（問 10）



第 8-2-8 図 現在の NPO 法人内で関与していること（問 12）⁴



現在の NPO 法人で活動を始めてから現在にいたるまでの活動への取組み意欲（問 11）について、「意欲が上がっている」という回答は震災以前が 27.2%、震災以降が 34.7%、震災契機が 40.4%と 10 ポイント以上の開きがあった。「変わっていない」をあわせても、

⁴ 調査票とは数値を反転させ、「4 かなり関与している」～「1 関与していない」の 4 段階としている。

活動開始から日が浅い震災契機の意欲が最も保たれている。

現在のNPO法人内で「組織運営やミッションの方針決定」「組織の全般的な業務の管理」「個々のプロジェクトの管理・運営」に関与している程度（問12）については、いずれの項目も震災以前の関与の程度が大きい。震災以降よりは震災契機のほうが深く関与しており、特に「個々のプロジェクトの管理・運営」には震災以前とほぼ同程度に関与している（第8-2-8図）。

現在のNPO法人で東日本大震災関連の支援活動を行ったかどうか（問13）については、震災以前が27.6%、震災以降が17.5%にとどまるのに対して、震災契機は67.1%と非常に多い。しかもその8.5割が被災地での支援活動である。

東日本大震災関連の支援活動を行った期間（問13付問1）については、開始時期は震災以前が最も早く、7割が2011年3～9月に開始している。震災以降、震災契機は、その割合が4割程度にとどまっている。調査時点で支援活動が継続中である割合は、震災以前が45.1%、震災以降が73.3%、震災契機が83.7%と大差が見られた。終了時期はばらついているが、支援活動期間は震災以前、震災以降において短期で終了した場合と3年以上継続している場合の二極化が見られる一方で、震災契機は概ね長続きしていることがうかがえる。

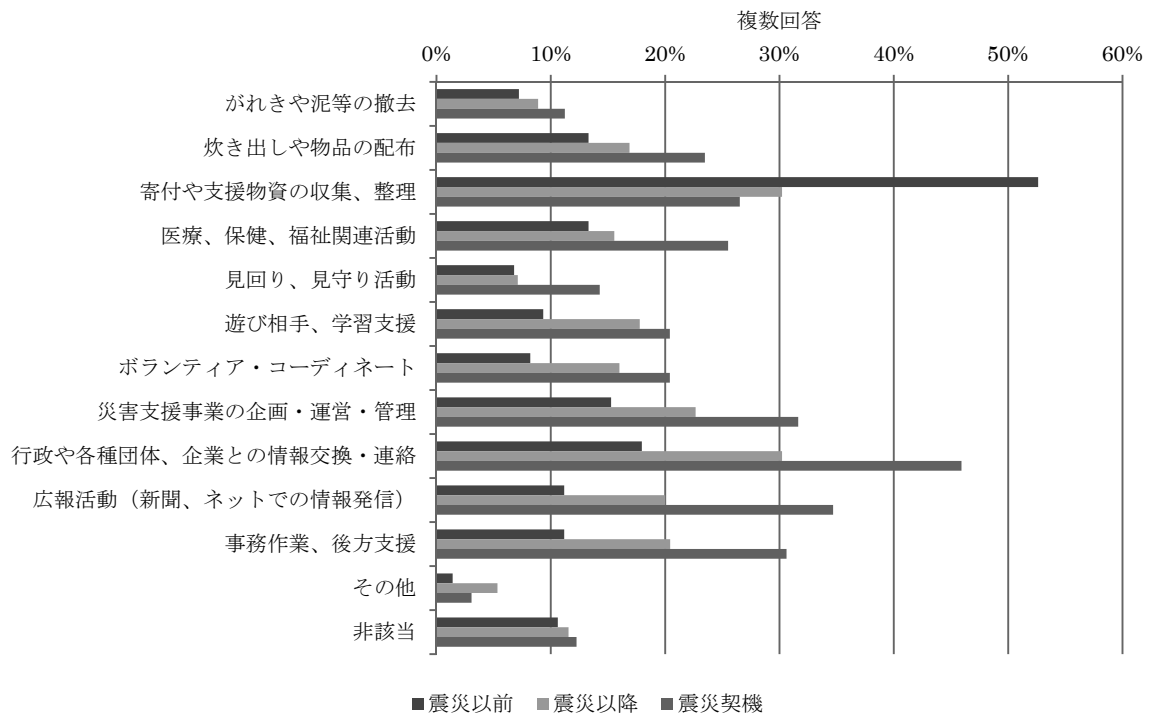
東日本大震災関連の支援活動がNPO法人での活動時間に占める割合（問13付問2）にも大きな差異が見られる。震災以前は「自身の活動時間の8割以上」が7.4%、「自身の活動の3割以下」が80.3%であるのに対して、震災以降はそれぞれ20.0%と60.4%、震災契機は41.8%と30.6%であった。

東日本大震災関連の支援活動の内容（問13付問3）については、震災以前に比べて震災以降、震災契機が共通して少なかったのは「寄付や支援物資の収集、整理」である。その一方で、震災契機は「行政や各種団体、企業との情報交換・連絡」「広報活動（新聞、ネット等での情報発信）」にもよく携わっていた。概ね震災以前より、震災以降、震災契機のほうが様々な支援活動に取り組んでいると言える（第8-2-9図）。

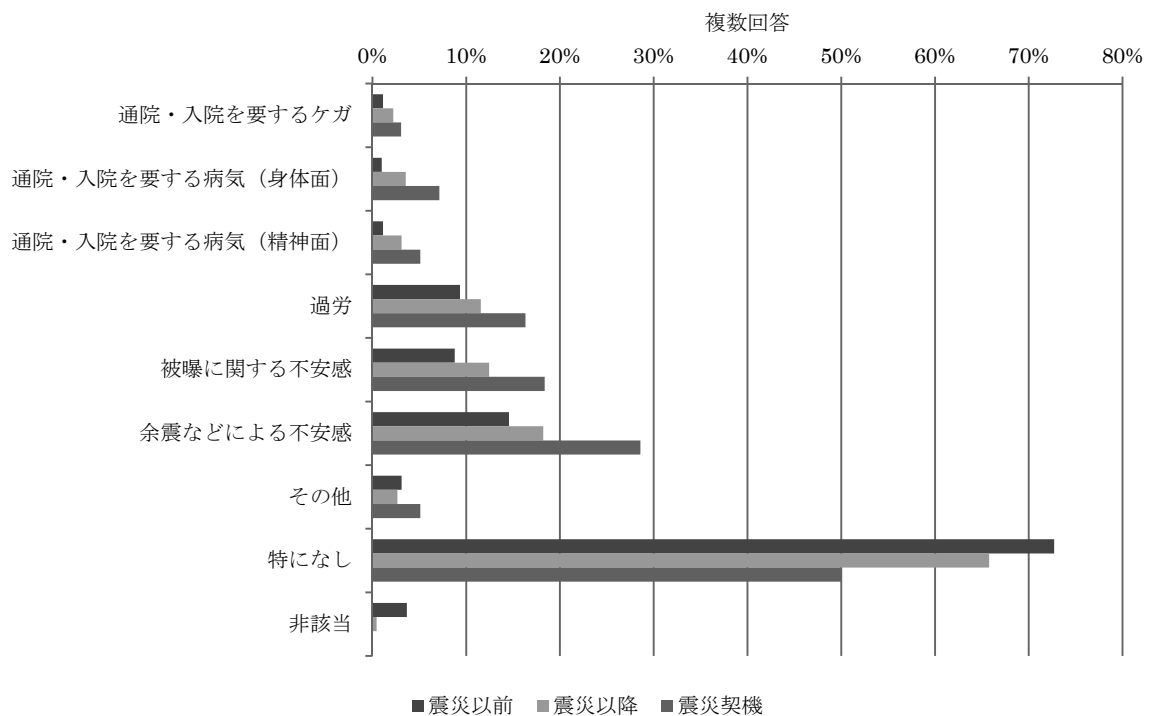
震災以前より震災以降、震災契機のほうが東日本大震災関連の支援活動中（移動中も含む）に様々なことを経験したり感じたりしており（問13付問4）、特に「余震などによる不安感」などは差異が大きい（第8-2-10図）。

東日本大震災関連の支援活動中のケガや自己に備えて、事前に加入した保険等（問13付問5）については、震災以前に比べて震災以降、震災契機は「労災保険に加入していた（NPO法人が負担）」が多く、逆に「NPO法人がボランティア保険に加入していた（NPO法人が負担）」「特に何も加入していない」は少なかった。概ね、震災以降、震災契機はしっかり保険等に加入している様子だが、活動形態の違いも反映していると思われる（第8-2-11図）。

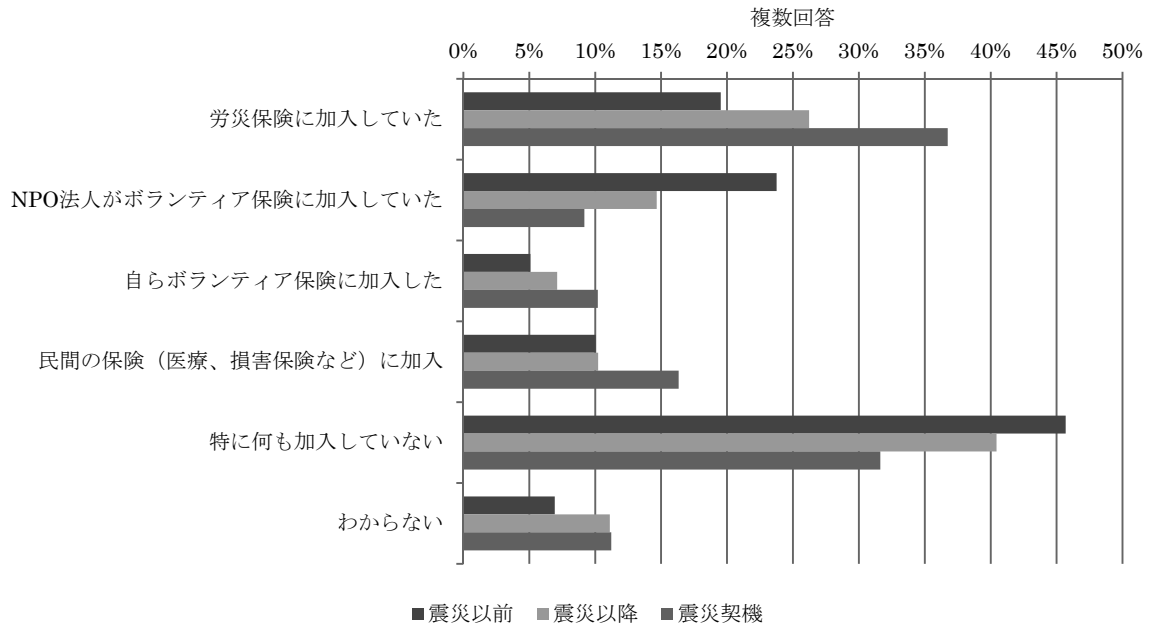
第 8-2-9 図 東日本大震災関連の支援活動の内容（問 13 付問 3）



第 8-2-10 図 東日本大震災関連の支援活動中（移動中も含む）に経験したり感じたりしたこと（問 13 付問 4）



第 8-2-11 図 東日本大震災関連の支援活動中のケガや事故に備えて
事前に参加した保険等（問 13 付問 5）



東日本大震災以前と以後の変化（問 14）は、「現在の NPO 法人の活動から得るやりがい」「現在の NPO 法人の活動に対する世間の注目度」「現在の NPO 法人の活動に対して他社から感謝された経験」のいずれの項目も平均すると 2.7 前後であり、「2 やや増加した」「3 変化なし」の辺りに相当すると考えられる。

ボランティア活動中のケガや病気に対する国や行政の補償制度（問 15）については、必要であるという回答が震災以前は 67.2%、震災以降は 64.9%、震災契機は 60.3%と徐々に下がっている。

自然災害等の被災地支援を実施する際に、ボランティアの募集と派遣を国や行政が積極的に行うこと（問 16）については、肯定的な回答がいずれも 75%程度を占めており、大差はなかった。

2. 活動形態別の労働条件

現在の NPO 法人における活動形態（問 17）については、「正規職員」が震災以前と震災以降で 43%程度と共通しているのに対して、震災契機は約 5 ポイント高い 48.6%となっている。また、非正規職員も震災契機が 23.3%と最も多くなっているため、有給職員率は震災以前が 57.6%、震災以降が 65.4%、震災契機が 71.9%と 15 ポイント近い開きがある。以下、問 18～25 は有給職員のみを対象とする設問である。

給与形態（問 18）は「月給」が最も多く、震災契機では 80.0%、震災以前と震災以降では 70%強を占めている。次いで「時間給」であり、震災契機は 14.3%にとどまるが、

震災以降は 23.0%を占めている。その金額は、かなりのばらつきがあるが、「月給」で 15～20 万円、「時間給」で 800～900 円という水準が多い。

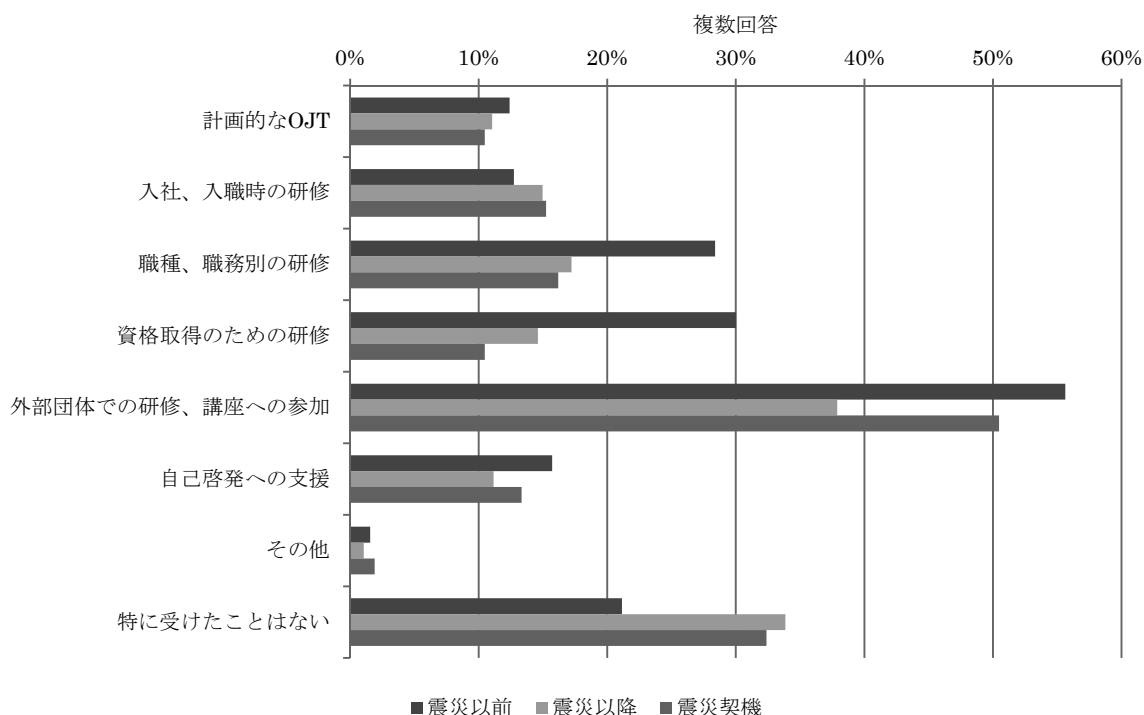
有給職員になった時点から現在までの賃金変化（問 19）については、「上昇傾向」が震災以前は 42.4%、震災以降は 28.0%、震災契機は 36.2%となった。「低下傾向」は少なく、震災以前の 8.1%が最も高い割合である。震災契機は 1.9%に過ぎなかった。

現在の NPO 法人における主な賃金決定のルール（賃金表など）（問 20）については、震災以前と震災以降では「年齢や勤続年数に応じて決定」「職務や職種に応じて決定」「時給などで一律に決定」が共通して多い。それに対して震災契機は「年齢や勤続年数に応じて決定」が少なく、「資格や能力に応じて決定」が増えている。

現在の NPO 法人における処遇全般に対して（問 21）は、震災契機の満足度が高い。「満足」「やや満足」を合わせると、震災以前が 62.9%、震災以降が 60.3%であるのに比べて、震災契機は 73.3%と 10 ポイント以上高い。

現在の NPO 法人での標準的な 1 日の実労働時間（残業を含む）、標準的な週の労働日数（問 22）に大差は見られず、8 時間、5 日という回答が最も多かった。したがって、標準的な週あたりの実労働時間は 40 時間という回答が最も多くなるが、全体に占める割合は 4～5 割である。震災契機が他と比較してばらつきが少なく、長めの時間、日数を示している。

第 8-2-12 図 現在の NPO 法人での活動を通じて受けた教育訓練（問 23）



現在の NPO 法人での活動を通じて受けた職業訓練（問 23）は、震災以前に比べて震災

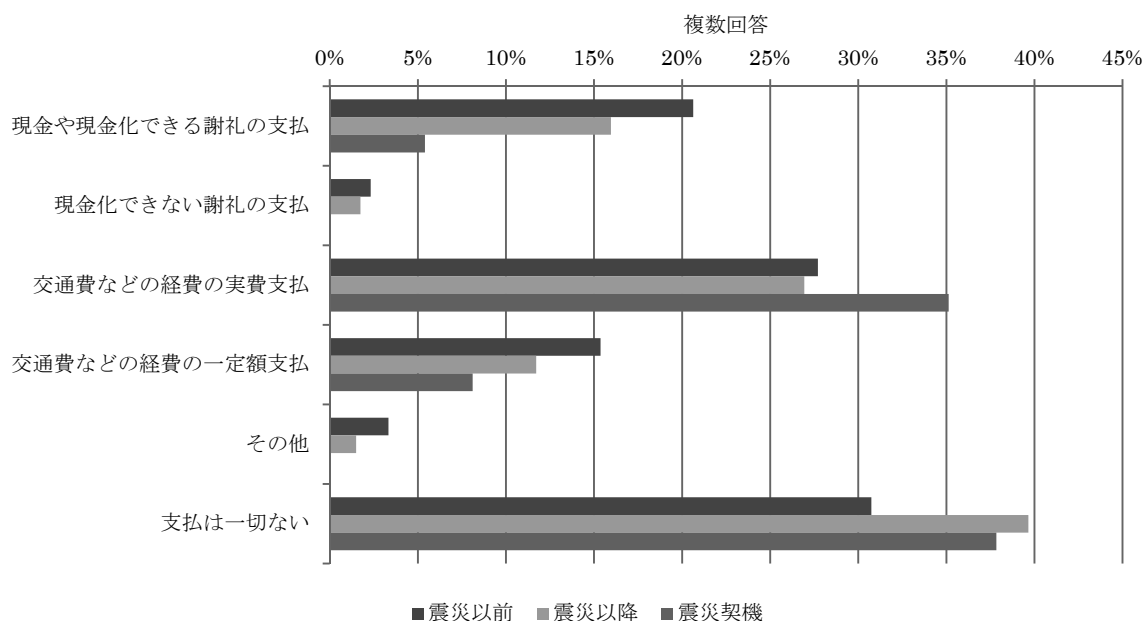
以降、震災契機は基本的に乏しい。「入社、入職時の研修」以外は余り受けられていないと言える（第8-2-12図）。

現在のNPO法人での仕事を通じて、職業能力やキャリアが向上しているか（問24）については、「向上している」「ある程度向上している」が震災以前は81.6%であるのに対して、震災以降は73.8%、震災契機は76.2%にとどまった。しかし、「向上している」だけを見ると、震災契機の31.4%が最も多い。

3年後の働き方（問25）については、「現在のNPO法人で継続して働いている」と「わからない」に回答が二極化する。それぞれの占める割合は、震災以前が64.2%、21.2%、震災以降が50.4%、31.1%、震災契機が43.8%、36.2%であった。震災以前には「働いていない（リタイア、家事に専念、学生など）」が1割ほど見られる一方で、震災契機は「民間企業で働いている」「経営者、自営業主、個人事業主（フリーランス）になる」もあわせて1割強ほど見られる。

以下、問26～28は無給職員のみを対象とする設問である。ボランティアやインターンの活動時間（問26）は様々であり、特段の傾向は見受けられない。活動に際しての交通費などの経費や謝礼（問27）については、比較的ボランティアが多い震災以前が他と比較してしっかり経費や謝礼を受け取っている印象である。金額はばらばらだが、震災以前は年間20～50万円が最も多かった（第8-2-13図）。

第8-2-13図 交通費などの経費や謝礼の支払い（問27）



現在のNPO法人で有給職員になりたいか（問28）については、「なりたい」が震災以前は8.0%、震災以降は12.0%、震災契機は35.1%と大きな差が見られた。震災以前、震災以降は、「なりたくない」というよりも「どちらともいえない」という者も多く、震災

以降の4割近くを占めている。

3. 現在のNPO法人以外での主な職業やボランティア経験

現在のNPO法人以外での主な職業（問29）については、震災以前と震災以降で傾向に差が見られない。「現在のNPO法人以外では仕事をしていない」が4割と最も多く、次いで「企業や団体の正規社員・職員」「経営者、自営業主、個人事業主（フリーランス）」「専業主婦」となる。それに対して震災契機は、「専業主婦」が少なく、「企業や団体（公務含む）の非正規社員・職員（パート、契約社員、派遣社員など）」が多い。

現在のNPO法人以外の職業における標準的な1日の実労働時間（残業を含む）、標準的な週の労働日数（問30）に大差は見られず、8時間、5日という回答が最も多かった。したがって、標準的な週あたりの実労働時間は40時間という回答が最も多くなるが、それでも全体に占める割合は3割前後である。20時間未満も2割弱あれば、50時間以上も1.5割程度あるなどばらつきが見られる。

現在のNPO法人以外で、企業や団体の正規社員・職員、企業や団体の非正規社員・職員（パート、契約社員、派遣社員など）、経営者、自営業主、個人事業主（フリーランス）としての就業経験（問31）が全くないのは、それぞれ1割強ほどである。正規社員・職員としての勤続年数の合計は「5年未満」が最も多いが、震災以降が27.2%であるのに対して、震災契機は18.5%にとどまっている。非正規社員・職員としての勤続年数の合計もやはり「5年未満」が最も多く、いずれも65%前後であった。経営者、自営業主、個人事業主としての勤続年数の合計もやはり「5年未満」が最も多いが、震災以前の68.2%に対して、震災以降は74.0%と高くなっている。

現在のNPO法人以外のNPO法人で有給職員として働いた経験（問31付問1）があるのは、震災以前の15.5%に対して、震災契機が24.2%と高い。現在のNPO法人以外で最も長く経験した職（問31付問2）は、共通して「管理職（リーダー職含む）」「医療福祉・教育関係の専門職」「事務職（一般事務等）」が挙げられているが、震災以降は「販売職、接客サービス職」、震災契機は「営業職」「生産・技能職、建設・工事、運輸・通信職」も挙げられている。定年退職の経験（問31付問3）は、震災以前が22.9%と最も多く、震災以降18.9%、震災契機10.9%と20ポイント以上落ちる。

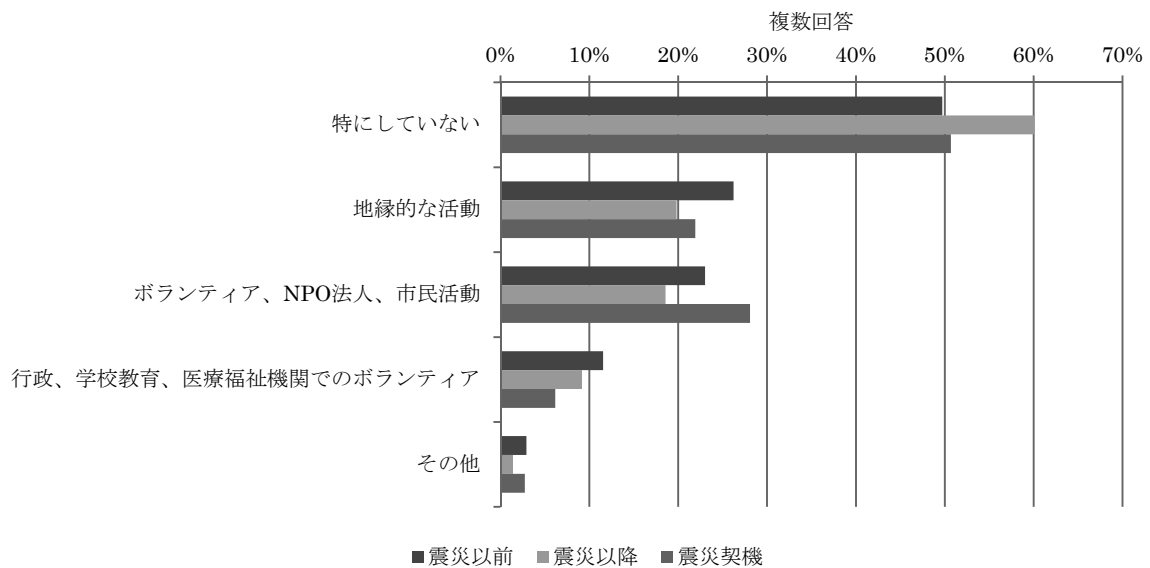
現在のNPO法人以外でのボランティアなどの社会貢献活動（問32）については、震災以降は「特にしていない」者が目立つ一方で、震災契機は「ボランティア、NPO法人、市民活動に関するグループ・団体」でも活動している者が多い（第8-2-14図）。

現在のNPO法人で活動する前からのボランティアなどの社会貢献活動（問33）については、震災以前は1/3が「自主的に活動していた」、約半数が「活動していない（現在のNPO法人がはじめて）」と答えているが、震災以降になると「自主的に活動していた」が若干減って、「学校や会社の取り組みで経験した」が増える。また、震災契機は「活動し

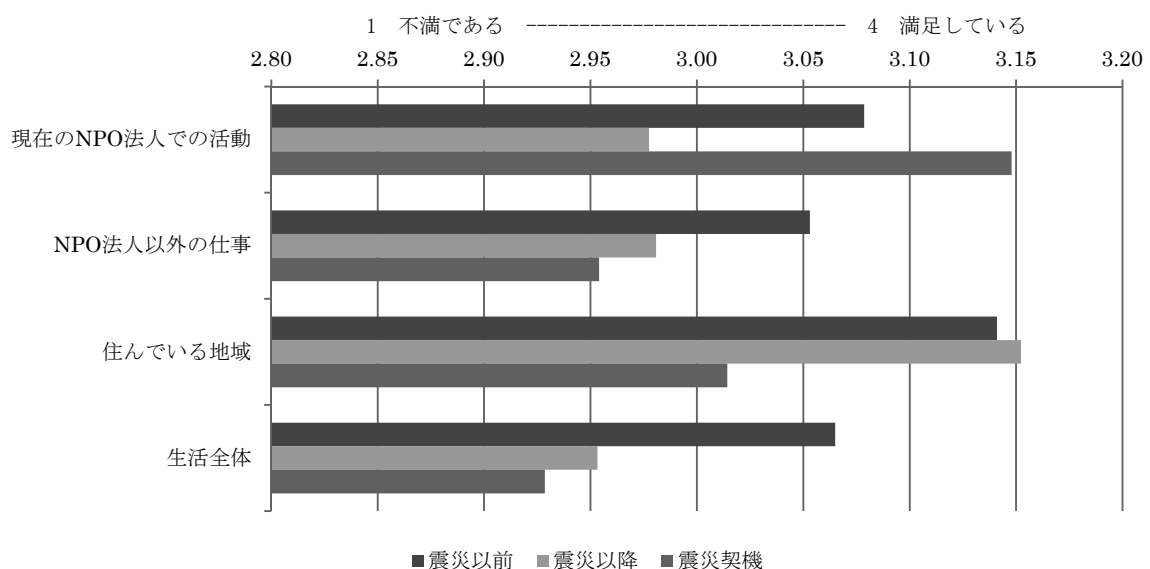
ていない」が3割に減り、その分「自主的に活動していた」4.5割、「学校や会社の取り組みで経験した」が2割に増える。しかし活動していた期間（問33付問）は長くない。

「3年以上」の占める割合が、震災以前の76.7%に対して、震災以降は55.6%、震災契機は48.4%である。

第8-2-14図 現在のNPO法人以外でのボランティアなどの社会貢献活動（問32）



第8-2-15図 各項目についての満足度（問35）⁵



今後、NPO法人での活動についての見通し（問34）は、「可能な限り、現在のNPO法人

⁵ 調査票とは数値を反転させ、「4 満足している」～「1 不満である」の4段階としている。なお、「(b) NPO法人以外の仕事」の「5 該当しない」は集計から除外している。

で活動を続けたい」が65%強と共通している。「ある一定期間だけ、現在のNPO法人で活動を続けたい」は震災契機が若干多い。現在のNPO法人で活動を続ける具体的な期限（問34付問）については、震災以降、震災契機にここ1~2年という回答が目立つ。年齢では59歳頃までが多い。震災以前は比較的ばらついている。

「現在のNPO法人での活動」「NPO法人以外の仕事」「住んでいる地域」「生活全体」の満足度（問35）については、震災以前に比べて震災以降は「住んでいる地域」以外、震災契機は「現在のNPO法人での活動」以外の満足度が低い（第8-2-15図）。

4. 属性

最後に、回答者の属性の違いを活動開始時期別に見ていきたい。まず男女比（F1）はほぼ半々で変わらないが、震災契機は若干男性が多くなる（+3.5ポイント程度）。

平均年齢（F2）は震災以前が56.9歳、震災以降が48.2歳、震災契機が46.2歳と若くなり、標準偏差（散らばり）に大差はないが、震災以降が最も大きくなっている。同時に年齢分布を見ると、震災以前では2%弱だった「30歳未満」が、震災以降、震災契機では1割を超えており、「40歳未満」が全体の3割を占めている（震災以前は1割）。

婚姻状態（F3）は、震災以前は77.4%が既婚であるのに対して、震災以降、震災契機は共に65%程度にまで10ポイント以上落ちる。

最終学歴（F4）の傾向は余り変わらず、4割強が大学、3割弱が高校である。震災以降に在学中（F4付問）の者が多い（24人）。

中学卒業の頃の成績（F5）を見ると、学年の中で「真ん中あたり」までで9割弱を占めている。大差はないが、震災契機の成績が若干高い傾向にある。

平均世帯人数（F6）は本人を含めて震災以前が3.0人、震災以降が3.2人、震災契機が3.3人とわずかに拡大しており、標準偏差（散らばり）は震災契機が最も大きい。

同居家族（F7）については、震災以降、震災契機共に「配偶者（パートナー）」が減り、「自分、あるいは配偶者（パートナー）の親」が増えている（第8-2-16図）。同居する子供のうち15歳未満の子供の人数（F7付問1）は、震災契機>震災以降>震災以前となり、末子（一番下の子供）の年齢（F7付問2）は震災以降が最も低かった（6~8歳程度）。

住まい（F8）については、震災以前の持ち家率が79.8%と最も高く、震災以降が69.9%、震災契機が61.0%と20ポイント近く落ちる。

ボランティアやNPO法人等で活動している家族（F9）は、震災以前と震災契機がほぼ同じ状況で35%ほどを占めているが、震災以降のみ24.2%と大きく落ちる。

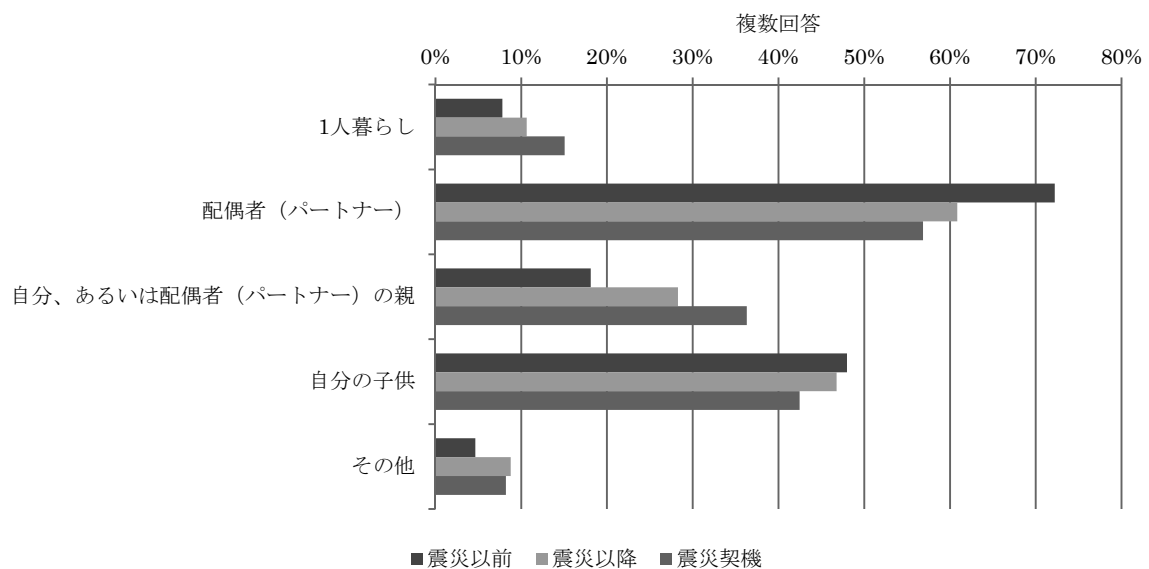
家族の介護、介助経験（F10）については、震災以前が48.9%と最も高く、震災以降が38.1%、震災契機が31.5%と20ポイント近く落ちる。

ふだんの健康状態（F11）について、「大変よい」「よい」と答えた者は震災以前が81.9%と最も低く、震災以降が83.8%、震災契機が84.3%と若干高まる。過去に半月以上の入

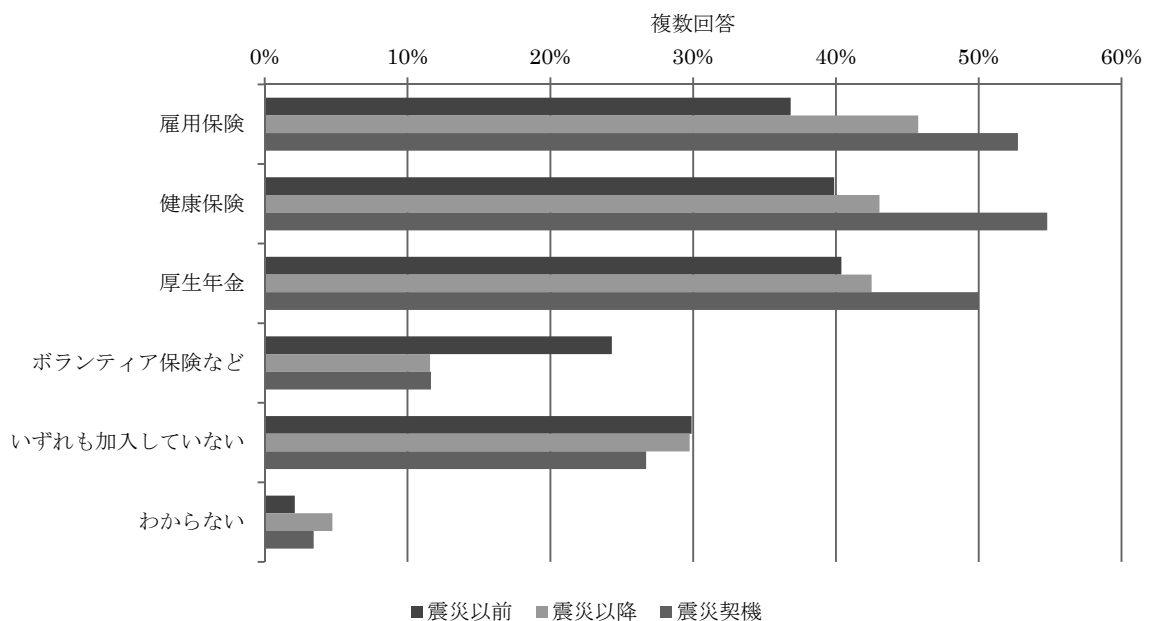
院経験（F12）がある者は、震災以前が 21.0%と最も高く、震災以降が 18.3%、震災契機が 17.8%と若干落ちる。

現在の NPO 法人で加入している社会保障等（F13）については、震災以前が「ボランティア保険など」が多く、震災以降、特に震災契機に「雇用保険」「健康保険」が多い（第 8-2-17 図）。

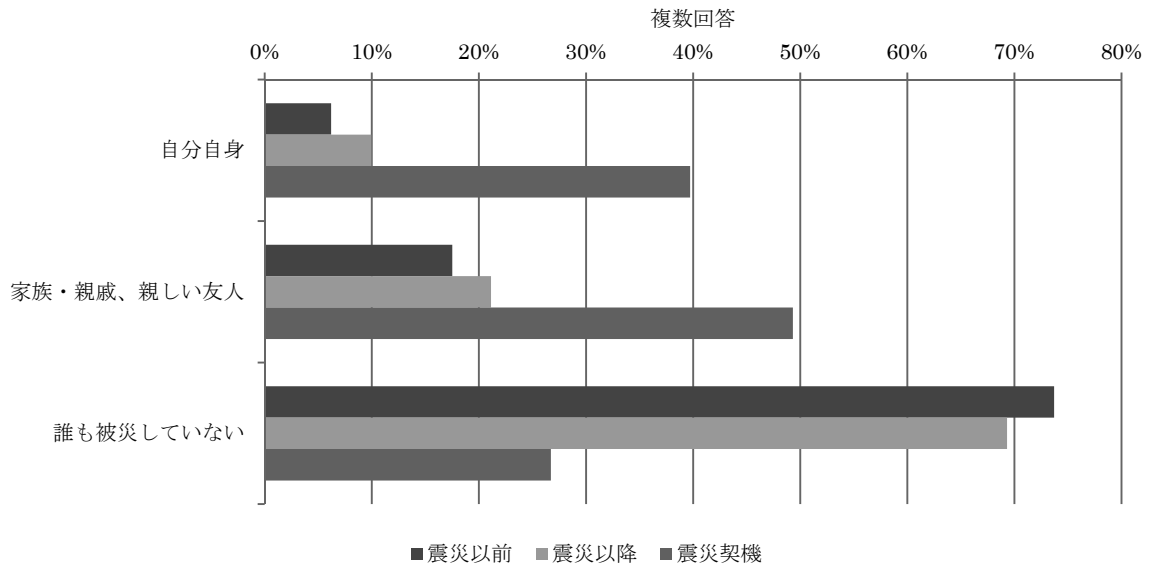
第 8-2-16 図 同居家族（F7）



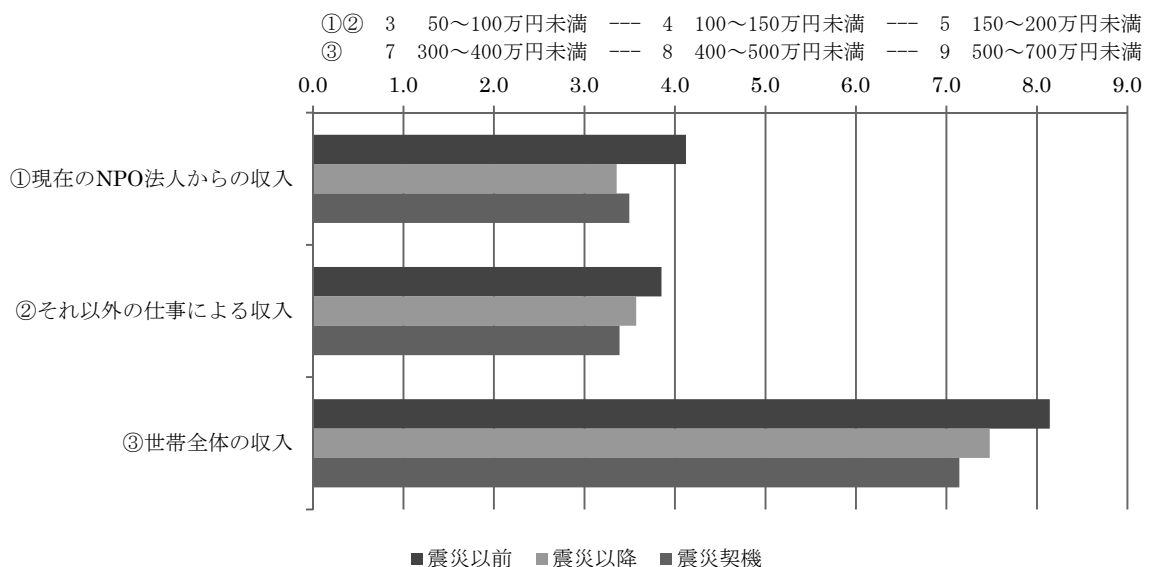
第 8-2-17 図 現在の NPO 法人で加入している社会保障等（F13）



第 8-2-18 図 東日本大震災での被災経験 (F14)



第 8-2-19 図 昨年 (2013 年) 1 年間の現在の NPO 法人からの収入、それ以外の仕事による収入、世帯全体の収入 (F15) ⁶



東日本大震災の被災経験 (F14) は、自身についても家族・親戚等についても圧倒的に震災契機が多く、「誰も被災していない」のは 1/4 に過ぎない (第 8-2-18 図)。

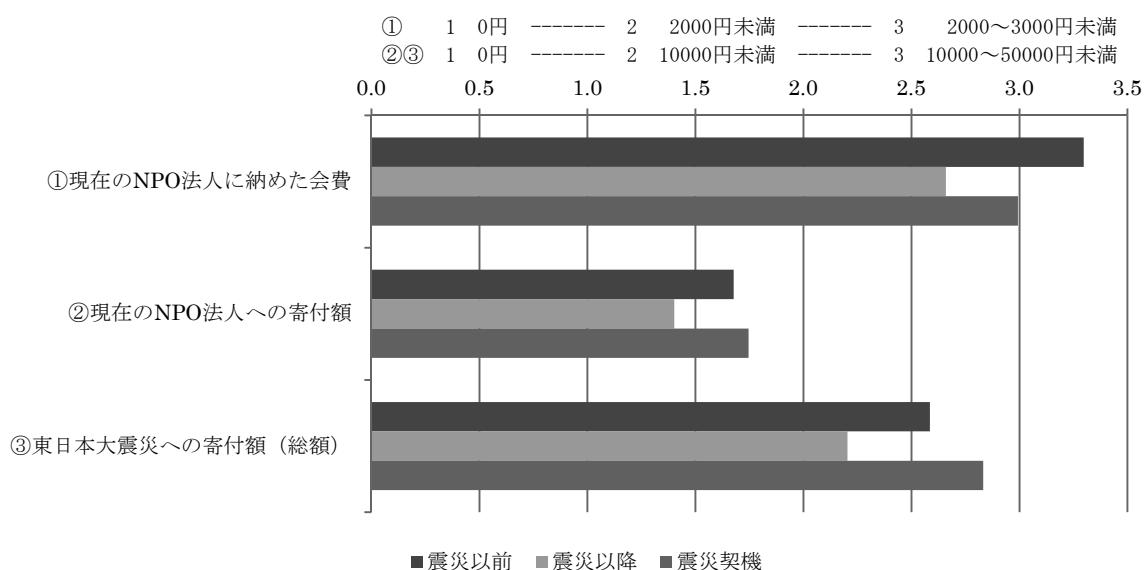
昨年 (2013 年) 1 年間の収入 (F15) に関しては、「①現在の NPO 法人からのあなたの収入」「②①以外の仕事によるあなたの収入」「③世帯全体の収入」のいずれも震災以前が最も多い。①、②が概ね 100 万円程度、③が 300 万円程度である (第 8-2-19 図)。

⁶ ①、②に関しては、3 が「50～100 万円未満」、4 が「100～150 万円未満」に相当する。③に関しては、7 が「300～400 万円未満」、8 が「400～500 万円未満」に相当する。

昨年（2013年）1年間に現在のNPOに納めた会費（F16）は震災以前が最も多いが（3000円程度）、寄付した額（F16）は震災契機が若干多くなり、東日本大震災への寄付額（総額）（F17）もやはり震災契機が最も多い（第8-2-20図）。

なお、震災以前は事務局長が回答者の7割を占めているが、震災以降、震災契機でもそれぞれ43.4%、48.0%が事務局長であった。

第8-2-20図 昨年（2013年）1年間の現在のNPO法人に納めた会費、寄付額、東日本大震災への寄付総額（F16・F17）⁷



5. 小括

ここで活動開始時期別の特徴を振り返りながら、働き方に表出した震災インパクトをまとめる。

まず、震災以前に活動を開始した者は、従来からのNPO活動者のイメージとほぼ合致している。即ち、高年齢層で既婚、介護経験や定年経験があり、健康に年齢相応の不安を抱えてはいるものの、生活にはゆとりがある。これは、持家があることや同居家族が少ないこと、高所得であることからうかがえる。平日の昼間などにボランティアでマイペースに活動するような現状に満足し、このまま継続することを希望しているため、有給職員になりたいなどとは思っていない。震災の影響を特別大きく受けているわけではなく、長く続けている分安定した活動ぶりであると言える。

それに対して、震災以降に活動を開始した者には、概ね二つの傾向が見受けられる。一つはキャリアパスの中の通過点、あるいはステップとしてNPO活動を捉えている傾向

⁷ 現在のNPOに納めた会費に関しては、2が「2000円未満」、3が「2000～3000円未満」に相当する。現在のNPO法人への寄付額に関しては、1が「寄付は行っていない（0円）」、2が「10000円未満」に相当する。東日本大震災への寄付総額に関しては、2が「10000円未満」、3が「10000～50000円未満」に相当する。

であり、労働者性の高まりと見なせるかもしれない。もう一つは、先行きの分からない不安定感を示している傾向である。

労働者性の高まりと見なせそうなのは、NPO 活動開始の直接のきっかけに「ハローワークを通じての公募」「自分で設立した」、NPO 活動開始の動機に「収入を得るため」「新しい知識や技術、経験を得るため」「将来働く際に有利な経験を得るため」が挙げられている点である。また、全般的な作業をするのではなく、「個々のプロジェクトの企画・運営」「広報」などの専門的な業務に深くかかわっており、その結果、NPO 活動を通じて「将来のキャリアに有利な経験が得られている」「職業能力やキャリアが向上している」と評価している。加えて、比較的若年者が多いせいもあるが、「パソコン関連資格」「語学関連資格」など通常の就業者が求められる資格を取得している例も目立つ。

これらの活動者は有給職員率が高く、処遇（給与や社会保障など）にも比較的恵まれており、満足度も高い。ボランティアであっても有給職員になることを望んでいる者が一定数存在している。様々なバックグラウンドや職を持つ者、従来よりも若年齢層が参入し始めており、学校や会社の取り組みでボランティアなどの社会貢献活動を経験したことが、その行動に寄与していることがうかがえる。また、活動年数が浅いにもかかわらず、事務局長の責務を担う者が半数近くいる一方で、今後の働き方については NPO 活動にこだわっておらず、複数の選択肢を視野に入れている辺りが、就業と同列の選択肢として見なされていることの証左と言えるのではないか。

他方、先行きが分からない不安定感については、有給職員の賃金決定のルールが年功などではなく、長期の活動が想定されていないことがまず指摘できよう。活動年数が浅いこともあるが、専門的な業務には深くかかわっているものの、組織全体の事業計画・運営・管理に責任を持つ立場にはないのも事実である。今後の働き方に見通しが立っていない、NPO 活動にかかわり続けるかどうか分からないということは、まさにキャリアパスの中の通過点、あるいはステップとして NPO 活動を捉えているということになるのだろうが、NPO 活動に根を下ろすという決断もまた容易ではないところに不安定感が露呈していることは否めない。

なお、震災をきっかけに活動を開始した者は、ほぼ被災者（当事者）である。これまでは NPO 活動に関心がなかったとしても、被災者（当事者）としてかかわらざるを得なくなったり、だからこそ積極的に取り組もうとしたりする様子がうかがえる。中には、失職した末に NPO 活動に注力するようになった例も多いのではないか。現在の NPO 法人以外の主な職業として非正規社員・職員が多いことから、そのような状況が想定され得る⁸。その意味では、まさに NPO 活動＝仕事であり、「活動が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある」という回答が多かったことに、震災の支援活動に直結して

⁸ 非正規社員・職員は震災以前が 8.2%、震災以降が 7.8%であるのに対して、震災契機は 11.0%であった。

いる NPO 活動の密度の高さと充実ぶりがあらわれていると言えよう。

第 3 節 労働者性の高まりと「構造変化」の兆し

1. 分析のフレームワーク

前節では、活動開始時期別の比較から、NPO における働き方に表出した震災インパクトを確認した。そこでは、確かに震災以前に活動を開始した者に比べて、震災以降あるいは震災をきっかけに活動を開始した者に、労働者性の高まりと見なせそうな特徴が観察されている。では、なぜ個人が NPO 活動を「仕事」「労働」と捉え始めるような変化がもたらされ得るのか。この点について、さらに詳細に検討してみたい。

第 8-3-1 表は、変化の要因として「震災インパクト」に加えて「時代の流れ（NPO 活動の成熟）」を挙げ、さらに労働者性の高まりを個人の意識面と、それをバックアップする環境面に分けてまとめたものである。

第 8-3-1 表 なぜ労働者性が高まったのか（意識面）／高められたのか（環境面）

	意識面	環境面
震災インパクト	空前絶後の大惨事 「何か自分にできることはないか」 支援に集中したい 続けるためにも「仕事」として取り組みたい →「風化」の壁	潤沢な復興支援金 金銭的処遇が可能になる 「仕事」を提供できるようになる →「金の切れ目」
時代の流れ（NPO 活動の成熟）	コミュニティ・ビジネス 社会的企業（起業） 人の役に立つ仕事がしたい「意識高い系」	NPO 法人の増加 社会的認知度の向上 法整備や行政、企業等との連携の進化 寄付等の支援プラットフォームの整備 各団体の成熟

まず「震災インパクト」×「意識面」（I）について考えてみよう。震災によって「何か自分にできることはないか」という社会貢献意識が高まるのはほぼ必然であるが、一時的なボランティアの増加で終わってもおかしくないはずであり、そのこと自体と NPO 活動が「仕事」「労働」として捉えられるようになることとは直結しない。

ただ、東日本大震災ほどの惨事を目の当たりにした際に、単なるボランティアという形ではなく、徹底的にかかわりたいという気持ちが芽生えることはあり得る。仕事の片

手間にボランティアに従事するだけでは物足りないだろうし、できることに限界もあるだろう。その限界を超えるためには、仕事と折り合いをつける必要があり、場合によっては仕事の比重を大幅に軽減しなければならない。結果として、NPO活動に仕事の側面を求めることになるのではないか。

その一方で、「時代の流れ（NPO活動の成熟）」×「意識面」（Ⅱ）に目を向けると、コミュニティ・ビジネス、社会的企業（起業）などへの関心も高まってきており、NPO活動を「仕事」「労働」と重ね合わせる傾向、即ち「（目に見える形で／ダイレクトに）人の役に立つ仕事がしたい」という考え方は、時代の流れや変化によるものであって⁹、「震災インパクト」はそれほど大きくないかもしれない。

しかしながら、仮に被災地（者）に近いほど意識面での労働者性が高まるとしても、労働者として受け入れ、働かせてくれる団体がなければ具現化はしない。そういう団体がなければ、「自分で設立する」という方策を取らざるを得ないだろう。NPO活動をする団体は、財政基盤が弱く、十分な処遇ができない（労働者を雇えない／ボランティア頼み）というのが長年の通説である。しかし、各団体の地道な努力の甲斐があって、ある程度の処遇ができるだけの（社会的・制度的）環境整備がなされてきており、活動者の労働者性を高めることができたと言えるのだろうか（Ⅳ）。

あるいは、被災地（者）に近いところでは、多額の復興支援金が流入しており、それが労働者性を高めるのに寄与したとも考えられる。したがって、団体における潤沢な復興支援金の有無（に代表される団体要因）が、NPOでの働き方の変化を促し、定着を左右する可能性がある。物理的に「雇用できるか」「いつまで雇用し続けられるか」という問題でもあるし、震災があったからこそ何もかもかなぐり捨ててNPO活動に没頭していた人々が、状況が落ち着いてきた時に湧いてくるであろう「このまま続けてみようか、どうしようか」という気持ちや決断に、団体要因が与える影響も大きいと思われる。働き方の変化が「構造変化」になるかどうかは、この点にかかっていると見えよう（Ⅲ）。

したがって、本節では労働者性の高まりについて、個人の震災要因（震災契機、被災者か否か）と団体の震災要因（震災の支援規模、活動拠点が被災地）をコントロールしながら、時代の流れ（NPO活動の成熟）による影響を見出せるのかを詳細に分析する。具体的には、活動者の年齢などの属性や活動開始時期による労働者性の違いに注目する。加えて、本来は長期のフォローアップによる検証が必要であるが、ここでは「構造変化」の兆しとして、活動の継続意思に与える各要因の影響を見てみたい。NPOにおける働き方の変化が定着するかどうかは、まず個人に継続意思があるかどうかを前提になると考えるからである。

⁹ その最たるものとして、恐らく就業のあり方の変化（多様化）があると考えられるが、この点は稿を改めて考察したい。

長期的な震災支援の観点から、NPO活動を「仕事」「労働」として注力する例が増えており、それを潤沢な復興支援金が支えているのであれば、その状態を維持することが被災地（者）の早期復興には欠かせないだろう。また、今回の調査だけでは検証が困難ではあるが、その状態がNPOにおける働き方全般に与える波及効果にも期待が寄せられる。

2. 分析モデルと変数

次に分析モデルと使用する変数を提示する。変数リストおよび記述統計量は第 8-3-2 表の通りである。

被説明変数は、労働者性の高まりに関して 18 変数、「構造変化」の兆しに関して 5 変数を設定している。また、説明変数は、個人票および事務局長票から属性を中心に 11 変数、団体票から 4 変数を設定している。

(1) 労働者性の高まりに関する被説明変数

労働者性の高まりに関する被説明変数として、まず「ハローワーク」は、問 2 を用いて、現在の NPO 法人で活動を始めた直接のきっかけが「ハローワークを通じての公募」である場合を 1 とするダミー変数である。従来多数を占めていた人的つながりではなく、就業と共通するハローワークという経路が拡大することは、NPO 活動が「仕事」「労働」に重なりつつあると見なすことができよう。

「投資動機 a」「投資動機 b」「投資動機 c」は、問 3 を用いて、それぞれ現在の NPO 法人で活動を始めた動機が、「収入を得るため」「新しい知識や技術、経験を得るため」「将来働く際に有利な経験を得るため」という投資動機にどの程度あてはまるかを示しており、調査票とは数値を反転させ、「4 あてはまる」～「1 あてはまらない」の 4 段階としている¹⁰。

また「投資動機計」は、これらの 3 変数の値を合計して作成したものであり、最小値が 3、最大値が 12 となっている。消費動機から投資動機へのシフトもまた、労働者性の高まりを示唆するものと言える。

「人的資本 a」「人的資本 b」「人的資本 c」「人的資本 d」は、問 7 を用いて、それぞれ現在の NPO 法人での活動を通じて、「生活に必要な収入が得られている」「新しい知識や技術、経験が身についている」「将来のキャリアに有利な経験を得られている」「将来への希望を持てる」という投資動機に見合った成果（人的資本の蓄積）にどの程度あてはまるかを示しており、調査票とは数値を反転させ、「4 あてはまる」～「1 あてはまらない」の 4 段階としている。

¹⁰ 「投資動機 a」は、将来に向けての投資というよりも即時的な収入を求めているという意味で、投資動機と称するには若干無理があるが、同じ設問を用いた変数ということもあり、ここではあえて一括りにして扱う。

また、「人的資本計」は、これらの4変数の値を合計して作成したものであり、最小値が4、最大値が16となっている。さらに、「人的資本 e」は、問24を用いた有給職員のみの変数であるが、現在のNPO法人での仕事を通じた職業能力やキャリアの向上の程度を示しており、調査票とは数値を反転させ、「4 向上している」～「1 向上していない」の4段階としている。NPO活動を通じて自らの能力や経験値を高めることを目指し、それを成し遂げ（評価され）、次のステップに活かそうとする姿勢は、「仕事」「労働」と何ら変わりがない。

「関与程度 a」「関与程度 b」「関与程度 c」は、問12を用いて、それぞれ現在のNPO法人内で「組織運営やミッションの方針決定」「組織の全般的な業務の管理」「個々のプロジェクトの管理・運営」という主要な業務にどの程度関与しているのかを示しており、調査票とは数値を反転させ、「4 かなり関与している」～「1 関与していない」の4段階としている。

また「関与程度計」は、これらの3変数の値を合計して作成したものであり、最小値が3、最大値が12となっている。指示されるままに行う気軽な活動にとどまらず、活動内容（特に主要な業務）に深化が見出されることは、労働者性の高まりには不可欠な要素である。

「活動内容計」は、問4を用いて、現在のNPO法人で行っている活動内容の合計数を示しており、最小値が1、最大値が14となっている。限定された業務に取り組むだけでなく、活動内容に広がりがあること（多様化）もまた、労働者性の高まりの指標になるのではないか。

「教育訓練計」は、問23を用いた有給職員のみの変数であるが、現在のNPO法人での活動を通じて受けた教育訓練の合計数を示しており、最小値が0、最大値が6となっている。労働者性が高まるほど、人的投資である教育訓練は増加すると想定される。

「社会保障計」は、F13を用いて、現在のNPO法人で加入している社会保障等のうち、「雇用保険」「健康保険」「厚生年金」の合計数を示しており、最小値が0、最大値が3となっている。「ボランティア保険など」を除くこれら三つは、「仕事」「労働」にかかわる極めて基本的な社会保障であり、労働者性の高まりと同時に加入の増加が見られてしるべきだろう。

(2) 「構造変化」の兆しに関する被説明変数

一方、「構造変化」の兆しに関する被説明変数は、基本的に将来にわたってNPO活動にかかわり続けたいかどうかという調査時点での意向（継続意思）を検証するために設定している。

まず「意欲向上」は、問11を用いて、現在のNPO法人で活動を始めてから現在にいたるまで、活動の取組み意欲がどのように変わったかを示しており、「意欲は上がっている」

を1とするダミー変数である。また「処遇満足」は、問21を用いた有給職員のみの変数であるが、現在のNPO法人における処遇全般に対する満足度を示しており、「満足」を1とするダミー変数である。意欲が向上し続けており、処遇にも満足しているのであれば、継続的な活動がもたらされる蓋然性は極めて高いだろう。

同様に意欲を示すものとして、「有給転換」がある。問28を用いた無給職員¹¹のみの変数であるが、現在のNPO法人で有給職員に「なりたい」を選んだ場合を1とするダミー変数であり、ボランティアやインターンが、さらに活動に力を注ぎたい場合に希望が増えると思われる。

「3年後」は、問25を用いた有給職員のみの変数であるが、3年後どのような働き方をしているかを示しており、「現在のNPO法人で継続して働いている」「他のNPO法人等、非営利団体で働いている」「NPO法人を立ち上げる」を選んだ場合を1とするダミー変数である。また「見通し」は、問34を用いて、今後、NPO法人での活動についてどのような見通しを持っているかという問いに対し、「可能な限り、現在のNPO法人で活動を続けたい」を選んだ場合を1とするダミー変数である。いずれもダイレクトにNPO活動の継続意思を示す変数である。

(3) 説明変数

個人票および事務局長票から設定した11変数のうち、「男性」「45歳以下」「既婚」「大卒以上」は、いずれも男性(F1)、調査時点での年齢が45歳以下(F2)、既婚(事実婚を含む)(F3)、最終学歴(在学中の場合も含む)が大学または大学院である(F4)場合を1とするダミー変数である。「45歳以下」については、年齢をそのまま説明変数として用いることも可能ではあるが、基本的に高年齢層が多いというデータの特徴があり、それに対して若年齢層はどうかという視点で分析するために、概ねサンプルの1/4が該当する45歳以下を若年齢層の目安としてダミー変数を設定した。

「就業者」は、問29を用いて、現在のNPO法人以外での主な職業が「企業や団体の正規社員・職員」「公務員(正規職員)」「企業や団体(公務含む)の非正規社員・職員」「経営者、自営業主、個人事業主(フリーランス)」である場合を1とするダミー変数であり、現在のNPO法人以外でも就業しており、稼得があることを示している。

現在のNPO法人内での状況は、活動形態が「正規職員」「非正規職員」である場合を1とする「有給職員」(問17)と、事務局長である場合を1とする「事務局長」という二つのダミー変数で識別する。現在のNPO法人における活動開始時期については、2011年以降に活動を開始した場合を1とする「震災以降」(問1)と、東日本大震災をきっかけに活動を開始した場合を1とする「震災契機」(問1付問)という二つのダミー変数で識別

¹¹ 厳密には「有償ボランティア」が含まれるため、必要経費や謝金などの支給を受けている場合はある。

する。

さらに、「被災者」は、F14を用いて、東日本大震災で「自分自身が被災した」「家族・親戚、親しい知人の中に被災した人がいる」場合を1とするダミー変数であり、「世帯収入」は、F15を用いて、2013年1年間の世帯全体の収入（12ランク）の中央値（50万円～1500万円）をそのまま採用している。

団体票から設定した4変数は、「福祉系」「財政規模」「支援規模」「東北3県」である。「福祉系」は、団体問23を用いて、主要活動分野の1番目と2番目のいずれかが「保健・医療・福祉」である場合を1とするダミー変数である。福祉系の団体は数が非常に多く、かつ一定の事業収入が見込めることから、その特性をコントロールするために導入する。「仕事」「労働」が成立しやすい環境にあると想定される。

「財政規模」は、団体問30を用いて、2011～2013年（直近3年間）の年間収入全体の合計額が3000万円以上の場合を1とするダミー変数である。財政規模については、年間収入額をそのまま説明変数として用いることも可能ではあるが、団体間でかなりの金額差があることを考慮し、有給職員を雇用できる程度（年間平均1000万円）の財政規模に到達しているか否かで違いを見分けることにする。

「支援規模」は、団体問14を用いて、2011～2013年（直近3年間）の東日本大震災に係わる支援事業の合計額が300万円以上の場合を1とするダミー変数である。年間平均100万円であるが、該当するサンプルは6～7%程度に過ぎない。しかしながら、団体の運営に何ら影響を及ぼさず、無理なく捻出できる金額ではなく、ある程度のインパクト（負担）を与え得る支援規模という想定で、3年間で300万円という金額で線引きしてダミー変数を設定している。

なお、「東北3県」は、団体の活動拠点が「岩手県」「宮城県」「福島県」である場合を1とするダミー変数であり、東日本大震災の被災地をコントロールするために導入する。

3. 推定結果

推定結果は、推定方法別に第8-3-3表（順序プロビット）、第8-3-4表（最小二乗法）、第8-3-5表（ロジスティック）にまとめている。

（1）労働者性の高まりに関する推定結果

まず、労働者性の高まりに関して、「ハローワーク」は、「45歳以下」「就業者」「有給職員」「震災以降」「福祉系」「財政規模」「東北3県」が有意な正の影響を及ぼしており、「事務局長」のみ有意な負の影響を及ぼしている（第8-3-5表）。就業している若年齢層で、近年活動を開始したばかりであり、NPO法人でも有給職員であるような者がハローワーク経由で参入していることに矛盾はない。まさに、NPO活動が就業に接近しつつあると解釈できる。

加えて、事業収入のある福祉系の団体で財政規模がある程度大きいことも、職員を雇用できる環境としては重要である。その上で、被災地が有意な正の影響を及ぼしているのは、震災インパクトを想定する。混乱の中で人手を求めるためには、人的つながりよりハローワークのような制度を活用するほうが確実であるだけでなく、国の震災等緊急雇用対応事業における失業者の雇用は、基本的にハローワークを通じて行われている。復興支援金により有給で雇用できるのであれば、なおさらハローワークの活用は無理はない。ただし、事務局長のような要職を担う者を募る手段にはなり得ないのだろう。

「投資動機 a」「投資動機 b」「投資動機 c」(第 8-3-3 表) さらに「投資動機計」(第 8-3-4 表) に関して、共通の説明変数間では、有意、非有意の違いこそあるものの、符号が異なる結果は得られていない。「投資動機計」で見ると、「45 歳以下」「有給職員」「震災以降」「福祉系」「財政規模」が有意に投資動機を高めており、「男性」「既婚」「大卒以上」「事務局長」が有意に投資動機を低めている。

負の結果が得られている高学歴の既婚男性で事務局長という属性が示しているのは、有能かつ様々な意味で余裕がある人物像である。したがって、NPO 活動を通じて自らに投資し、それを活かして次を考えるという必然性がないのではないか。他方、近年活動を開始したばかりの若年齢層の有給職員で、福祉系や財政規模がある程度大きい団体に所属している場合は、活動自体が目的であり喜びであるという消費動機よりは、活動を通じて稼ぎ、自らの力を高め、次につなげるという意識が前面に出るのだろう。

震災関係の説明変数は、被説明変数によって推定結果にばらつきがある。いずれも「投資動機計」では有意な結果が得られなかったが、「投資動機 a」で「震災契機」が負、「投資動機 b」で「被災者」が正、「東北 3 県」が負の結果を得ている。これらの結果は、被災地(者)に近いところで収入など関係なくひたすら利他的に活動している場合と、利他的な活動をバネにしてステップアップしようとしている場合が混在していることを示唆しているのではないか。

「人的資本 a」「人的資本 b」「人的資本 c」「人的資本 d」(第 8-3-3 表) さらに「人的資本計」(第 8-3-4 表) に関しても、共通の説明変数間では、有意、非有意の違いこそあるものの、符号が異なる結果はほぼ得られていない。「人的資本計」で見ると、「45 歳以下」「有給職員」「被災者」「世帯収入」「福祉系」「財政規模」が有意な正の影響を及ぼしており、「男性」「既婚」が有意な負の影響を及ぼしている。世帯収入の正の影響については慎重な検討を要するが、それ以外は投資動機に関する推定結果とほぼ整合的であり、同様の解釈ができるだろう。

唯一異なる符号が得られているのは、「東北 3 県」が「人的資本 a」で正、「人的資本 b」で負の結果を得ていることである。これは被災地の場合、復興支援金が潤沢に流入したことで「生活に必要な収入は得られている」が、業務としては復興目的のルーチンに追われる中で「新しい知識や技術、経験が身についている」とは言えないという解釈がで

きそうである。

なお「人的資本 e」（第 8-3-3 表）は有給職員のみを対象とする推定であるが、「45 歳以下」「事務局長」「世帯収入」「福祉系」が有意な正の影響を及ぼしており、「震災以降」が有意な負の影響を及ぼしていた。事務局長の符号が「人的資本 c」と異なっているが、事務局長として「職業能力やキャリアは向上している」ものの、その重責や現在の NPO 法人への深い関与から、さらなる可能性や選択肢を展望して「将来のキャリアに有利な経験が得られている」とは考えていないという解釈はあり得るのではないかと。有給職員のみ限定されると、活動開始から日が浅ければ、その分職業能力やキャリアの向上は低く見積もられるとも言える。

「関与程度 a」「関与程度 b」「関与程度 c」（第 8-3-3 表）さらに「関与程度計」（第 8-3-4 表）に関しても、やはり共通の説明変数間では、有意、非有意の違いこそあるものの、符号が異なる結果は得られていない。「関与程度計」で見ると、「男性」「大卒以上」「有給職員」「事務局長」「震災契機」「被災者」「世帯収入」が有意な正の影響を及ぼしており、「45 歳以下」「震災以降」「財政規模」が有意な負の影響を及ぼしている。これは投資動機や人的資本とはほぼ逆の推定結果である。NPO 法人内での業務に深く関与しているのは、高学歴の男性で、有給職員だったり、事務局長だったりするコアメンバーである。また、世帯収入にあらわれているように、生活にゆとりがあることも深い関与を導いている。その一方で、自らが被災者（当事者）で震災をきっかけに活動を開始した者にも深い関与が見られる。活動開始から短期間で深い関与に至るのは、震災という特殊事情が影響していると思われる。

それに対して、基本的に若年齢層で活動開始から日が浅ければ、やはり深い関与は達成されていない。また、財政規模がある程度大きな団体であれば、必然的に活動にかかわる者も増えるため、一人当たりの関与程度は低くなる。「関与程度 c」のみで「福祉系」が有意な負の結果を得ているが、福祉系は業務が定型化されており、「個々のプロジェクト」と呼べるようなものが、さほど存在しないためではないか。

「活動内容計」（第 8-3-4 表）に関しては、関与程度と類似の推定結果が得られており、「男性」「大卒以上」「有給職員」「事務局長」「震災契機」「被災者」「世帯収入」「支援規模」が有意に活動内容を増やしており、「震災以降」「福祉」「財政規模」「東北 3 県」が有意に活動内容を減らしている。コアメンバーに加えて、自らが被災者（当事者）で震災をきっかけに活動を開始した者、震災の支援規模がある程度大きな団体に所属している者は活動の幅が広がっているが、被災地に限定すると逆に活動の幅は狭くなる。需要のある活動が限られているのか、活動の幅を広げるだけの余裕がないのか、さらなる検討が必要である。

「教育訓練計」（第 8-3-4 表）は有給職員のみを対象とする推定であるが、「世帯収入」「福祉系」「財政規模」が有意に教育訓練数を増やしており、「就業者」「震災以降」が有

意に教育訓練数を減らしている。事業実施に当たり専門的な能力やスキルを要することが多い福祉系や財政的に豊かな団体でしっかり教育訓練を行っている半面、活動開始から日が浅い就業者はなかなか教育訓練を受けられていないというのは納得できる結果である。

「社会保障計」（第 8-3-4 表）に関しては、「男性」「45 歳以下」「有給職員」「世帯年収」「財政規模」「東北 3 県」が有意に社会保障への加入を増やしており、「既婚」「就業者」が有意に社会保障への加入を減らしている。若年齢層の男性で有給職員という辺りが労働者としての社会保障を適用されているが、それを可能にしているのが財政規模であり、被災地における復興支援金や国の震災等緊急雇用対応事業だと思われる。

（2）「構造変化」の兆しに関する推定結果

次に、「構造変化」の兆しに関して、「意欲向上」（第 8-3-5 表）は、「45 歳以下」「有給職員」「震災以降」「福祉系」が有意に意欲を高めており、有意な負の結果が得られた説明変数は存在しなかった。活動開始から日が浅い若年齢層の有給職員は、活動に手応えを感じていることがうかがえる。福祉系も、支援する対象が明確であり、ダイレクトな反応も得られるため、やりがいを感じやすいのだろう。

「処遇満足」（第 8-3-5 表）は有給職員のみを対象とする推定であるが、「男性」「世帯収入」が有意に満足度を高めており、「大卒以上」が有意に満足度を低めている。世帯収入の高い男性は処遇にも満足しているが、労働市場では高く評価される高学歴者は、有意性は低いものの現状に満足していない。

「3 年後」（第 8-3-5 表）も有給職員のみを対象とする推定であるが、「男性」「既婚」「事務局長」「世帯収入」「福祉系」が有意な正の影響を及ぼしており、「震災以降」「震災契機」が有意な負の影響を及ぼしている。安定的なコアメンバーや安定的な事業が見込まれる福祉系では継続意思は揺るぎないものの、震災絡みで活動を開始した者はその域にまでは至っていないと言える。

逆に「有給転換」（第 8-3-5 表）は無給職員のみを対象とする推定であるが、「就業者」「事務局長」「震災契機」「支援規模」が有意に有給転換への希望を高めており、「男性」「世帯収入」が有意に有給転換への希望を低めている。女性のほうが熱心であるのに加えて、できるだけのことをしたいのに無給では限界があるという者が有給転換を希望しているように見受けられる。就業者や震災をきっかけに活動を開始した者は、いよいよ NPO 活動に軸足を移そうとしているのかもしれないし、事務局長であったり、震災の支援規模がある程度大きな団体に所属していたりすれば、こなすべき仕事は山積みだろう。

最後に「見通し」（第 8-3-5 表）に関しては、「45 歳以下」「既婚」「被災者」「福祉系」が有意な正の影響を及ぼしており、「有給職員」「震災以降」「財政規模」が有意な負の影響を及ぼしている。「見通し」は、あくまでも現在の NPO 法人での活動の継続意思である

が、若年齢層や被災者（当事者）が有意な継続意思を示しているのは、時代の流れと震災インパクトの双方を示唆していると言える。それに対して、財政規模のある程度大きな団体で有給職員として働き始めたばかりの者は、恐らく今の団体に固執することなく、自由に先々のキャリアを描くだけの能力と意識を持ち得ているだろう。それはまさに労働者性の高まりであり（労働者として当然のことであり）、NPO活動がキャリアの選択肢として機能し始めていることの一端と見なせるのではないか。

第4節 総括

本稿では、震災以前と以降に活動を開始した者にどのような特徴があるのか、とりわけ震災をきっかけに活動を開始した者の動向を、それぞれの活動者が所属する団体の情報とあわせて分析し、震災を契機にNPOにおける働き方に変化が生じているか否かを明らかにすることを試みた。さらに、それらの震災インパクトをコントロールしつつ、時代の流れ（NPO活動の成熟）に基づく働き方の変化（労働者性の高まり）をあぶり出し、それが一過性のもの（一時的ショック）に終わるのではなく、「構造変化」ともいえるべき継続性を持つものであるか否かを、計量分析を通じて検証した。

前節の推定結果では、かなり就業に近い活動がなされている福祉系の団体特性の影響が顕著であったものの、震災インパクトおよび時代の流れ（NPO活動の成熟）に基づく働き方の変化は観察された。長く活動している（長く活動できるだけの余裕がある）コアメンバーは、事務局長などの役職を含め主要な業務を担い続ける覚悟を持ち、それ以上の変化を積極的に求めてはいないという意味で安定している。処遇や将来性などにも多くを求めておらず、ひたすら利他的、献身的である。

それに対して、若者、最近活動を開始した者、震災絡みで活動を開始した者の中には、短期間で深く活動に関与し、その幅を広げ、貪欲に能力や経験を身につけようとしている者もいる。震災という特殊事情からそうならざるを得なかったということもあるだろう。コアメンバーに比べて戦力にはなり切れていない上に、「構造変化」の兆しとするには弱いかもしれないが、腰を据えて前向きに活動を拡大していこうとする姿勢はうかがえる。

このような活動者に対して、現時点の財政規模や支援規模などの団体要因が、その意識を明確に規定しているという結果は得られなかった。もしこれらの団体要因の影響が顕著であれば、震災インパクトの本質は「震災マネー」であり、それが動くことによって働き方に変化がもたらされたと見ることもできよう。

しかしながら、団体要因の影響が顕著でないにもかかわらず、働き方に震災インパクトが観察されるということは、むしろ意識が「震災マネー」を凌駕していると解釈できるのではないか。つまり、震災インパクトとして表出した事態の数々は、復興支援金の流入といった「震災マネー」の問題ではなく、先行する「心の震災インパクト」によってもたらされ、支

えられているのが現状なのだろう。

しかし、これまで数多くの調査研究が明らかにしてきたように、気持ちでのみ支えられた活動は脆弱であり、持続性に乏しい。この「心の震災インパクト」を発展的に定着させ、時代の流れ（NPO 活動の成熟）に基づく働き方の変化とあわせて確固とした「構造変化」を導くためにも、それをバックアップするさらなる環境整備が求められよう。今後も適切な支援と長期にわたる追跡調査が求められている。

第8-3-2表 変数リストおよび記述統計量

被説明変数	説明	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
ハローワーク	活動を始めた直接のきっかけが「ハローワークを通じての公募」=1	3806	0.070	0.255	0	1
投資動機a	活動を始めた動機が「収入を得るため」4 あてはまる～1 あてはまらない	3753	2.371	1.211	1	4
投資動機b	活動を始めた動機が「新しい知識や技術、経験を得るため」4 あてはまる～1 あてはまらない	3747	2.810	0.990	1	4
投資動機c	活動を始めた動機が「将来働く際に有利な経験を積むため」4 あてはまる～1 あてはまらない	3727	1.818	0.962	1	4
投資動機計	a～cの合計	3710	6.985	2.380	3	12
人的資本a	活動を通じて「生活に必要な収入が得られている」4 あてはまる～1 あてはまらない	3785	2.186	1.122	1	4
人的資本b	活動を通じて「新しい知識や技術、経験が身についている」4 あてはまる～1 あてはまらない	3781	2.944	0.869	1	4
人的資本c	活動を通じて「新しいキャリアに有利な経験が得られている」4 あてはまる～1 あてはまらない	3769	2.182	1.019	1	4
人的資本d	活動を通じて「将来へ希望が持てる」4 あてはまる～1 あてはまらない	3771	2.559	0.922	1	4
人的資本計	a～dの合計	3743	9.868	2.857	4	16
人的資本e	【有給のみ】「職業能力やキャリアは向上している」4 向上している～1 向上していない	2346	3.004	0.807	1	4
関与程度a	「組織運営やミッションの方針決定」4 かなり関与している～1 関与していない	3803	3.153	1.047	1	4
関与程度b	「組織の全般的な業務の管理」4 かなり関与している～1 関与していない	3802	3.220	1.009	1	4
関与程度c	「個々のプロジェクトの管理・運営」4 かなり関与している～1 関与していない	3789	3.144	0.968	1	4
関与程度計	a～cの合計	3780	9.509	2.764	3	12
活動内容計	現在のNPO法人で行っている活動内容の合計数	3863	4.930	2.977	1	14
教育訓練計	【有給のみ】現在のNPO法人での活動を通じて受けている教育訓練の合計数	2345	1.395	1.219	0	6
社会保障計	現在のNPO法人で加入している「雇用保険」「健康保険」「厚生年金」の合計数	3656	1.308	1.354	0	3
意欲向上	現在のNPO法人で活動を始めから現在にいたるまで「意欲が上がっている」=1	3803	0.307	0.461	0	1
処遇満足	【有給のみ】現在のNPO法人における処遇全般に対して「満足」=1	2324	0.201	0.401	0	1
3年後	【有給のみ】3年後の働き方が「現在のNPO法人で継続して働いている」	2350	0.611	0.488	0	1
有給転換	【有給のみ】現在のNPO法人で有給職員に「なりたい」=1	1268	0.102	0.302	0	1
見通し	今後「可能な限り、現在のNPO法人で活動を続けたい」=1	3758	0.709	0.454	0	1
説明変数		Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
男性	性別が「男性」=1	3791	0.526	0.499	0	1
45歳以下	調査時点の年齢が45歳以下=1	3784	0.278	0.448	0	1
既婚	既婚(事実婚を含む)=1	3785	0.762	0.426	0	1
大卒以上	最終学歴(在学中の場合も含む)が「大学」「大学院」=1	3788	0.475	0.499	0	1
就業者	現在のNPO法人以外での主な職業が「企業や団体の正規社員・職員」「公務員(正規職員)」「企業や団体(公務員含む)の非正規社員・職員」「経営者、自営業主、個人事業主(フリーランス)」=1	3726	0.421	0.494	0	1
有給職員	現在のNPO法人での活動形態が「正規職員」「非正規職員」=1	3781	0.624	0.484	0	1
事務局長	事務局長=1	3963	0.611	0.487	0	1
震災以降	2011年以降に活動開始=1	3850	0.334	0.472	0	1
震災契機	東日本大震災がきっかけで活動開始=1	3850	0.038	0.191	0	1
被災者	東日本大震災で「自分自身か被災した」「家族・親戚、親しい知人の中に被災した人がいる」=1	3723	0.240	0.427	0	1
世帯収入	2013年1年間の世帯全体の収入(12ラック)の中央値(50万円～1500万円)	3100	570.919	355.256	50	1500
福祉系	主要活動分野の1番目と2番目のいずれかが「保健・医療・福祉」=1	3767	0.520	0.500	0	1
財政規模	2011～2013年(直近3年間)の年間収入全体の合計額が3000万円以上=1	3963	0.508	0.500	0	1
支援規模	2011～2013年(直近3年間)の東日本大震災に係わる支援事業の合計額が300万円以上=1	3963	0.067	0.249	0	1
東北3県	「岩手県」「宮城県」「福島県」=1	3855	0.188	0.391	0	1

第8-3-3表 推定結果

	投資動機			人的資本			関与程度				
	a	b	c	a	b	c	d	e	a	b	c
男性	-0.099 [2.01]**	-0.157 [3.40]***	-0.033 [0.69]	-0.107 [2.17]**	-0.201 [4.30]***	-0.152 [3.27]***	-0.061 [1.35]	0.027 [0.48]	0.429 [8.61]***	0.331 [6.58]***	0.241 [5.06]***
45歳以下	0.364 [6.72]***	0.403 [7.81]***	0.604 [11.53]***	0.245 [4.54]***	0.416 [7.92]***	0.644 [12.51]***	0.097 [1.92]*	0.217 [3.68]***	-0.173 [3.21]***	-0.123 [2.24]**	-0.076 [1.44]
既婚	-0.061 [1.05]	0.006 [0.11]	-0.215 [3.87]***	-0.073 [1.27]	-0.022 [0.40]	-0.197 [3.62]***	-0.007 [0.14]	-0.003 [0.05]	0.085 [1.50]	0.091 [1.59]	-0.035 [0.62]
大卒以上	-0.055 [1.14]	0.026 [0.58]	-0.144 [3.06]***	-0.054 [1.13]	0.068 [1.51]	0.011 [0.24]	0.014 [0.33]	0.045 [0.82]	0.162 [3.36]***	0.147 [3.02]***	0.225 [4.88]***
就業者	-0.055 [1.11]	0.014 [0.30]	0.059 [1.20]	-0.157 [3.14]***	-0.119 [2.56]**	0.037 [0.80]	0.016 [0.35]	-0.085 [1.47]	0.024 [0.47]	-0.004 [0.07]	0.015 [0.31]
有給職員	1.545 [23.48]***	0.006 [0.10]	0.512 [7.99]***	1.878 [26.81]***	0.323 [5.47]***	0.618 [10.22]***	-0.018 [0.32]	-0.018 [0.32]	-0.028 [0.43]	0.26 [3.95]***	0.204 [3.31]***
事務局長	-0.245 [4.81]***	-0.233 [4.92]***	-0.364 [7.20]***	0.008 [0.16]	-0.022 [0.47]	-0.175 [3.65]***	0.062 [1.33]	0.185 [3.06]***	1.203 [23.04]***	1.369 [25.50]***	0.774 [15.59]***
震災以降	0.285 [5.43]***	0.015 [0.31]	0.165 [3.26]***	-0.032 [0.60]	-0.083 [1.69]*	0.005 [0.11]	0.074 [1.56]	-0.224 [3.70]***	-0.368 [7.16]***	-0.353 [6.81]***	-0.229 [4.59]***
震災契機	-0.216 [1.70]*	-0.009 [0.07]	0.008 [0.07]	0.134 [1.05]	-0.065 [0.54]	0.05 [0.42]	0.265 [2.24]**	0.04 [0.28]	0.293 [2.30]**	0.075 [0.59]	0.226 [1.80]*
被災者	-0.095 [1.57]	0.097 [1.75]*	0.094 [1.60]	-0.087 [1.43]	0.139 [2.47]**	0.114 [2.03]**	0.103 [1.87]*	0.096 [1.40]	0.093 [1.54]	0.126 [2.04]**	0.154 [2.66]***
世帯収入	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
福祉系	2.39]**	0.95]	0.48]	4.28]***	1.68]**	4.12]***	2.33]**	2.17]**	4.68]***	4.45]***	4.15]***
財政規模	2.87]***	1.36]	2.80]***	2.78]***	1.77]**	4.16]***	3.97]***	2.88]***	0.75]	1.55]	3.17]***
支援規模	4.21]***	1.33]	0.004	7.15]***	0.003	0.75]	0.13]	-0.034	-0.133	-0.238	-0.147
東北3県	0.71]	0.022	-0.019	0.078	0.226	0.082	-0.003	0.139	-0.036	-0.019	0.135
cut1_cons	0.467	-1.22	0.187	1.123	-1.302	0.019	-0.857	-1.334	-0.542	-0.538	-0.794
cut2_cons	5.04]***	14.00]***	2.07]**	11.54]***	14.54]***	2.22]	10.11]***	11.97]***	5.90]***	5.80]***	8.88]***
cut3_cons	11.82]***	5.06]***	12.11]***	19.08]***	5.43]***	10.72]***	1.37]	5.10]***	2.20]**	1.38]	1.41]
n	20.29]***	7.04]***	19.83]***	29.02]***	10.64]***	21.39]***	15.11]***	8.73]***	11.31]***	11.79]***	9.96]***
	2.688	2.684	2.678	2.712	2.710	2.703	2.704	1.807	2.718	2.719	2.713

Ordered Probit: * p<0.1; ** p<0.05; *** p<0.01

第 8-3-4 表 推定結果（続き）

	投資動機計	人的資本計	関与程度計	活動内容計	教育訓練計 (有給のみ)	社会保障計
男性	-0.223 [2.73]***	-0.394 [3.90]***	0.763 [8.01]***	0.343 [3.11]***	-0.027 [0.46]	0.155 [3.75]***
45歳以下	1.155 [12.74]***	1.109 [9.84]***	-0.271 [2.54]**	0.132 [1.07]	0.1 [1.62]	0.312 [6.72]***
既婚	-0.211 [2.21]**	-0.241 [2.03]**	0.09 [0.81]	-0.034 [0.26]	-0.029 [0.44]	-0.217 [4.44]***
大卒以上	-0.132 [1.68]*	0.021 [0.22]	0.397 [4.33]***	0.629 [5.94]***	-0.027 [0.46]	-0.027 [0.68]
就業者	0.015 [0.18]	-0.166 [1.64]	0.05 [0.53]	-0.003 [0.03]	-0.192 [3.17]***	-0.177 [4.26]***
有給職員	1.673 [16.06]***	2.051 [15.86]***	0.36 [2.94]***	0.896 [6.36]***		1.54 [28.75]***
事務局長	-0.715 [8.50]***	-0.128 [1.23]	2.578 [26.20]***	2.254 [19.77]***	-0.055 [0.86]	0.042 [0.98]
震災以降	0.358 [4.17]***	-0.028 [0.26]	-0.774 [7.70]***	-0.464 [3.98]***	-0.462 [7.25]***	0.006 [0.14]
震災契機	-0.219 [1.02]	0.32 [1.22]	0.562 [2.25]**	0.909 [3.15]***	0.223 [1.51]	0.013 [0.12]
被災者	0.067 [0.68]	0.217 [1.77]*	0.242 [2.11]**	0.538 [4.05]***	0.101 [1.40]	0.018 [0.35]
世帯収入	0 [1.57]	0.001 [4.36]***	0.001 [5.11]***	0.001 [3.97]***	0 [3.98]***	0 [3.41]***
福祉系	0.247 [3.07]***	0.457 [4.58]***	-0.139 [1.48]	-0.483 [4.45]***	0.47 [8.07]***	0.055 [1.34]
財政規模	0.238 [2.56]**	0.287 [2.48]**	-0.412 [3.79]***	-0.253 [2.01]**	0.267 [4.04]***	0.425 [8.93]***
支援規模	0.073 [0.46]	0.291 [1.48]	0.021 [0.11]	0.643 [2.98]***	0.122 [1.16]	0.119 [1.49]
東北3県	-0.061 [0.52]	-0.035 [0.24]	-0.051 [0.37]	-0.624 [3.95]***	-0.065 [0.78]	0.164 [2.77]***
_cons	6.048 [40.82]***	8.008 [43.52]***	7.223 [41.55]***	2.698 [13.40]***	0.945 [8.62]***	-0.009 [0.12]
R^2	0.37	0.29	0.37	0.22	0.11	0.5
n	2,667	2,692	2,710	2,731	1,806	2,639

Ordinary Least Squared: * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$

第 8-3-5 表 推定結果（続き）

	ハローワーク	意欲向上	処遇満足 (有給のみ)	3年後 (有給のみ)	有給転換 (無給のみ)	見通し
男性	0.974 [0.16]	0.906 [1.08]	1.401 [2.59]***	1.331 [2.61]***	0.55 [2.34]**	0.885 [1.30]
45歳以下	1.372 [1.92]*	1.282 [2.47]**	0.939 [0.46]	1.039 [0.34]	1.319 [0.84]	1.34 [2.73]***
既婚	0.928 [0.44]	0.92 [0.78]	1.106 [0.67]	1.414 [2.88]***	1.245 [0.64]	1.247 [2.01]**
大卒以上	0.805 [1.36]	0.949 [0.59]	0.804 [1.71]*	0.903 [0.96]	1.283 [1.01]	0.896 [1.21]
就業者	1.388 [2.02]**	1.144 [1.45]	0.922 [0.61]	1.038 [0.34]	1.672 [1.89]*	1.013 [0.14]
有給職員	20.195 [5.02]***	1.319 [2.31]**				0.691 [3.03]***
事務局長	0.435 [4.19]***	1.015 [0.16]	1.196 [1.30]	1.333 [2.48]**	1.9 [2.37]**	0.976 [0.25]
震災以降	2.697 [5.89]***	1.279 [2.55]**	0.949 [0.36]	0.797 [1.97]**	1.357 [1.16]	0.721 [3.33]***
震災契機	0.788 [0.71]	1.169 [0.67]	1.415 [1.11]	0.599 [1.91]*	10.817 [4.19]***	0.972 [0.12]
被災者	0.886 [0.62]	1.195 [1.62]	1.087 [0.53]	1.234 [1.57]	1 [0.00]	1.257 [1.97]**
世帯収入	1 [1.24]	1 [0.71]	1.001 [2.88]***	1 [2.56]**	0.999 [2.06]**	1 [0.37]
福祉系	1.469 [2.34]**	1.258 [2.53]**	1.166 [1.18]	2.261 [7.71]***	1.354 [1.21]	1.432 [3.87]***
財政規模	1.718 [2.76]***	1.072 [0.66]	0.953 [0.34]	0.9 [0.87]	0.662 [1.16]	0.783 [2.27]**
支援規模	0.904 [0.37]	0.851 [0.89]	1.309 [1.18]	1.238 [1.10]	6.245 [3.01]***	1.142 [0.73]
東北3県	2.12 [3.69]***	0.999 [0.01]	0.828 [1.01]	0.905 [0.66]	0.502 [1.50]	0.888 [0.88]
<i>n</i>	2,708	2,708	1,799	1,806	869	2,728

Logistic: * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$

上段はオッズ比

第9章 東日本大震災がNPO法人の「財務と雇用」の関係に与えた影響 —JILPT 調査データとNPO 法人財務データを用いた分析—

第1節 背景と目的

日本社会における公共サービス供給の現状に鑑みれば、非営利部門の位置づけは、極めて重要になっている。非営利部門は古くから日本社会に存在し、日常生活に根付いていると言える。その上、近年においては、1998年の特定非営利活動促進法（以下、NPO法と言う。）や2002年の閣議決定を皮切りとする公益法人制度の抜本的改革といった制度の構築や改正が非営利部門に大きな影響を与えている。これらの新制度が根付きつつある今日、様々な課題の指摘を受けつつも、非営利組織（以下、NPOと言う。）はそれぞれの活動を新たなステージで進めている。

NPOは、Weisbrod(1975)が論じるように、公共財に対して多様な選好を人々が持つとき、中位投票者の公共財の選好とそれに見合う税率により公共財が供給される。その際、それでは需要が満たされない個人が生じる。その差をNPOが埋めるという補助的な観点から存在意義を説明する理論もあるし、Pestoff(1998)が示すように、政府と民間営利企業とコミュニティのそれぞれの役割が変わる中、社会福祉をめぐるこれらアクター間における非営利部門の役割という観点から、需要はあるもののそれに対する供給主体が不在の場合にNPOの存在意義が強く示されるという議論もある。これらの議論では、NPOが、公共財の性格を帯びた財の供給に関する役割を担う主体として見なされていると言える。それとは対照的に、社会的企業やソーシャル・イノベーションという観点から、いかにビジネスモデルを確立してNPOが経営されうるかということが語られることもある。また、国ごとに制度や環境が異なることもあり、その台頭にも影響を与えている（Borzaga & Defourny(2001)）。

どの理論をもとにNPOの発生を捉えるにしても、NPOの活動実態に鑑みれば、「モノ」としての財よりも、「サービス」としての財の供給を行う場面が圧倒的に多い。さらに本研究で対象とする、NPO法に基づき設立されるNPO法人については、市民活動を基礎とする団体が多く、NPOを広義の意味で捉えれば、NPO法人はいわゆる地元において地域住民へサービスを提供するタイプの活動主体である。このことは言い換えれば、「ヒト」の存在がより重要であることを意味している。もっと言えば、「ヒト」のあり方が活動の実施や継続において大きなウェイトを占め、団体の方向性や将来性に大きな影響を及ぼす。

また、Salamon(1987)は、市場や政府が失敗するように、NPOも資金的獲得の困難さという課題に直面しがちである状況を捉え、この問題を“voluntary failure”（「フィランソロピーの失敗」と呼ばれることも多い。）と呼んでいる。そのような問題があるにしても、同様のサービスを政府・公的企業や民間営利企業が提供する競争市場では、NPOは財務基盤を強固

にし、安定的かつ継続的なサービス供給をすることが生存するために必要である。

つまり、NPO 法人においても「雇用」に着目することは極めて重要であることをあらかじめ認識する必要がある。しかしながら、一般社会では依然として、NPO について資金を必要とする経営主体として認識していない傾向がある。NPO の認知の問題でもあるが、ボランティアによるサービス提供主体という認識が広く普及している様子もうかがえるし、そもそも NPO が事業経営を行う主体になりうるという認識もなされていないことが指摘できる。しかし、実態として有給による雇用が行われ、事業を展開し、収入を得る NPO が大半であることから、その観点に立って理解し、分析を進めることが必要である。

継続的なサービス供給においては、財務的な持続可能性の確保が重要であることは明白である。ただし、NPO は、社会における立ち位置上、すべてを税収で支えることが求められるわけでもなく、営利を追求したモノやサービスの販売などによる利潤によって収入を確保することが叶いやすい事業を展開するわけでもないため、安定的な収入を得るのは容易でない。一方で、寄付を得られるのは NPO の特性であり (Weisbrod(1998))、行政補助金や企業助成金などの多様な財源へのアクセス可能性があるのも特徴であると言える。ただし利点ばかりがあるわけではなく、Floerich(1999)が指摘するように、それぞれの財源には特性があり、大口の寄付者が団体のミッションをゆがめるような影響を与えたり、継続して得るには不安定性の高い財源もある。NPO の「非営利」という特性を持つがゆえに不安定になりがちな組織を、いかに安定的な経営が行えるようになるかを社会的な仕組みという観点から検討することは極めて重要である。

加えて本章で特に焦点を当てたいのは、東日本大震災を受け、改めてその重要性が問われた災害後の NPO による救援活動および災害復興における支援活動と、それらの活動に対する資金の流れが、どのように NPO の雇用に影響を与えているかについてである。当然ながらこれは、雇用を支える財務の問題である。2011 年 3 月 11 日に発生した東北地方太平洋沖地震により生じた東日本大震災では、政府が巨額の公的資金を東北地域の災害救援や復興に対して投じた。各地域の行政も災害から立ち直るべく、職員の地域コミュニティへの派遣もさることながら、多くの資金の拠出を行った。並行して、家計や企業の資金を元手とする義援金や活動支援金がやはり大きな資金となって被災地域の支援や復興のために流れ込んだ。

NPO 法人は、そのうちの一部とは言っても、かなり大きな資金を復興支援事業の資金として受け取った。正確な情報がない（把握すること自体がなされていない）が、資金を受け取った NPO 法人の多くにとっては、これまでの収入規模や資産規模に照らして見るとその資金規模は大きく、また団体によっては経常収入の大きな比率を占めることになったと言われているし、これまでに得たことのない規模の資金を受け取ったとも言われている。その状況の一端については、本研究プロジェクトにおいて実施した調査データおよび団体が提出している財務データを用い、後述したい。

雇用関連においては、収入および支出が拡大する中で雇用の拡大も生じうる。その一方、

一定期間が経過した後に復興支援事業が打ち切れ、その財源がなくなれば、その財源に基づく雇用については維持しがたい。そのような維持されるか、維持されず減少するか、あるいは新しい形で拡大するか、というのは、収入の変動に起因する雇用問題である。さらには、収入の変動が本来事業へ大きな影響を与えたり、ミッションや方向性を変える原因となる可能性もある。そのような流れから雇用のあり方が左右されるかもしれない。

もうひとつのNPOへの影響として、災害救援や復興に資金が振り分けられることにより、それまでのNPOの財源となっていた政府・行政資金の縮小を指摘することができる。つまり、災害関連政策として資金が投じられることにより、災害関係以外の分野におけるNPOの活動の補助金や助成金が減少するという影響である。

したがって、災害復興期においてNPOは、復興支援事業に携わることにより収入と支出を増やすことができる一方で、本来事業を遂行するための従来の財源を失った状態に陥りかねない。また、復興支援事業の委託が終了した後に、それまでの財源が元通りになる保障もない。つまり、一時的に事業規模および雇用規模が拡大するが、その終了後、それがどのように変化するかについては不透明であると言える。元々、多くのNPOにおいて事業規模と雇用規模が大きくないことから(山内・他(2007))、その影響は極めて大きくなりうる。災害を中心にNPOの活躍が期待されて注目されるが、災害復興を終えた後に縮小してしまうようであれば、長期的観点からは災害は市民社会を縮小させてしまいかねないという危惧が生まれる。

例えば、Smith and Lipsky(1993)やSalamon(1995)、(1997)によると、アメリカでは社会経済的な背景のもと政治・政策的な影響によって、NPOへの政府資金の削減という事態が生じた。このような場面で、NPOはそれによる収入の減少を補うべく、民間財団からの資金を模索したり、家計や企業へ寄付を依頼するという対応をとった(Kotler and Kotler(1998))。しかし、元の収入と同額の収入を速やかに得られた団体は多くなかったとされる(Salamon(1997))。

上記の日本の復興過程におけるNPOの収入の変動とその課題については、様々に聞こえてくる声からの推察であり、実証的に分析された研究はない。既存の研究がない理由には、震災復興がまた途中過程にあり、発災後まだ5年であるということもあるだろうが、依然として終わったとは言えない阪神・淡路大震災の復興に鑑みれば、復興は短期間には終わらない。しかし、同じように阪神・淡路大震災後の経緯に比較して考えれば、震災マネーは復旧に概ね目処が立ったとされる頃には減少していくため、NPOへの震災復興支援としての資金流入も今後ますます減少していくと考えられる。

NPOを団体個別に見れば、復興委託事業を得た年と得ていない年があるし、得た後に継続して得ていない団体も見られる。NPOが災害復興過程において巨額の政府資金や民間資金を得た結果、中長期的にどのように盛衰していくかを予見するための検証を行うことは、非営利セクターの活動の評価と市民社会の行方という観点から極めて重要である。

そこで、本章では、本研究プロジェクトで実施されたJILPT-2014アンケート調査データを

用い、災害時における NPO 法人の財務と雇用の関係に着目してその変化を分析する。また、財務データについてはアンケート調査では聞きたい項目が具体的に把握できる利点がある反面、数字の正確さを失ってしまう問題が生じる。それを補完するために、NPO 法人が所轄庁に提出する財務諸表をデータ化し、そのデータセットを JILPT の調査データセットに突合させて分析に用いる。そして、そのデータを用い、第 1 に、現状における NPO の財務面および雇用面での経営状況について把握する。第 2 に、それらの関係性を明らかにし、どのように財務および雇いを安定させうるかについて解明する。

本章の構成は次のとおりである。次節で用いるデータの説明を行う。第 3 節では被災地を拠点に活動する団体の復興事業にかかる支援助入の獲得状況を中心に、財務と雇用の動きを追う。第 4 節では、財務の変化と雇用の変化の関係を分析し、第 5 節では、属性などを考慮した上で、震災を経て雇用を高める要因を明らかにするための計量分析を行う。最後に第 6 節で本章のまとめを行う。

第 2 節 用いるデータ－JILPT-2014 データおよび NPO 法人財務データ

本章で用いる基本データは、本研究プロジェクトにおいて実施された、NPO 法人を対象にした調査で回収されたデータ（以下、JILPT-2014 データと言う。）である。調査概要および全体の集計は、労働政策研究・研修機構(2015)で示されているが、本章で重要となる点に絞って再度調査概要を示したい。この調査は、2014 年 7 月に実施され、全国の NPO 法人 12,000 団体を対象に調査票が郵送された。ただし、大きな被害のあった被災地の東北 3 県（岩手県・宮城県・福島県）については悉皆調査となっており、2,030 団体に対して調査票が送付された。本章ではこの 3 県に活動拠点をもち団体を分析の対象とする。東北 3 県での回収数は 504、回収率は 24.8%である。ウェイトバック処理を行った上で、分析を行うことにする¹。

JILPT-2014 データでも財務情報についての把握がなされているが、アンケート調査による回答であるためすべての財務情報を得ているわけではない。そこで、その情報を補完するために、NPO 法人を所管する内閣府および自治体が NPO 法人から受け取る財務書類をデータ化して（以下、NPO 法人財務データ、と言う。）利用する。財務書類は、各 NPO 法人に所轄庁への提出が義務付けられているため、未提出となっている団体の書類以外は、基本的にすべて入手可能なデータである。JILPT-2014 調査では、1 回の調査で複数年時点分の問いを立てて雇用および震災復興事業の資金獲得に関する情報を得ているため、NPO 法人財務データの取得についても複数年を取得し、双方のデータセットを突合してデータセットを作成することにした。

なお、NPO 法人財務データについては、そのまま使えるデータセットは存在しないため、

¹ ウェイトバック値については、労働政策研究・研修機構（2015）を参照。

自ら作成する必要がある。最初に財務分析のできるデータセットを作成したのが、大阪大学 NPO 研究情報センターによる NPO 法人財務データベースである²。このデータを用いて分析を行ったものに山内・他(2007)、(2008)、田中・他(2008)、石田(2008)、馬場・他(2010)などがあり、NPO 法人が所轄庁に提出した書類をもとに分類して入力された財務データを用いて収入構造を明らかにしたり、構造の要因分析などを行っている。本章では、当該データベースで作成されたデータセットの一部を用いる。また、同様の手法を用いて、この章においても2014年3月時点の雇用との関係を分析するためにデータセットを作成した。データセットごとの団体のマッチングについては、所轄庁における登録番号および団体名、また住所をもとに照合に手作業により行う。

NPO 法人財務データについては、大阪大学 NPO 研究情報センターにおいて作成されたデータベースの入力方法に準じて、追加のデータセットを作成している。NPO 法人が所轄庁に提出する財務諸表では、作成にかかる例示はあるものの、項目が定められているわけではないため、時には入力者側で振り分ける項目を判断しながら入力を行う必要がある。明確に示されていないことが多いため、大きめの項目での分類となっている。結果として、行政の委託・補助、行政・民間の助成、民間の寄付・会費、独自事業の判別がつくデータとなっているが、行政からの資金であるか、民間からの資金であるかが判別つかない部分もある。

複数年のデータセットを突合し作成するという作業の関係から、マッチングデータについては、本章では大都市部と小規模の市町村の両方を含む宮城県に所在する NPO 法人のみに対象を絞って分析を行うことにした。JILPT-2014 データと NPO 法人財務データを合わせることによって、集計された NPO 法人の財務状態と雇用状態を照らして分析する。この分析によって、震災前後の財務状況の変化が NPO の雇用へどのような影響を与えるかについて解明を試みたい。

第3節 被災地を拠点に活動する NPO 法人の姿

1. 復興支援への関与

第9-3-1表は、JILPT-2014 データをもとに、被災地に拠点を持つ NPO 法人と持たない法人の設立年について見たものである。本研究では、震災の被害は広範囲にあったが、先述のとおり、特に甚大な被害のあった岩手県、宮城県、福島県を被災地県として区分している。被災地における拠点の有無のそれぞれについて、NPO 法が設立されるまでの1998年、NPO 法の制定後から震災が発生する2011年まで、そしてそれ以降の3つの設立年カテゴリーに分けて整理してみると、NPO 法が制定されるまでの間と制定後から震災が発生するまでの間では、いずれの期間においても被災地に拠点のない団体の法が多く設立されている。言い換えれば、

² 大阪大学 NPO 研究情報センター「NPO 法人財務データベース」(www.npodb.org)

被災地である岩手県、宮城県、福島県の東北3県では、任意団体を設立して行う市民活動が全国に比較すると少なかったと言える。それが震災以降の期間をみると、被災地に拠点のない団体については6.3%であるのに対して、被災地に拠点のある団体では13.7%と、比率で見ると2倍である。すなわち、震災以降は市民活動が活発化し、被災地外に比べてより多く団体が設立されたことが見て取れる。拠点が複数ある団体もあるため、被災地が主たる事務所ではない団体も含まれているが、9割以上の団体において拠点は1つとなっている。なお、NPO法人の法人格の取得についても同様に、東北3県における震災後の取得は大きい。

第9-3-1表 活動拠点と設立年

		設立年			合計
		1998年まで	1999-2010年	2011年以降	
被災地 における 拠点の 有無	無し	22.6%	71.1%	6.3%	100%
	有り	20.8%	65.5%	13.7%	100%
	合計	22.5%	70.8%	6.7%	100%

Pearson: P=0.001

また、被災地である東北3県に拠点がある団体のうち、復興支援への関与の有無の状況を、「被災地で復興支援事業」（問14(1)）あるいは「被災地外で被災者等の支援事業」（問14(2)）のいずれかに関与したかどうかで見ると、37.1%が被災者に直接的に関わる復興支援に携わっている。その関与しているNPO法人のうち、現時点で事業を継続している団体は68.6%であり（問21）、まだ多くの団体が復興支援に当たっている。さらには、現在継続中の復興支援事業を「今後もできる限り長く継続する見込み」とあるという団体も56.7%となっており、長期的に復興支援を行なっていくことの必要性を感じている団体が多いと言える（問21(6)）。同時に22.0%の団体が「わからない」としており、長期になるのかどうか判別が現状ではつかないという団体も多いことがうかがえる（問21(6)）。なお、「何もしていない」と回答した団体は、被災地所在の団体のうち30.1%であり、約7割の団体が何かしらの形で震災復興に関与している（問14(5)）。

震災復興支援に携わったNPO法人が「どのような資金体制で支援事業を実施したか」（問15）について見たものが第9-3-2表である。団体の独自資金については、半数の団体が寄付金を含む独自資金を活用して復興支援体制をとっているが、寄付金を含まない独自資金となると2割を下回る結果となっている。また被災地に拠点があるかどうかに着目してみると、独自資金については被災地外に拠点を持つ団体の方が多く用いている。さらに拠点の有無の別に見れば、全体の順位とは異なり、特徴が浮かび上がる。より多くの被災地に拠点を持つNPO法人が、ボラサポやジャパンプラットフォームといった資金支援団体や民間企業など、外部の団体からの助成金などによる支援を受けており、行政からの委託や補助金も得ている団体が多い。すなわち、被災地外の団体においては、家計の寄付金は含むものの、助成金や委託事業などの外部資金を得ずに、独自資金を使って復興支援に携わっている団体が多いと

言える。一方で、被災地の現地で活動する団体に外部資金が多く投入され、それらを活用して現地での活動が行われていることがうかがい知れる。

第 9-3-2 表 活動拠点と復興支援事業にかかる資金体制 (M. A. %)

	被災地における拠点の有無		全体
	無し	有り	
団体の独自資金(寄付金含む)	53.0%	41.5%	51.2%
企業との協働、企業寄付、助成金	18.8%	35.0%	21.4%
団体の独自資金(寄付金は含まない)	19.3%	17.3%	19.0%
資金支援団体からの助成	8.2%	30.3%	11.7%
行政からの補助金、助成金	7.3%	28.5%	10.6%
行政からの委託	6.5%	22.5%	9.0%
その他	4.3%	4.5%	4.3%

東日本大震災に係わる復興支援事業をどれくらいの事業規模であったか(問 14 付問)について見たものが第 9-3-3 表である。発災した 2011 年度、2 年目の 2012 年度、そして 3 年目の 2013 年度のそれぞれの復興支援事業規模を比較している。分散が大きいので解釈には限界があるものの、平均値を見ると、いずれの年度においても東北 3 県に拠点を持つ NPO 法人の方が復興支援事業規模は大きい。さらに言うと、2011 年度は 7 倍強、2012 年度 14 倍、そして 2013 年度は 18 倍の開きがある。一方、拠点の有無の別とは関係なく、最小値を見ると 1 万円程度の団体もあることから、ボランティアで活動している NPO 法人の存在も相当数見て取れる。

第 9-3-3 表 活動拠点と復興支援事業規模 (万円)

	被災地・拠点	平均値	標準偏差
2011年度	無し	21	241
	有り	154	502
2012年度	無し	17	169
	有り	239	802
2013年度	無し	16	212
	有り	292	964

2. 支援収入の有無と復興支援事業の規模の関係

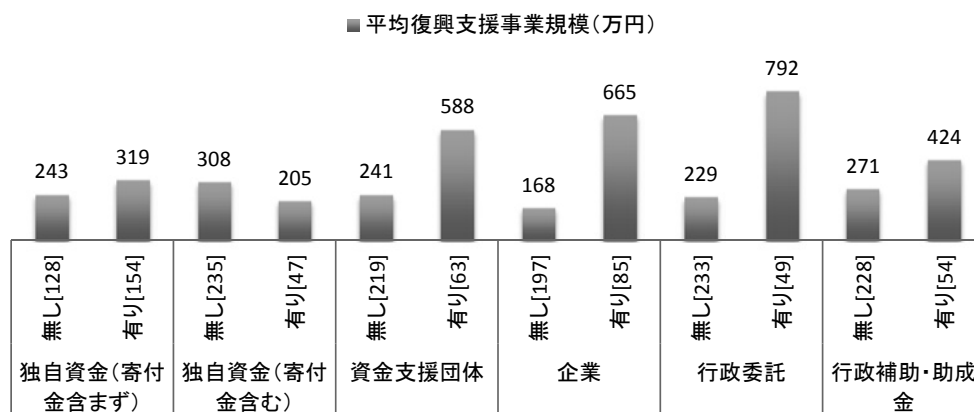
東日本大震災からの復興に関する施策や活動支援が雇用へどのように影響を与えるかを検討するために、その財源となる NPO 法人の財務が復興支援への資金供給が社会的にあった中でどのように変化したかについて、その大きさを見たい。「支援収入」を得た団体と得ていない団体の間で、復興支援事業規模がどの程度異なるかを比較することでその関係を見ることにする(問 14 付問および問 15)。ここで言う「支援収入」は、資金支援団体や企業、そして行政からの資金を指す³。

³ 「独自資金(寄付金を含む)」の中には、支援収入としての寄付金の存在があるが、その資金のうち、どの程

第9-3-1図は、財源別に復興支援事業の規模を見たものであり、それぞれの資金を得た団体と得ていない団体で復興支援事業の規模がどうであるかに注目したものである⁴。支援収入を得ている団体の復興支援事業の規模は、2011年度の金額で見ると、全体的傾向として、得ていない団体と比較して大きい。その中でも、特に事業規模が大きくなる傾向があり、得ていない団体との差が大きくなっているのは行政委託である。得ていない団体の平均が229万円に対し、得た団体の平均は792万円となっており、この資金による影響の大きさがうかがえる。その次は、企業と資金支援団体が同水準で大きい。これらの団体から資金を得た団体の平均事業規模はそれぞれ665万円と588万円となっている。また得ていない団体の平均はそれぞれ168万円と241万円である。行政補助および助成も含め、社会的な支援収入の存在は、財務拡大を通じて、事業規模の拡大に影響を及ぼしていると考えられる。なお、図では省略しているが、2012年度そして2013年度その平均値の差異は拡大している。

第9-3-2図は、社会的な支援収入を得ているかどうかを集約して（いずれかを得ていると1、得ていないと0として分類している）、2011年度、12年度、13年度の支援事業規模の推移を見たものである。明らかに大きな差が得ている団体と得ていない団体の間に見られるとともに、2011年度よりも2012年度、そして2012年度よりも2013年度において支援事業規模が大きくなっている。つまり、社会的支援収入がNPO法人に流入は、活動規模に大きな影響を与える可能性があることがわかる。

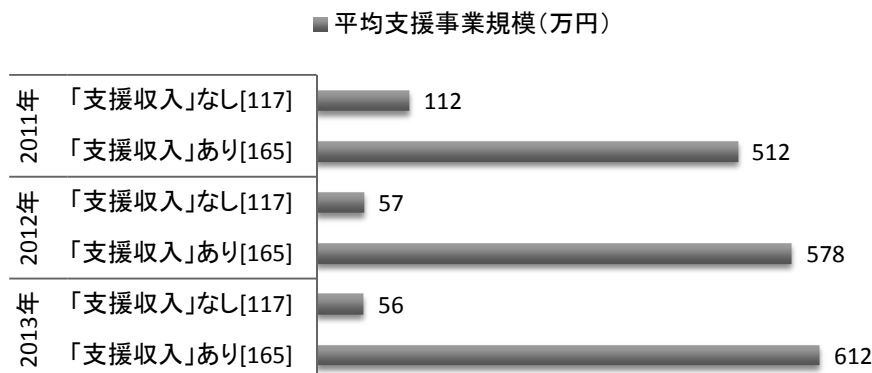
第9-3-1図 支援収入の獲得と復興支援事業の規模（2011年度，M.A.）



度が寄付金であるかが明白でないため、ここでは独自資金をひとまとめとして取り扱うことにする。

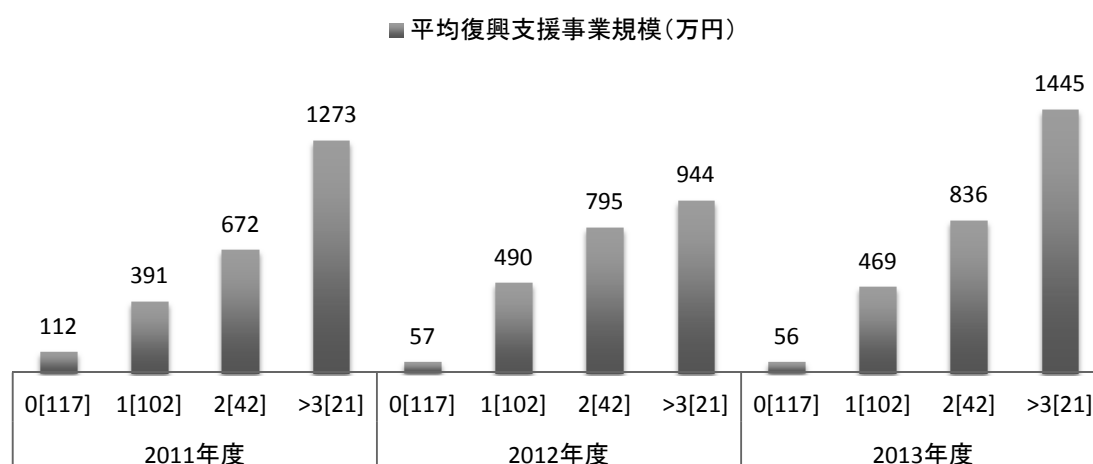
⁴ 財源ごとの復興支援事業に費やした金額は把握できず、また複数の資金を得ている団体も多いことから、ここでは厳密ではないが、それぞれの資金を得たかどうかを軸に復興支援事業の規模を見ることにした。なお、東北3県に活動拠点を持つNPO法人のうち、それぞれ3割から4割の団体が支援収入を得ている。

第 9-3-2 図 支援助入の獲得と復興支援事業規模の推移



第 9-3-3 図は、支援助入の有無に加えて、支援助入を得ている財源の種類を加味したものである。この調査では、第 9-3-1 図で示しているように、行政関係については委託と補助・助成金で 2 つの項目が入っているが、支援助入として 4 種類の財源が捉えられている。2011 年度から 2013 年度まで傾向はすべて同じであり、支援助入なしのグループよりも 1 種類、1 種類の財源よりも 2 種類、2 種類よりも 3 種類ないしは 4 種類の財源を得ているグループの NPO 法人の方が復興支援事業の規模が大きい⁵。すなわち、複数の支援助入を得ている団体は、より大きな規模で、あるいは幅の広い活動を遂行することができていることが推察される。

第 9-3-3 図 支援助入の財源数と復興支援事業の規模



⁵ 4 種類の財源から収入を得て、復興支援事業に取り組んだとするサンプルが 2 であったため、3 種類サンプルと合わせて集計している。

3. 支援収入の有無と雇用の関係

復興支援事業関連での「支援収入」（収入の増加）により支援事業の規模が大きくなる傾向があることについては見たとおりであるが、その収入の増加は雇用に影響を与えているか、またどの程度の雇用を生み出すか、さらには雇用の継続性はどうかといったことについて検証することがNPO法人セクター、ひいては非営利部門の特に震災後の雇用を考察するにあたり重要である。

JILPT-2014 調査により、震災前と震災後の職員数が把握されている。全国データと有給職員に注目すると、第9-3-4表のように示すことができる。東北3県を除く全国の平均値で見ると、東日本大震災直前の2011年2月末時点では有給役員0.7人、有給正規職員2.7人、有給非正規職員5.8人であったものが、2014年3月には正規職員が0.8人へと0.1人多くなっている。東北3県のNPO法人についても同様の増加傾向が見られる。特に、有給正規職員については震災直前の3.4人から2014年3月の4.4人へとフルタイム有給職員が1人増加しており、東北3県を除く全国サンプルの0.5人増と比較して増加幅が大きい。

震災復興事業の導入によってどれだけの人数が増えたかという全体像の把握は難しい。JILPT-2014 データで一部が捉えられている。被災地支援を行っている団体のうち（問14（1）（2））、調査時点（2014年7月）において「震災関連の支援事業の中で現在も継続している」事業のある団体が、現在継続している事業の中で最も規模の大きい事業で雇用されている有給職員について回答している（問21付問4）。平均で1.5人であるが、当該事業において雇用している職員は0人であると回答している団体も多い。事業規模が0円ではない団体での平均を取ると3.4人である。なお、回答団体における最大値は40人となっている。また、ボランティアとして関与しているのは平均で7.1人、最小値0人、最大値600人である。有給職員の数について推察されることには、先の復興支援事業の規模で見たように、金額に注視して見ると極めて少額と言えるものがあり、それらの事業専任での新規雇用を生み出すことは多くないと考えられることがある。

第9-3-4表 震災直前と震災発生から3年後の有給役員および有給職員（人）

	全国(東北3県除く, N=1,742)		東北3県(N=383)	
	2011.2	2014.3	2011.2	2014.3
有給役員	0.7	0.8	0.6	0.8
有給正規職員	2.7	3.2	3.4	4.4
有給非正規職員	5.8	6.6	2.7	3.5

さらに、支援収入と雇用の関係を把握するのも容易ではない。震災復興支援事業の実施にかかる支援収入の金額そのものはデータがないが、支援収入のある団体の方が復興支援事業の規模が明らかに大きく、差があることから、データに見られる規模の復興支援事業の実施は、多くの団体において支援収入の確保により実現したと考えられる。したがって、復興支

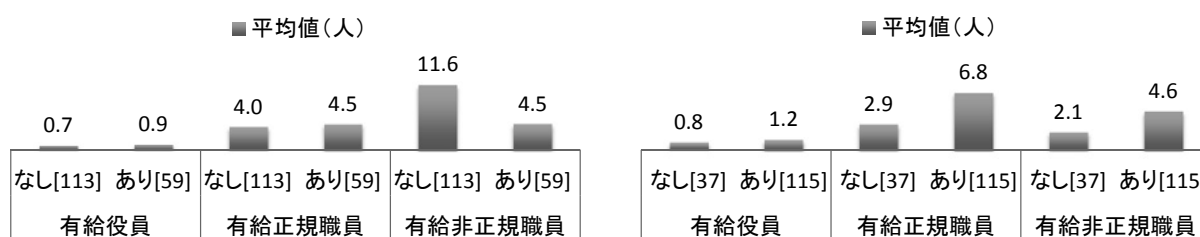
援事業の規模を支援収入の規模とある程度みなすことができる。

第9-3-4図は、支援収入を得た団体のグループと得ていない団体のグループの間で、有給役員および有給職員の人数を比較したものである。有給役員および有給正規職員については、支援収入のある団体の方が職員数が多い。ただし、有給非正規職員数については支援収入なしのNPO法人のグループの方が多くなっている。支援収入があると復興事業規模が大きくなる傾向があることについては先述のとおりである。

雇用面で見ると、有給正規職員数が多くなる可能性がうかがえるが、さらに東北3県に活動拠点を持つNPO法人とそれ以外の都道府県で活動しているNPO法人との間で見ると、その有給正規職員数の差が大きいことがわかる。前者の東北3県に活動拠点を持つNPO法人グループでは、支援なしの団体の平均有給正規職員数が2.9人である。一方、支援ありの団体のそれは6.8人である。後者のそれ以外の都道府県に活動拠点を置くNPO法人グループにおいては、それぞれ4.0人と4.5人であり、あまり差がなく、復興支援事業に携わることによって得られる支援収入の影響は小さいとも言える。非正規職員については、被災地である東北3県では多い傾向が見られるものの、その他の都道府県で見ると少なくなっていることから、被災地と被災地外で異なるニーズが生じている可能性がある。

第9-3-4図 支援収入の獲得と有給役員・有給職員の関係

(左：全国（東北3県除く）、右：東北3県に活動拠点を持つ団体)

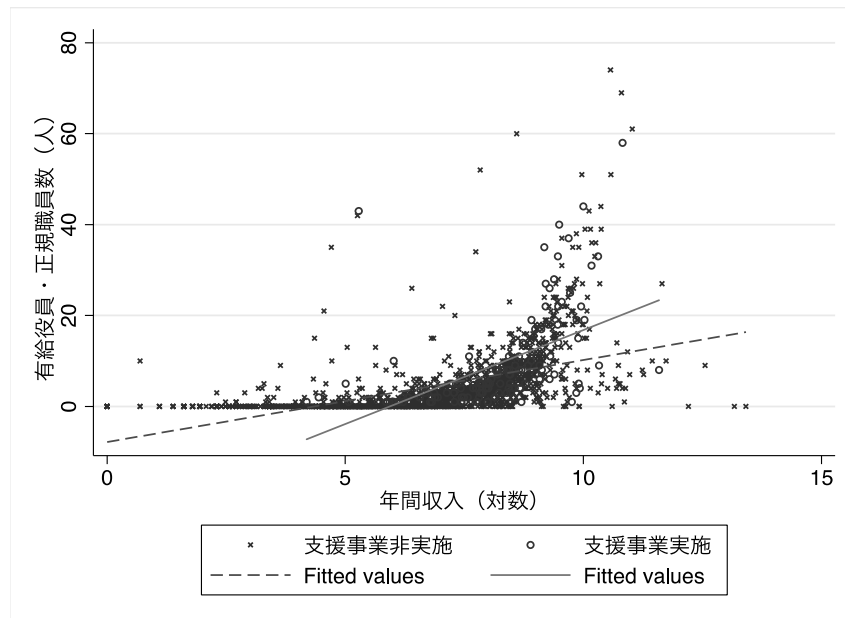


4. 年間収入と雇用の関係

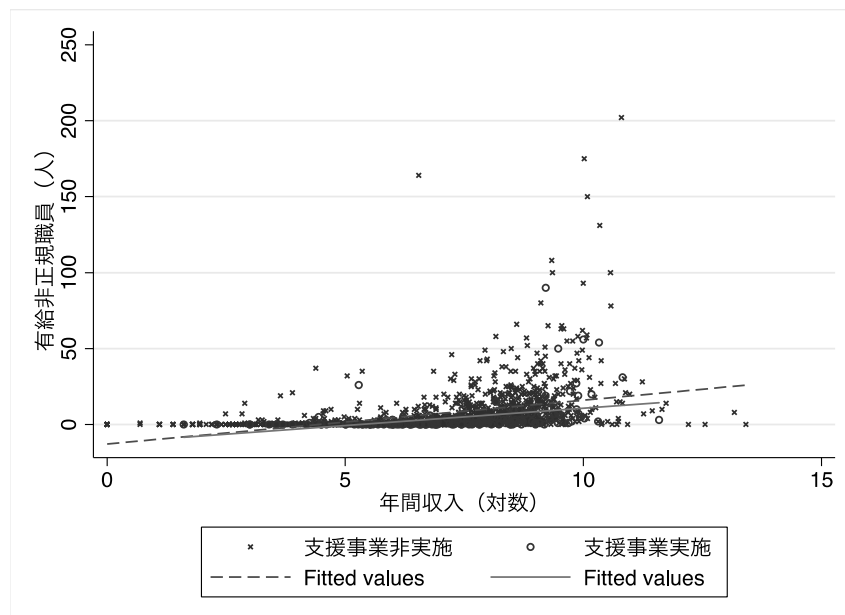
第9-3-5図は、それぞれ2013年度の復興支援事業の実施・非実施（問14）のグループに分けて、2013年度の「年間収入全体の額」（問30）と2014年3月時点の有給役員・有給正規職員との関係（問1）を見たものである。それぞれx印は復興支援事業非実施、o印は復興支援事業実施の団体を示している。いずれにおいても明白に正の関係が強く見られる。また、復興支援事業の実施団体のグループにおいて、年間収入が大きくなるにつれてより多くの有給役員ないしは職員が配置される傾向にある（それぞれ $R=0.52$ 、 $R=0.57$ ）。ただし、年間収入が大きくなっても有給正規職員となると0人からそれ以上に増加するには、一定の収入規模の確保が必要であることもうかがえる。第9-3-6図は、同じく有給非正規職員との関係を見たものである。同じく正の関係が見られるが、有給役員数および有給正規職員の雇用数と

の関係と比べると関係は弱い(それぞれ $R=0.34$ 、 $R=0.38$)。正規職員数の関係と異なるのは、支援事業を実施している団体において全体的に非正規職員数が少ないことであり、また年間収入規模に対して傾きが正規職員数のそれより小さいことである。

第 9-3-5 図 年間収入で見る有給役員・有給正規職員数



第 9-3-6 図 年間収入で見る有給非正規職員数⁶



⁶ 図の見易さの確保のため 400 人を超える 1 団体については図に含めていない。

5. 年間収入と復興支援事業費の規模の関係

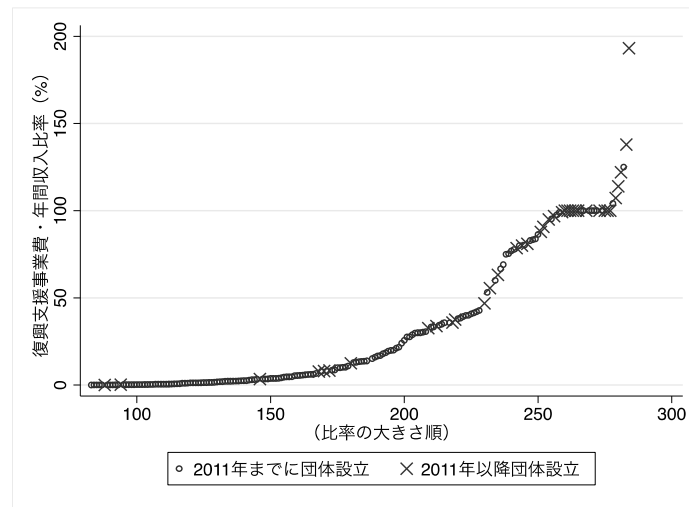
第9-3-7 図は、年間収入に占める復興支援事業費の比率について比率順にサンプルを並べたものである。50%超の団体は292 サンプルのうち62であった。さらにそのうち100%の団体が18、100%を超える団体は15であった。つまり、2割弱の団体で年間収入の半分を超える資金が復興支援事業に投入されている。もっと言えば、100%を超えている団体は、震災復興のための支援活動を行うために負債を抱えて、あるいは資産を切り崩して活動を行っている可能性がある。

この図では、団体の設立年の要素も加味しており、x印は2011年以降に設立した団体であり、o印は2011年よりも前に設立された団体を示している。2011年以降の団体数の方が少ないが、傾向としては、2011年以降に設立された団体の方が復興支援事業・年間収入比率が高いことが見て取れる。100%となっている団体も多く、震災復興事業を実施するために設立された団体であると言える。団体によっては年間収入比率が100%を超えており、得られた収入以上に費用を費やしていることを意味しており、借入金等により事業が遂行されている。

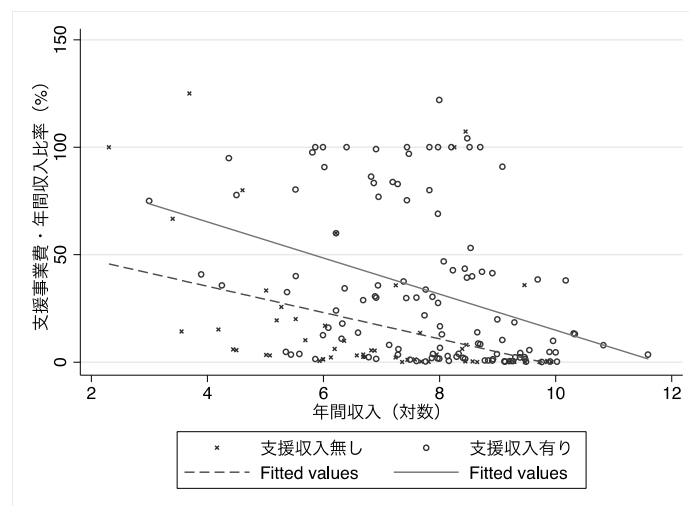
復興支援事業費には自主財源が含まれている場合もあり、厳密にはさらに分析が必要であるが、発災前の平時に復興支援を行なっている団体はほとんどないと言えるので、年間収入の大半を復興支援事業にあてている団体は、それらの資金の多くを外部から獲得していることが推察される。言い換えれば、平時に近づけば、あるいは外部資金がなくなれば、その事業がなくなり、平時のサービス供給として取り扱う事業規模が縮小する。また、震災復興支援のために発足した団体においては、その具体的な役割を終える際、新たな活動へと事業を変更することなしには団体運営を継続することができないし、寄付や助成金などの収入を得る目的がなくなり、収入規模がかなり縮小してしまいかねない。

第9-3-8 図は、同じ復興支援事業費・年間収入比率についてみたものであるが、横軸を年間収入とし、合わせて支援収入を得たか得ていないかについて考慮している。ただし、支援収入を2013年度について受けたかどうかの判別は質問項目の関係からできないが、継続して支援収入を得ることを予想して、支援収入を受けたと回答した団体の多くが2013年度に支援収入を得ていると仮定している。傾向としては支援事業費・年間収入比率は年間収入が大きくなるほど小さくなっている（支援収入無し $R=-0.37$ 、支援収入有り $R=-0.32$ ）。支援収入の有無の別に見ると、支援収入有りの団体において復興支援事業が年間収入に占める比率が大きくなっていることが見て取れる。

第 9-3-7 図 年間収入に占める復興支援事業費の比率（比率順）⁷



第 9-3-8 図 年間収入に見る復興支援事業費・年間収入比率⁸



第 4 節 復興期における財務と雇用の変化とその関係-復興支援事業の資金体制に着目して

ここまで活動拠点、復興支援への関与、財務、そして雇用について、クロス集計をもとにこれらの関係を見た。次に、震災前後の変化に注目し、それぞれの変化と変化の関係を明らかにしたい。特に、復興支援事業の資金体制として社会的な支援収入を得ているかどうかは財務や雇用に対して影響を持ちうることで前節で見えてきたので、復興支援事業の実施と支援収入の有無を視座に、復興支援事業を実施した団体、東北 3 県を活動拠点にする団体について財務と雇用の関係を分析する。

⁷ グラフの見易さを確保するため、200%以上の 7 団体については図に含めていない。

⁸ グラフの見易さを確保するため、200%以上の 4 団体については図に含めていない。相関係数には含まれている。

1. 財務の変化

JILPT-2014 データで 2011 年度、2012 年度、そして 2013 年度の年間収入が捉えられている（問 30）。この情報からこの 3 年間の年間収入の推移を見ることができる。年間収入が増えた団体、減った団体、変化のない団体、そして増減の両方の変化のあった団体を、3 年間のデータの揃う全国サンプル、同復興支援事業実施サンプル、同東北 3 県サンプルについて集計したものを第 9-4-1 表に示している。また、それぞれのサンプルについて「支援助入あり」団体と「支援助入なし」団体とのグループ間での差を見ている。まず NPO 法人部門全体の傾向として見ると、全国サンプルの「増加・増加」団体数、すなわち 2011 年度よりも 2012 年度の方が年間収入が大きく、かつ 2012 年度よりも 2013 年度の方が年間収入が大きい団体（2 年連続増加している団体）の数が 29%であり、「変動なし・増加」と「増加・変動なし」のそれぞれ 1%と 2%を加えると、32%の団体が震災後、年間収入で見ると規模が拡大している。一方、「減少・減少」と連続して年間収入が減っているのは 15%であり、「変動なし・減少」と「減少・変動なし」を加えると 2 割の団体が震災後、規模が縮小している。そして、「増加・減少」と「減少・増加」の増えたり減ったりしている団体はあわせて 36%である。そのうち、震災復興支援事業を行っている団体だけに注目すると、36%が拡大傾向、18%が縮小傾向であり、東北 3 県に着眼すると、それぞれ 41%と 15%である。つまり、比率としては小さいが、復興支援事業に携わっている団体の方が拡大傾向にあるし、東北 3 県に活動拠点を持つ NPO 法人においては、拡大傾向にある団体が多いことがうかがえる。言い換えれば、震災復興にあたり、より多くの資金が東北での復興支援や日常生活への支援に NPO 法人を通じて用いられている。

JILPT-2014 データの財務情報に関しては震災前がないため、NPO 法人財務データを用いて、震災前後の収入の変化に注目してみたい。ここでは、東北 3 県のうち、宮城県の NPO 法人に注目して分析する。2010 年度の財務書類および 2013 年度の財務書類を入力したデータを用いて、両方の年度のデータが揃うものについて平均値、標準偏差、そして中央値を示したものが第 9-4-2 表である。この表をみて分かることは、2010 年度から 2013 年度にかけて経常収入（経常収益合計）が平均値で約 1.3 倍増加していることである。また、標準偏差を見ると平均値からかなりかけ離れた大きな団体が存在していることが示されており（最大値は 2010 年度が約 1 億 9 千万円、2013 年度が約 3 億円である。）、平均値が上方に引っ張られている。平均値で見ることの限界はあるとは言え、いずれの年度においても震災後に支援助入ありのグループの方が支援助入なしのグループよりも大きいことが分かる。2010 年度は（会計年度が 4 月～3 月の団体においては）3 月 11 日から 3 月 31 日までが震災後となり、支援助入を得ている可能性はあるが、発災直後に得た大きな資金を得た団体はほとんどないと仮定したとすると、震災以前から震災後に震災復興支援事業について支援助入を得られた団体は、支援助入を得なかった団体に比べて平均的に収入規模が大きいことが示されている。震災後もやはり支援助入を得た団体の方が大きい、2010 年度においては支援助入ありグループが支援助入なしグループの 1.3 倍に対して、2013 年度は 1.5 倍となっており、震災後に支援助入

入を得た団体と得ていない団体の規模の格差が拡大している。

第9-4-1表 年間収入の変動の傾向

2011-2012年度・ 2012-2013年度	全国 (N=2103)			支援事業 実施 (N=307)			東北3県 (N=374)		
	うち支援収 入あり (N=171)	うち支援収 入なし (N=1932)		うち支援収 入あり (N=171)	うち支援収 入なし (N=136)		うち支援収 入あり (N=109)	うち支援収 入なし (N=255)	
増加・増加	28.9%	33.9%	28.5%	31.9%	33.9%	29.4%	38.2%	41.3%	36.9%
減少・減少	14.6%	14.6%	14.6%	15.0%	14.6%	15.4%	11.8%	9.2%	12.9%
変動なし・変動なし (うち、0円)	12.2%	8.8%	12.5%	8.8%	8.8%	8.8%	8.8%	9.2%	8.6%
変動なし・増加	4.8%	1.2%	5.1%	2.0%	1.2%	2.9%	2.7%	1.8%	3.1%
変動なし・減少	1.5%	0.0%	1.6%	0.7%	0.0%	1.5%	1.1%	0.0%	1.6%
増加・変動なし	3.3%	1.8%	3.5%	1.6%	1.8%	1.5%	1.4%	1.8%	1.2%
減少・変動なし	2.0%	1.8%	2.1%	2.6%	1.8%	3.7%	2.2%	1.8%	2.4%
増加・減少	1.8%	0.0%	1.9%	1.0%	0.0%	2.2%	1.6%	0.0%	2.4%
減少・増加	19.1%	21.1%	18.9%	19.2%	21.1%	16.9%	20.3%	22.0%	19.6%
	16.5%	18.1%	16.4%	19.2%	18.1%	20.6%	14.6%	14.7%	14.5%

第9-4-2表 経常収益合計の変動

		(万円)		
		平均値	標準偏差	中央値
2010年度	全体[107]	3,052	3,958	1,222
	支援収入あり[32]	3,718	4,468	2,155
	支援収入なし[75]	2,768	3,716	945
2013年度	全体[107]	4,094	5,322	2,048
	支援収入あり[32]	5,379	6,099	3,064
	支援収入なし[75]	3,546	4,897	1,693

2. 財源多様性と支援収入の獲得

日本のNPO法人の財源の多様性についての議論がいくつかの研究により行われており、石田(2007)は雇用との関係、石田(2008)と小田切(2016)は財源の多様性が異なる要因について分析を行っている。多様な財源から資金を得られていることは、資源依存理論の視点で見れば財務的なリスクに対する平準化を達成することから、自律性を高めることにつながるものが指摘でき(Pfeffer and Salancik(1987))、日本のデータを用いて分析した馬場・他(2010)では中長期的な財務持続性に正の影響を与えることが示されている。

この観点における問題意識として2つ挙げたい。1つは、震災前に多様な財源から資金を得られている団体においては、多様な財源へのアプローチの仕方を知っており、獲得する力があることから、震災後に復興支援事業にかかる支援収入をより多く確保し、さらにはそれが雇用にも影響しているのではないかということである。もう1つは、震災後に多くの支援収入を得られる機会が増えたことから、何かしらの支援収入への依存度が高まり、収入源の多様性が低まるということが生じているのではないかということである。

財源の多様性を表す方法として、ここではHerfindahl-Hirschman Index(以下、HHIと言う。)を用いることにする。HHIの算出は、 r を各財源の収入、 R を経常収益合計、そして n

を財源の数とすると、 $\sum (r_j/R)^2$, $j=1, 2, \dots, n$ によりなされる。この式から理解できるように、HHI は財源の数と収入に占める各財源のシェアの 2 つの側面を同時に考慮することができるという利点がある。HHI では集中度が算出される。そこで、多様性を示すために 1 から算出された HHI を引いている。したがって、 $1-\sum (r_j/R)^2$, $j=1, 2, \dots, n$ として計算を行う。

第 9-4-3 表は、財源の多様性の変化を、NPO 法人財務データで震災前の 2010 年度と震災後の 2013 年度の両方のデータの揃う団体について HHI を用いてその変化を示したものである。全てのサンプルで見ると 2010 年度の HHI が 0.245 で、2013 年度のそれが 0.240 であるので、全体の傾向としてほとんど変わっていないか若干多様性がなくなっていることが示唆される。震災後に復興支援事業にかかる支援助入を得た団体と得ていない団体のグループで比較してみると、前者の方が 2010 年度も 2013 年度のいずれの年度でも財源多様性が大きい。つまり、震災後に支援助入を得られるような団体は、震災以前から様々な財源にアプローチし、資金を獲得していたということが見て取れる。また、震災前後の変化を見ると、支援助入ありグループの方がプラスに推移しているのに対し、支援助入なしグループはマイナスに推移している。つまり、震災前の両グループの状態と比較して、さらに多様性に関する差が広まっており、支援助入を得られている団体の方が様々な財源からの資金を得て、多様性を高め、自律性を高めていると捉えることができる。ただし、財源の一部が震災を契機に生まれているものであり、それらの財源はもともと長期的に続かないことを想定するべきであり、平時における多様性の高まりとは異なる理解をする必要もあるだろう。

第 9-4-3 表 震災前後の HHI の変化

	全サンプル [101]	支援助入あり サンプル [32]	支援助入なし サンプル [69]
HHI(2010年度)	0.245	0.270	0.233
HHI(2013年度)	0.240	0.282	0.221
HHIの変化(2013-2010)	-0.005	0.012	-0.121

3. 財務の変化と雇用の変化の関係

次に、JILPT-2014 データと NPO 法人財務データベースを組み合わせ、財務の変化と雇用の変化の関係を見ることにしたい。先述のとおり、JILPT-2014 では、震災直前の 2011 年 2 月末時点での雇用と 2014 年 3 月末時点での雇用について訊いている（問 1）。同じく先に見たように、2011 年度と 2013 年度の経常収益合計については、NPO 法人財務データで NPO 法人が財務情報の公開義務として提出している書類から情報を把握している。厳密には、2011 年 3 月 11 以降 31 日までは被災後になるが、そこだけを切り分けて財務データを編集することは困難である。その点については、発災直後に生じた活動支援金などによる収入増が見込まれるが、研究上の限界とし、考慮しないことにする。

そもそも NPO 法人ではどのくらいの収入があればどのくらいの雇用が生まれるかということについて見てみたい。第 9-4-4 表は、宮城県を活動拠点とする NPO 法人の財務データの経常収益合計と JILPT-2014 データの有給役員と有給正規職員の数を足し合わせた人数の関係を見たものである。平均値で見ると、有給役員・正規職員がいない団体の平均経常収益合計は 690 万円であり、中央値では 76 万円である。1 人から 4 人の団体ではそれぞれ 3, 211 万円と 2, 599 万円、5 人以上の団体になると 8, 812 万円と 8, 941 万円である。

第 9-4-4 表 年間収入と雇用の関係

有給役員・正規職員数	(万円)			
	平均値	標準偏差	中央値	最小値
0人[38]	690	2,093	76	0
1人～4人[26]	3,211	2,644	2,599	270
5人以上[34]	8,812	6,398	8,941	1,517

次に第 9-4-5 表は、経常収益合計の増減に対して、有給役員・正規職員数の増減がどのような動きを見せているかを整理したものである。経常収益合計が 2010 年度と 2013 年度を比較して「増加」したグループでは、有給役員・正規職員数が「増加」した NPO 法人が 45% であるのに対して、経常収益合計が「変化なし・減少」したグループでは「増加」したのは 9% である。経常収益の拡大は職員数にも影響を与える可能性がうかがえる。経常収益が拡大している中、役員・職員数が減少している団体もあるが（3 団体、5%）、経常収益が変化なし・減少グループの 25% に比べると圧倒的に小さい。

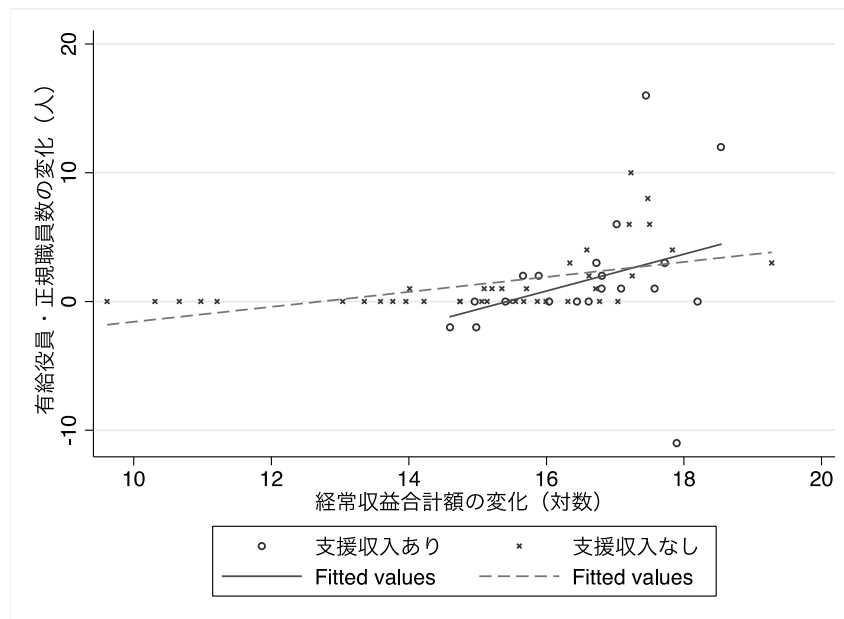
第 9-4-5 表 収入の増減と雇用の増減

		有給役員・正規職員数			合計
		減少	変化なし	増加	
経常 収益 合計	変化なし・減少	8 25%	21 66%	3 9%	32 100%
	増加	3 5%	30 50%	27 45%	60 100%
	合計	11 12%	51 55%	30 33%	92 100%

第 9-4-1 図は、収入の増減の規模と雇用の増減の規模の関係を、支援収入の有無も考慮して示したものである。多い団体では 10 人以上の有給役員・正規職員数の伸びが見られるが、平均では震災前の 2011 年 2 月から震災後 3 年が経過した 2014 年 3 月にかけて 2.1 人の伸びとなっている。それぞれの変化どうしの関係としては、支援収入ありのグループも支援収入なしのグループも、経常収益合計金額の伸びが大きいほど、有給役員・職員数の増加も大きくなる傾向が見られる。傾きを見ると、支援収入ありグループの方が傾斜がきついが、復興

支援事業にかかる支援助入を得ている団体では経常収益額の上昇に対して、より多くの職員を採用している可能性が示唆される。データでは示すことができないが、復興支援事業にかかる支援助入は長期のものよりも短期のものが多いことから、震災後の復興にかかる中での雇用がどの程度継続されていくかには注目すべきである。

第 9-4-1 図 収入の増減と雇用の増減の規模の関係



第 5 節 計量分析—復興事業にかかる支援助入が雇用に与える影響

財務と雇用の関係について、前節までにクロス集計などにより、傾向を明らかにしてきた。ここでは、団体の属性なども考慮しつつ、その関係あるいは影響を検証したい。被説明変数には、2011年2月から2014年3月の有給雇用・正規職員数の人数の差を用いる。最小二乗法（OLS）による推定を行う。

説明変数には、所在自治体の規模、活動分野、設立年からの活動年数、経常収益合計の変化、支援助入の有無（民間企業による寄付金・助成金や行政委託などの分類別）、財源多様性を用いる。

東日本大震災で甚大な被害を受けた宮城県を活動拠点とする団体で、かつ雇用データおよび財務データが揃うサンプルサイズは限られるため、推定結果の妥当性については留意して見る必要がある。計量分析としては予備的分析になると言えるが、財源の多様性が財務の自律性（Floerich(1999)）や中長期の財務持続性（馬場・他(2010)）に寄与することの議論はあっても、それが雇用に影響を与えているかどうかについては分析がなされていないなど、これまでに明らかにされてこなかった関係を見ることができ、有益な分析になると考えられる。

この分析で用いる変数の記述統計量は、第9-5-1表のとおりである。

第9-5-1表 計量分析に用いる変数の記述統計量

変数	変数の内容	サンプル サイズ	平均値	標準偏差
有給役員・正規職員増減数	2014年3月の人数-2011年2月の人数	59	1.53	3.70
所在都市規模	町村=1, 人口10万未満=2, 人口10万以上=3, 政令指定都市=4	59	2.84	1.19
活動年数	2015-設立年	59	14.18	7.55
活動分野ダミー(保健)	保健・医療・福祉分野にチェックがある団体	59	0.67	0.48
経常収益増減(対数)	2013年度経常収益-2010年度経常収益	59	15.66	1.98
資金支援団体寄付・助成金	復興支援事業を遂行するにあたり獲得した:資金支援団体寄付・助成金	59	0.11	0.31
企業寄付金・助成金	復興支援事業を遂行するにあたり獲得した:企業寄付金・助成金	59	0.17	0.38
行政委託	復興支援事業を遂行するにあたり獲得した:行政委託	59	0.12	0.33
行政補助金・助成金	復興支援事業を遂行するにあたり獲得した:行政補助金・助成金	59	0.14	0.35
財源多様性の増減	2013年度財源多様性-2010年度財源多様性	57	0.00	0.19

第9-5-2表は、OLSによる推定結果である。

推定結果から示唆されることは4つである。1つは、経常収益の増減が有給役員・正規職員増減数に対して正の関係を有していることである。当然のことであるかもしれないが、資金の増加により、団体が雇用することの選択をしている。2つ目は、資金支援団体による寄付金や助成金による支援収入を震災復興支援事業の遂行のために得たことが負の関係を有することである。この点については解釈が容易でなく、資金を得ることにより直接的に雇用を減少させる理由は見当たらない。ミッションの歪みなどに与える影響など間接的な効果が及んでいるなど、更なる検証が必要である。3つ目は、行政委託が正の関係を持つことである。委託事業の実施にともない雇用している可能性が示唆される。通常、短期の委託事業であると正規職員を雇用するのは難しいと言えるが、震災後という特殊な環境下で多額の資金の流入による効果であると言える。4つ目は、財源の多様性が負の関係を持つことである。つま

り、財源多様性が高まったことにより雇用を減少することにつながっている。解釈としてはむしろ、ある特定の財源からの収入が多くなり、財源多様性が小さくなり、しかしその財源からの資金により雇用が確保できたということになるだろう。

第9-5-2表 推定結果 (OLS)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
所在都市規模	-0.08 (0.43)	0.15 (0.47)	-0.16 (0.43)	-0.08 (0.44)	-0.09 (0.40)
活動年数	-0.05 (0.06)	-0.02 (0.05)	-0.03 (0.05)	-0.05 (0.06)	-0.06 (0.05)
活動分野ダミー(保健)	0.54 (0.72)	0.23 (0.75)	0.67 (0.74)	0.68 (0.82)	0.53 (0.74)
経常収益増減(対数)	0.62 *** (0.21)	0.81 *** (0.22)	0.49 *** (0.19)	0.61 *** (0.22)	0.72 *** (0.24)
資金支援団体寄付・助成金	0.33 (1.73)				
企業寄付金・助成金		-3.30 ** (1.57)			
行政委託			3.62 * (2.12)		
行政補助金・助成金				0.66 (1.43)	
財源多様性の増減					-5.88 * (3.29)
定数項	-7.73 ** (3.07)	-10.92 ** (1.57)	-6.05 ** (2.82)	-7.73 ** (3.16)	-9.09 ** (3.56)
N	59	59	59	59	57
F値	0.10 *	0.02 **	0.02 **	0.10 *	0.05 **
R ²	0.14	0.24	0.24	0.15	0.24

***, **, *はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。

カッコ内は標準誤差を示している。

第6節 おわりに

本章では、東日本大震災がNPO法人にどのような影響を与えたかということの問題意識に、特に、財務への影響が雇用にどのように影響したかを明らかにすることを目的とした。具体的分析としては、JILPT-2014データの雇用情報にNPO法人財務データによる財務情報をマッチングさせ、震災直前の2010年2月時点と発災3年後の2014年3月時点の有給役員・正規職員数の増減を説明する要因としての財務や財源の変化を社会的支援助入の存在や財源多様性の観点から変数を作成し、団体の属性を考慮しながら、それらの関係を検証した。JILPT-2014データに回答のあった団体をもとに、2010年度および2013年度の財務データが揃い、かつ宮城県を活動拠点とする団体を分析対象とした。

本章の分析で明らかになったこととして次の7点を挙げたい。

- ① 震災後、日常生活への甚大な被害を受けた東北3県では、NPO法人が他の地域に比べて多く立ち上がった。NPO法人が供給可能なサービスへの需要が震災復興を目指す地域社会に多くあった。
- ② 震災後に新規に立ち上がった団体のうち、震災復興支援事業を実施していた団体の多くが経常収益合計（年間収入）に占める比率が100%に近い団体が多く、すべての事業が復興支援のためにある状態となっている。最大の被災地である東北3県に活動拠点を持つ団体の方が企業や民間助成団体からの寄付金や助成金、また行政からの委託や補助金を受けている団体数比率が明らかに大きいことから、補助金や助成金などの支援助入がその復興支援事業の財源となっている可能性が高い。つまり、震災後に復興支援にかかる事業を中心に立ち上がったNPO法人の経常収益は、社会的支援助入に依存していることが推察される。
- ③ 設立時期関係なく、支援助入を得ている団体の復興支援事業規模は大きく、また支援助入を得ている財源数が多いほど支援事業規模が大きいことから、NPO法人にとっての支援助入は震災復興支援事業を遂行する必要不可欠な財源となっていると言える。
- ④ 震災後の3年間において、全国サンプルで見て3割の団体が年間収入を増やしており、NPO法人部門として成長していると言える。2010年その中で、東北3県を活動拠点とする団体において年間収入を続けて拡大させている団体比率が大きく、他の地域に比べてNPO法人部門の成長が著しい。震災前後の変化を経常収益額で見ると、震災前は全国平均値で約3千万円、震災後は約4千万円と1.3倍ほどになっており、中央値で見ても1.2千万円が2千万円と1.6倍超となっている。雇用で見ても、震災前から東北3県の有給正規職員数の平均値は全国平均に比べて高く、震災後の平均値は全国で高くなっているが、東北3県での高まりはより大きく、両者の差は大きくなっている。
- ⑤ 雇用を支える収入については、1人以上4人以下の有給役員・正規職員を有する団体の平均経常収益が平均3.2千万円、中央値で2.6千万円である。なお、0人の団体ではそれぞれ6.9百万円と70万円強であった。つまり、ある一定規模が正規職員の雇用に必要なものであり、安定的にサービス供給を行う事業体としてのNPO法人の経営に必要なものである。
- ⑥ 財源の多様性について、Herfindahl-Hirschman Index (HHI) を用いて算出したところ、全国平均は震災前後で変わっておらず、前述のとおり規模は大きくなっているものの、自律性や財務持続性を高めるとされる財源多様性の獲得については進んでいないと言える。ただし、復興支援事業にかかる支援助入を得た団体では財源多様性が高まっている一方、支援助入を得ていない団体においては財源多様性が低まっている。
- ⑦ しかし、計量分析の結果から、HHIの増減と有給役員・職員数の増減との関係に関しては、財源多様性が高まった団体では、職員数の増減が小さいことが示されている。また、同じく計量分析によって、行政委託収入を受けた団体において職員数の増幅を受けていない団体に比べて3.6人大きいことが示されている。委託事業の金額が大きいという前

述の集計結果を考慮に入れると、行政委託を受けることが収入における行政委託事業費の比率を高めてHHIを低めると同時に、人件費までを含めた大きな資金により有給職員が増加していることが推察される。

これらの示唆を踏まえると、震災の発生により、NPO法人ひいてはNPOに対するニーズは高まり、また多額の資金が支援や委託事業の形でNPO法人に流入し、財務面では収益が拡大し、復興支援事業にかかる費用とその事業が大きくなる。それに当たり、雇用も拡大するという流れが生み出される。一方で、現時点で予期され、懸念されることは、震災復興として投げ込まれた委託事業による資金で事業を遂行するために、雇用を抱えたり増やしたりしている傾向に鑑みれば、震災復興という名目での委託がなくなった際に、事業体の消滅や雇用の喪失、そしてサービス供給の停止に追い込まれてしまう可能性である。震災発生後の分析ではこのことが確認されたが、馬場・他(2010)が分析するような平時の社会的支収入が財務持続性に与える影響は、瞬間的にかつ爆発的に影響が生じる震災後のどの程度の期間に当てはまるかについては今後の経過をみて、更なる分析が必要である。実践としては、石田(2007)、(2008)で指摘されているように、NPO法人は不安定な財源からの資金を獲得している中で自律性を高めるためには多様な財源からの資金を獲得する必要がある。したがって、委託事業で雇用を抱えたり増やしたりしたとしても、その傍らで、将来的な政策変更や政策終了による資金の消滅また雇用の喪失リスクに備え、震災復興資金以外の財源による財務基盤を強化していくことが求められる。

参考文献

- Borzaga, Carlo and Defourny, Jacques (2004), *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge.
- Froelich, K. A. (1999), “Diversification of Revenue Strategies: Evolving Resource Dependence in Nonprofit Organizations”, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol.28, No.3, pp.246-268.
- Kotler, N. and Kotler, P. (1998), *Museum Strategy and Marketing: Designing Missions, Building Audiences, Generating Revenue and Resources*, John Wiley & Sons, Inc.
- Pestoff, Victor A. (1998), *Beyond the Market and State. Social Enterprises and Civil Democracy in a Welfare Society*, Ashgate Pub Ltd.
- Salamon, Lester M. (1987), “Of Market Failure, Voluntary Failure, and Third-Party Government: Toward a Theory of Government-Nonprofit Relations in the Modern Welfare State”, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol.16, No.1-2, pp.29-49.

- Salamon, L. M. (1995), *Partners in Public Service: Government-Nonprofit Relations in the Modern Welfare State*, Johns Hopkins University Press.
- Salamon, L. M. (1997), *Holding the Center: America's Nonprofit Sector at a Crossroad*, Foundation Center.
- Smith, S. R. and Lipsky, M. (1993), *Nonprofits for Hire: The Welfare State in the Age of Contracting*, Harvard University Press.
- Weisbrod, Burton A. (1975), "Toward a theory of the voluntary non-profit sector in a three-sector economy", in Phelps, Edmund S. ed. *Altruism, Morality, and Economic Theory*, Russell Sage Foundation.
- Weisbrod, Burton A. (1998), "The Nonprofit Mission and its Financing", *Journal of Policy Analysis and Management*, Vol.17, No.2, pp.165-174.
- 石田祐(2007)「NPOにおける財源の多様性と自立性—行政委託事業収入を中心に」、『NPO 就労発展への道—人材・財政・法制度から考える』、労働政策研究報告書 No. 82、pp. 115-156、労働政策研究・研修機構、2007年。
- 石田祐(2008)「NPO 法人における財源多様性の要因分析—非営利組織の存続性の視点から」、『ノンプロフィット・レビュー』Vol.8、No.2、pp.49-58。
- 小田切康彦(2016)「官民関係の自由主義的改革とサードセクター再構築に関する調査研究」経済産業研究所ディスカッション・ペーパー、16-J-040。
- 田中弥生・栗田佳代子・粉川一郎(2008)「NPO の持続性と課題—財務データベース分析から考える」、『ノンプロフィット・レビュー』Vol.8、No.1、33-48。
- 馬場英朗・石田祐・奥山尚子(2010)「非営利組織の収入戦略と財務持続性—事業化か、多様化か?」『ノンプロフィット・レビュー』Vol.10、No.22、pp.101-110。
- 労働政策研究・研修機構(2015)『NPO 法人の活動と働き方に関する調査(団体調査・個人調査)—東日本大震災復興支援活動も視野に入れて』労働政策研究・研修機構調査シリーズ No.139、労働政策研究・研修機構、2015年。
- 山内直人・馬場英朗・石田祐(2007)「NPO 法人財務データベースの構築から見える課題と展望」、『公益法人』Vol.36、No.4、pp.4-10。
- 山内直人・馬場英朗・石田祐(2008)「NPO 法人の財政実態と会計的課題—「NPO 法人財務データベース」構築への取組みから」、『非営利法人研究学会誌』Vol.10、pp.73-88。

第10章 NPOの復興支援活動—参加要因と雇用への影響—

第1節 問題意識

多数の死傷者や経済的被害等を伴う自然災害は、世界各国で毎年のように発生しており、多くの国で防災や復興のあり方が重要な政策課題となっている。大規模な災害が発生した場合、その被害への対応に必要な諸資源が決定的に不足することになるため、被災した地域の機能は停止せざるを得ない (United Nations 2009)。それゆえ、災害への緊急対応や復興に向けては、地域内のみならず地域外からの支援が重要となる。とりわけ、特定の組織のみで災害対応に必要なすべてのサービスを提供することは難しいため、異なる地域あるいは国々から、多数の組織が支援に駆けつけることが想定される (Waugh and Streib 2006)。実際に、大規模な災害時には、異なる地域や国々の政府・行政や NPO 等が支援に参加し、災害対策や復興支援における戦略・運用をめぐって協力体制がとられている (Palomo-Gonzalez and Rahm 2008, Nolte and Boenigk 2011)。

津波や原発事故により甚大な被害が発生した東日本大震災においても、多くの組織が被災地あるいは避難地での復興支援活動に参加している。本報告書で取り上げている NPO もそうした諸活動に参加する主体の一つである。NPO は、政府・行政等に比べ機動性・柔軟性に富んでいることがしばしば指摘される。東日本大震災発生当初から、支援物資や資金の援助、災害ボランティアの派遣や組織化、復興にかかる専門的サービスの提供、各種主体間のネットワークづくり等、様々な局面でその活動が展開されており (例えば、久保 2012、桜井編 2013、本莊 2014、日本 NPO 学会編 2015)、復興支援の一翼を担っているといえる。

しかしながら、これまで個々の NPO による復興支援活動の実態は報告されているものの、その全体像は十分に明らかになっていない。NPO は、日本の NPO 法人だけでも 5 万団体¹を越える。震災から一定の時間が経過した現在、NPO が東日本大震災の復興支援活動にどうかかわり、いかなる結果を生んでいるのか、議論しておく必要があるだろう。本章では、このような NPO による復興支援活動の実態を体系的に記述することを目的とする。具体的には、次の 2 点について検討を行う。第 1 は、どのような NPO が復興支援活動を行ったのか、参加の実態とその要因を明らかにする。これは、災害時における NPO の支援行動を説明する基礎的な視点であり、NPO の行動を理解するうえで重要である。第 2 は、そうした復興支援活動への参加が、NPO の組織、とりわけ雇用環境へいかなる影響を及ぼしているのか、分析を行う。災害時の復興支援活動は、平時にはない組織ガバナンスのもとで行われることになる。復興支援活動を通じて NPO の雇用環境に大きな変化が及んでいると推察され、その影響について検討する。

¹ 平成 27 年 12 月末現在、わが国における NPO 法人の認証法人数は 50641 となっている。

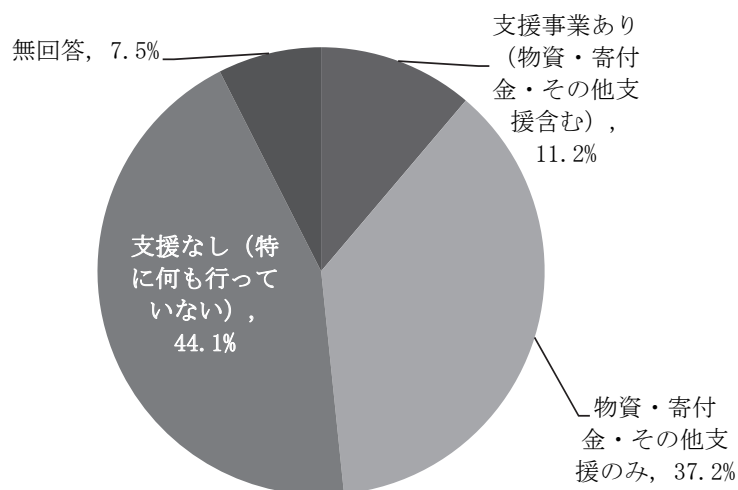
以下、第2節でNPOの復興支援活動への参加の実態とその要因について分析する。第3節では、復興支援活動への参加と雇用環境との関連性について分析する。そして、第4節では、分析で得られた結果の考察とまとめを行う。

第2節 復興支援活動への参加実態とその要因

1. 復興支援活動の実施状況

まず、いかなるNPOが復興支援活動へ参加したのか、その実態と要因について分析する。分析に用いるのは、団体調査のデータである²。管見の限りでは、これまで東日本大震災におけるNPOの支援活動への参加要因を分析した研究は少ない。また、そうした支援活動への参加要因について理論的な合意もないとみられる。ここでは、団体の財政規模や活動分野、所在地など、基礎的な団体属性を用いて分析を行うことにしたい。なお、本節の分析で用いる変数の記述統計量を、あらかじめ第10-2-1表に示しておく。

第10-2-1図 復興支援活動への参加状況（複数回答をコーディング，n=2205）



NPOの復興支援活動への参加状況についてみてみたい（第10-2-1図）。この参加状況に関する設問は複数回答形式であるが、本章では「支援事業あり」（被災地で復興支援事業を実施した＋被災地以外で被災者等の支援事業を実施した）、「物資・寄付金・その他支援のみ」（被災地以外で支援物資や寄付金を募って送った＋その他）、「支援なし（特に何も行ってない）」という3カテゴリの単一回答形式にコーディングして用いている³。

² 本章では、震災発生以前に存在した団体、すなわち、2010年以前に設立された団体のみを分析に用いている。また、分析においては、ウェイトバック処理を行っている（独立行政法人労働政策研究・研修機構2015）。

³ ただし、「支援事業あり」には、“被災地で復興支援事業を実施した”“被災地以外で被災者等の支援事業を実施した”のどちらか、あるいは両方に回答があり、かつ“被災地以外で支援物資や寄付金を募って送った”“その他”のどちらか、あるいは両方に回答があるケースも含まれている。すなわち、支援事業関連以外の選択肢の影響を排除できていない点に留意が必要である。

第10-2-1表 記述統計量

変数	変数の説明	n	平均値	標準偏差	最小値	最大値
支援活動への参加状況 (問14)	支援事業あり 被災地で復興支援事業を実施した + 「被災地以外で被災者等の支援事業を実施した」 (両方、あるいはいずれかを選択、かつこれ以外の選択をしていない)	2039	0.121	0.326	0	1
所轄庁	物資・寄付金・その他 「被災地以外で支援物資や寄付金を募って送った」 + 「その他」 (両方、あるいはいずれかを選択、かつこれ以外の選択をしていない)	2039	0.402	0.490	0	1
	「特に何も行っていない」を選択	2039	0.477	0.500	0	1
	北海道 所轄庁が北海道、あるいは札幌市	2205	0.042	0.200	0	1
	東北 所轄庁が東北地方の県、あるいは仙台市	2205	0.056	0.230	0	1
	関東 所轄庁が関東地方の都・県、あるいはさいたま市、千葉市、横浜市、川崎市、相模原市	2205	0.395	0.489	0	1
	中部 所轄庁が中部地方の県、あるいは新潟市、静岡市、浜松市、名古屋市	2205	0.145	0.352	0	1
	関西 所轄庁が関西地方の府県、あるいは京都市、大阪市、堺市、神戸市	2205	0.172	0.377	0	1
	中国・四国 所轄庁が中国・四国地方の県、あるいは岡山市、広島市	2205	0.078	0.269	0	1
	九州・沖縄 所轄庁が九州・沖縄地方の県、あるいは北九州市、福岡市、熊本市	2205	0.113	0.316	0	1
都市規模	政令指定都市 事務所在地が「政令指定都市」を選択	2205	0.365	0.481	0	1
	人口10万人以上市 事務所在地が「人口10万人未満の市」を選択	2205	0.387	0.487	0	1
	人口10万人未満市 事務所在地が「人口10万人未満の市」を選択	2205	0.177	0.382	0	1
	町村 事務所在地が「町村」を選択	2205	0.071	0.257	0	1
活動分野 (問23)	健康・医療・福祉 主要な活動分野の1番目に「健康・医療・福祉」を選択	2068	0.459	0.498	0	1
	社会教育 主要な活動分野の1番目に「社会教育」を選択	2068	0.036	0.185	0	1
	まちづくり 主要な活動分野の1番目に「まちづくり」を選択	2068	0.073	0.260	0	1
	学術文化芸術スポーツ 主要な活動分野の1番目に「学術、文化、芸術、スポーツ」を選択	2068	0.091	0.287	0	1
	環境保全 主要な活動分野の1番目に「環境保全」を選択	2068	0.085	0.279	0	1
	災害救援 主要な活動分野の1番目に「災害救援」を選択	2068	0.005	0.070	0	1
	国際協力 主要な活動分野の1番目に「国際協力」を選択	2068	0.030	0.172	0	1
	子どもの健全育成 主要な活動分野の1番目に「子どもの健全育成」を選択	2068	0.086	0.281	0	1
	NP0支援 主要な活動分野の1番目に「NP0支援」を選択	2068	0.016	0.125	0	1
	その他 主要な活動分野の1番目に「観光振興」「農村漁村・中山間地域振興」「地域安全」「人権擁護・平和」「男女共同参画」「情報化社会の発展」「科学技術振興」「経済活動の活性化」「職業能力開発・雇用機会拡充」「消費者の保護」「条例指定」のいずれかを選択	2068	0.119	0.324	0	1
設立からの年数 (2010年起点)	団体の設立年が2010年を1年として換算	2205	10.460	8.739	1	72
年間収入額 (2011年度) (問30)	2011年度の年間収入全体の額	1838	3154.161	5556.963	0	59446
年間収入額 (2011年度) 対数 (問30)	2011年度の年間収入全体の額を対数変換	1838	6.772	1.991	0.000	10.993
年齢層 (問11)	若年層が多い 人材の年齢層 (若年層が多いA～中高年齢者が多いB) について「Aに近い」を選択	2034	0.045	0.208	0	1
	やや若年層が多い 人材の年齢層 (若年層が多いA～中高年齢者が多いB) について「Aにやや近い」を選択	2034	0.080	0.271	0	1
	やや中高年齢層が多い 人材の年齢層 (若年層が多いA～中高年齢者が多いB) について「Bにやや近い」を選択	2034	0.191	0.393	0	1
	中高年齢層が多い 人材の年齢層 (若年層が多いA～中高年齢者が多いB) について「Bに近い」を選択	2034	0.684	0.465	0	1
性別 (問11)	男性が多い 人材の性別 (男性が多いA～女性が多いB) について「Aに近い」を選択	2028	0.248	0.432	0	1
	やや男性が多い 人材の性別 (男性が多いA～女性が多いB) について「Aにやや近い」を選択	2028	0.166	0.372	0	1
	やや女性が多い 人材の性別 (男性が多いA～女性が多いB) について「Bにやや近い」を選択	2028	0.154	0.361	0	1
	女性が多い 人材の性別 (男性が多いA～女性が多いB) について「Bに近い」を選択	2028	0.432	0.496	0	1
協力関係団体 (問28付問)	NP0(法人、任意団体) 協力関係にある最も重要な団体「NP0(法人、任意団体)」を選択	1792	0.191	0.393	0	1
	公益法人、一般法人 協力関係にある最も重要な団体「公益法人、一般法人(社団、財団法人)」を選択	1792	0.063	0.244	0	1
	労働組合、生協 協力関係にある最も重要な団体「労働組合、生協等(学校法人)」を選択	1792	0.011	0.103	0	1
	学校法人等 協力関係にある最も重要な団体「学校法人」を選択	1792	0.042	0.200	0	1
	病院、福祉施設、社協 協力関係にある最も重要な団体「病院、福祉施設」または「社会福祉協議会」を選択	1792	0.118	0.322	0	1
	地縁組織 協力関係にある最も重要な団体「地縁組織(自治会、町内会など)」を選択	1792	0.025	0.157	0	1
	企業、産業関連団体 協力関係にある最も重要な団体「民間企業」または「産業関連団体」を選択	1792	0.099	0.298	0	1
	地方自治体 協力関係にある最も重要な団体「都道府県」または「市区町村」を選択	1792	0.424	0.494	0	1
	その他 協力関係にある最も重要な団体「その他」を選択	1792	0.028	0.165	0	1

※変数のカッコ内の番号は、団体調査票の問番号を示している。

復興支援活動の状況として、被災地あるいは被災地外で何らかの支援事業を行った団体は11.2%であり、全体の1割程度となっている。一方、物資・寄付金等の支援を行った団体は37.2%であり、前者と合わせると約半数が何らかの活動を行っていることになる。復興支援活動の状況をより詳細に確認してみると（第10-2-2表）、団体の所轄庁⁴が被災地である東北地方の団体は「支援事業あり」の比率が高く、また、関東地方や中部地方の団体も、何らかの支援活動を行っている比率は高い。一方、被災地から距離がある地方の団体は支援活動を行っていない傾向にあることがわかる。

第10-2-2表 復興支援活動の実施状況（%）

	n	支援事業あり	物資・寄付金・その他	支援なし
全体	2039	12.1	40.2	47.7
所轄庁				
北海道	81	7.4	32.1	60.5
東北	114	32.5	23.7	43.9
関東	801	13.9	43.4	42.7
中部	305	11.8	45.9	42.3
関西	343	9.0	38.2	52.8
中国・四国	160	6.9	40.6	52.5
九州・沖縄	235	6.4	34.9	58.7
都市規模				
政令指定都市	737	14.7	39.8	45.6
人口10万人以上市	788	11.4	39.5	49.1
人口10万人未満市	367	10.4	42.2	47.4
町村	148	7.4	40.5	52.0
活動分野				
保健・医療・福祉	894	8.9	44.9	46.2
社会教育	70	22.9	30.0	47.1
まちづくり	134	15.7	36.6	47.8
学術文化芸術スポーツ	177	10.2	40.7	49.2
環境保全	171	18.7	36.3	45.0
災害救援	10	40.0	30.0	30.0
国際協力	61	13.1	41.0	45.9
子どもの健全育成	165	13.3	44.2	42.4
NPO支援	29	37.9	44.8	17.2
その他	227	9.3	28.6	62.1
年齢層				
若年層が多い	87	20.7	44.8	34.5
やや若年層が多い	147	15.6	39.5	44.9
やや中高齢者が多い	360	16.7	37.2	46.1
中高齢者が多い	1319	10.0	41.1	48.9
性別				
男性が多い	480	11.5	30.8	57.7
やや男性が多い	312	16.0	40.1	43.9
やや女性が多い	294	15.6	36.1	48.3
女性が多い	823	9.8	48.2	41.9
協力関係				
NPO(法人、任意団体)	320	15.9	43.1	40.9
公益法人、一般法人	110	17.3	39.1	43.6
労働組合、生協	19	21.1	57.9	21.1
学校法人等	71	11.3	33.8	54.9
病院、福祉施設、社協	201	10.0	48.3	41.8
地縁組織	41	24.4	48.8	26.8
企業、産業関連団体	169	8.9	39.1	52.1
地方自治体	713	11.5	41.8	46.7
その他	47	10.6	40.4	48.9

⁴ 政令市等が所轄機関の場合は、その属する都道府県にコーディングしている。

第 10-2-3 表 復興支援活動の実施状況

	支援事業あり		物資・寄付金・その他		支援なし	
	n	平均値	n	平均値	n	平均値
設立からの活動年数（2010年起点，年）	246	11.517	819	11.801	973	9.152
年間収入額（2011年度，万円）	215	4994.263	740	3334.687	863	2637.861

団体の事務所所在地の都市規模について、政令指定都市に事務所がある団体は「支援事業あり」の比率が高い。他方で、町村が所在地の団体は「支援事業あり」の比率は低く、かつ「支援なし」の比率も低い。都市部に事務所をもつ団体の方がより支援活動に参加しているようである。

活動分野別⁵に支援活動の内容をみると、社会教育、災害救援、NPO 支援の分野で「支援事業あり」の比率がとくに高くなっている。このうち、NPO 支援分野の団体は「物資・寄付金・その他支援のみ」の比率も高く、より積極的に支援活動に参加する実態が確認できる。

団体の人材構成について、若者層が多い団体では「支援事業あり」および「物資・寄付金・その他支援のみ」の比率が高く、支援活動への参加がみられる。また、女性が多い団体では、「支援事業あり」の比率が低い一方で「物資・寄付金・その他支援のみ」の比率は高く、間接的な支援が行われている。

団体調査では、NPO が活動するうえで協力関係のある最も重要な団体について質問している⁶。これは、団体の活動における外部のネットワーク関係を捉えたものである。集計結果をみると、地縁組織、労働組合・生協等と協力関係にある団体は支援活動に参加している比率が高いことがわかる。一方で、学校法人等、企業・産業関連団体等と協力関係にある団体は支援活動への参加率は低くなっている。

第 10-2-3 表は、復興支援活動の状況について、団体の設立からの活動年数（2010 年を 1 とする）および年間収入額（2011 年度）の平均値を比較したものである。活動年数については、「支援なし」の値が最も低い。より早期から活動している団体の方が支援活動を行っている傾向がみられる。また、年間収入額については、「支援事業あり」が最も高く、次いで「物資・寄付金・その他支援のみ」、「支援なし」の順となっている。大規模団体の方が支援活動を行っているといえる。

⁵ 復興支援活動との強い関連性が推察された災害救援分野を除き、サンプル数が少ない分野については「その他」としてコーディングしている。

⁶ なお、団体調査の間 28 付問を集計した結果、極端に反応が少ない選択肢が確認された（「任意団体（法人格のない NPO）」「労働組合」「生活協同組合」「産業関連団体」等）。これらの団体は、他の類似する団体と統合して分析に用いている。詳細は第 10-2-1 表の通りである。

2. 復興支援活動への参加要因

このような復興支援活動への参加傾向は、団体の各属性を統制したうえでも確認できるのか。復興支援活動への参加要因を、多項ロジット・モデルにより検証した。被説明変数は、復興支援活動への参加状況を「支援事業あり」「物資・寄付金・その他支援のみ」「支援なし」の3カテゴリとする変数である。説明変数は、前段の分析で用いた、所轄庁、都市規模、活動分野、設立からの年数、年間収入額、人材の年齢層・性別、協力関係団体、とした。

第10-2-4表 復興支援活動への参加要因（多項ロジット・モデル）

		支援事業あり		物資・寄付金・その他	
		係数	z値	係数	z値
所轄庁 [関東]	北海道	-0.905	-1.59	-0.758	-2.42 *
	東北	1.192	4.38 ***	-0.496	-2.02 *
	中部	0.270	0.84	0.092	0.45
	関西	-0.609	-1.94 *	-0.362	-1.81 +
	中国・四国	-0.301	-0.69	-0.094	-0.37
	九州・沖縄	-0.806	-1.92 *	-0.626	-2.57 *
都市規模 [政令指定市]	人口10万人以上市	-0.459	-1.89 +	-0.201	-1.20
	人口10万人未満市	-0.769	-2.40 *	-0.093	-0.46
	町村	-1.331	-3.05 **	0.074	0.27
活動分野 [保健/医療/福祉]	社会教育	0.888	1.60	0.140	0.34
	まちづくり	0.850	2.16 *	-0.002	-0.01
	学術・文化・芸術・スポーツ	0.166	0.36	0.165	0.63
	環境保全	0.949	2.41 *	-0.029	-0.10
	災害救援	2.382	2.27 *	-2.495	-1.98 *
	国際協力	0.147	0.20	-0.127	-0.31
	子どもの育成	0.526	1.44	-0.034	-0.13
	NPO支援	2.079	2.60 **	1.186	1.67 +
	その他	0.009	0.02	-0.657	-2.62 **
設立からの年数 (2010年起点)		0.009	0.75	0.021	2.54 *
年間収入額 (2011年度; 対数)		0.204	3.39 **	0.010	0.25
年齢層 [中高齢者が多い]	若者層が多い	1.005	2.25 *	0.237	0.65
	やや若者層が多い	0.370	0.96	0.204	0.76
	やや中高齢者が多い	0.362	1.37	-0.084	-0.46
	男性が多い	-0.311	-1.01	-0.721	-3.52 ***
性別 [女性が多い]	やや男性が多い	0.033	0.11	-0.257	-1.22
	やや女性が多い	0.010	0.04	-0.540	-2.74 **
	NPO	0.570	2.16 *	0.040	0.21
協力関係団体 [地方自治体]	公益法人・一般法人	-0.037	-0.08	-0.185	-0.57
	労働組合・生協	1.470	1.65 +	1.211	1.53
	学校法人等	0.135	0.25	-0.226	-0.57
	病院・福祉施設・社協	0.041	0.11	0.041	0.19
	地縁組織	1.269	1.88 +	1.042	2.11 *
	民間企業・産業関連団体	-0.827	-1.74 +	-0.022	-0.09
	その他	0.306	0.52	-0.194	-0.37
cons		-2.901	-4.59 ***	0.293	0.78
n				1321	
Prob > chi2				0.000	
Log pseudolikelihood				-1225.77	
Pseudo R2				0.080	

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$ + $p < .10$

※Independence of irrelevant alternatives (IIA) の仮定は満たされている。

※ベースカテゴリは「支援なし」、説明変数の [] 内は、リファレンス・グループ。

分析結果は、第10-2-4表の通りである。ベースカテゴリは「支援なし」である。まず、所轄庁についてみてみると、有意な正の値となっているのは「支援事業あり」の東北地

方である。これは、東北地方の団体は、関東地方の団体に比べてより支援事業を行う確率が高いことを意味している。一方、有意な負の値となっているのは、「支援事業あり」の関西地方および九州・沖縄地方、「物資・寄付金・その他支援のみ」の北海道地方、東北地方、九州・沖縄地方、である。被災地から距離のある地方の団体では、支援事業のみならず、物資・寄付金等の間接的な支援活動も行われていない傾向が確認できる。

次に、都市規模については、「支援事業あり」の人口 10 万人以下の市、および町村が有意な負の値を示している。小規模市町村に所在地がある団体よりも政令指定市に所在地がある団体の方が支援事業を行っていることになる。

活動分野について、有意な正の値を示しているのは「支援事業あり」のまちづくり、環境保全、災害救援、NPO 支援、である。これらの分野は、復興まちづくりや原発問題等、復興支援に直接的に関与していると考えられ、保健・医療・福祉分野の団体に比べ支援事業に参加する確率が高くなっている。また、有意な負の値となっているのは、「物資・寄付金・その他支援のみ」の災害救援、その他、である。災害救援分野では、間接支援よりも直接支援が行われていることがわかる。

設立からの年数は、「物資・寄付金・その他支援のみ」で正の値を示している。設立からの年数が長いほど物資・寄付金・その他支援を実施している。一方、年間収入額については、「支援事業あり」で有意な正の値となっている。年間収入額の高い団体ほど支援事業を行っていることになる。

団体の人材の年齢層については、「支援事業あり」の「若者層が多い」が有意である。これは、中高齢者が多い団体と比較して若者層が多い団体の方が支援事業を実施していることを意味する。性別については、「物資・寄付金・その他支援のみ」の「男性が多い」「やや女性が多い」が有意な負の値を示しており、解釈が難しい結果となっている。

最後に、団体の協力関係についてである。有意な正の値を示しているのが、「支援事業あり」の NPO、「物資・寄付金・その他支援のみ」の地縁組織である。地方自治体が主要な協力先である団体と比べ、NPO と協力関係を持つ団体はより支援事業に取り組んでいる。また、同じく地縁組織と協力関係を持つ団体はより物資・寄付金等の支援を行う結果となった。

第 3 節 復興支援活動が雇用に及ぼす影響

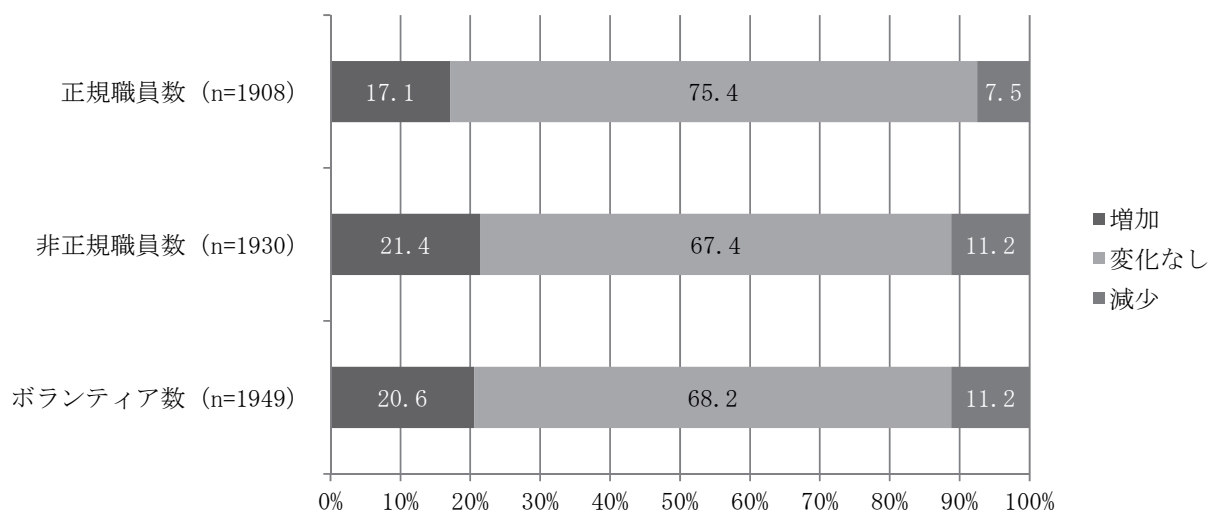
1. 雇用環境の変化

つづいて、復興支援活動への参加が NPO の雇用へいかなる影響を及ぼしているのか、分析を行う。復興支援活動では、支援事業等を通じた職員の雇用や災害ボランティアの受け入れ等、短期間に多くの人的資源が組織内に流入することになる。ゆえに、NPO の雇用環境にも大きな影響が及んでいると推察される。雇用への影響といっても多様な側面が想定されるが、本節では、団体の就業者数およびボランティア数の変化に着目する。

団体調査では、就業者数・ボランティア数について、震災発生直前（2011年2月末）と2014年3月末とに分けて質問している。震災発生直前の人数と震災から3年後の人数を比較することで、団体の人員数の変化を捉えたい。すなわち、復興支援活動への参加行動の違いが団体の人員数の変化に結びつくかどうかを明らかにする。

まず、第10-3-1図は、2014年3月末における正規職員数、非正規職員数、ボランティア数⁷が、震災発生直前である2011年2月末比でどう変化したかを示したものである。ここでは、震災発生直前から人数が増加した団体は「増加」、変化していない団体は「変化なし」、減少した団体は「減少」という3つのカテゴリに分類した⁸。いずれも「変化なし」の比率が最も高く、多くの団体では人員数は変化していない。一方、人員が増加した団体は約2割、減少した団体は約1割存在することが確認できる。

第10-3-1図 職員数・ボランティア数の変化(2011年2月末と2014年3月末との比較)



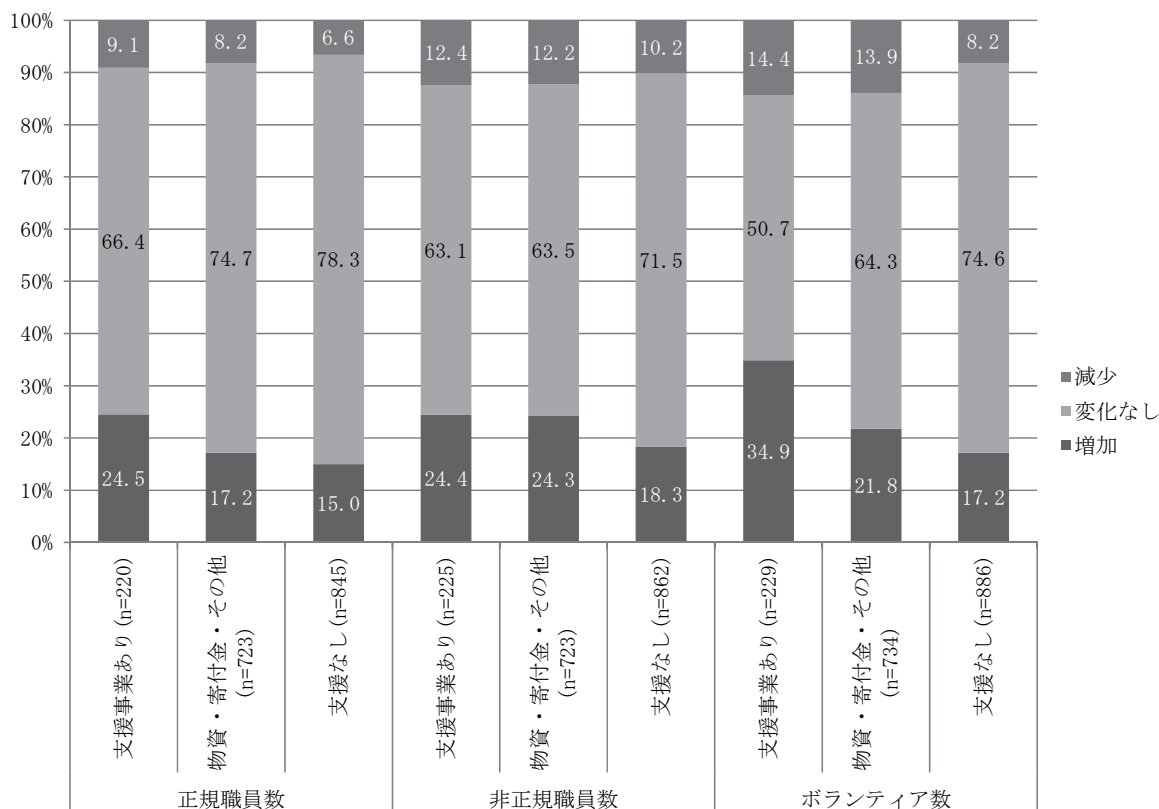
次に、復興支援活動への参加状況別に、職員・ボランティア数の変化を捉えたのが第10-3-2図である。「支援事業あり」の団体についてみると、正規職員数、非正規職員数、ボランティア数いずれも増加の比率が最も高く、また、「支援なし」の団体は、いずれも増加の比率が最も低くなっている。支援事業を通じて職員数・ボランティア数が増加している実態がうかがえる。一方で、減少の比率についても同様の傾向がみられる。すなわち、「支援事業あり」の団体の比率が最も高く、「支援なし」の団体の比率が最も低い。支援事業を通じて単に人員が増加するのみならず、減少するケースも増えるので

⁷ 有償ボランティア数、事務局ボランティア数、事務局以外の活動を行うボランティア数を合計したものである。

⁸ 人数の増減率等ではなく3つのカテゴリを用いた理由は、人数が0の団体を含め、できる限り多くのサンプルで分析を行うためである。

ある。解釈がやや難しいが、これらの結果は、復興支援活動への参加を通じ人材が“流動”する傾向を示していると考えられる。

第 10-3-2 図 復興支援活動への参加状況別にみた職員数・ボランティア数の変化



正規職員数、非正規職員数、ボランティア数の変化について、前節で用いた団体属性を用いてより詳細に検討しておきたい（第 10-3-1 表）。団体の所轄庁別にみた場合、被災地である東北地方の団体は「正規職員数・増加」、「非正規職員数・増加」の比率が高くなっている。被災地へ復興のための資源が集まっていることが確認できる。ただし、ボランティア数に関しては関東地方や関西地方の方が増加の比率は高い。

団体の事務所所在地の都市規模別では、政令指定都市に事務所がある団体で「ボランティア数・増加」の比率が高い。地方よりも都市部の団体の方がボランティアを集めている。

活動分野別に人員の増減をみると、保健・医療・福祉分野の正規職員数、非正規職員数ともに増加の比率が高い。この分野は、事業型で財政規模の大きい団体が多い傾向にあり、他分野の団体と比較してより職員が確保されている様子がうかがえる。この他、特徴的な傾向を示しているのが NPO 支援の分野である。非正規職員数、ボランティア数の「増加」の比率が高い一方で、すべての人員数について「減少」の比率も高くなっている。前述したように、団体の人員が流動する傾向を顕著に示しているとみられる。

第10-3-1表 職員数・ボランティア数の変化(%)

	正規職員数			非正規職員数			ボランティア数					
	n	増加	変化なし	減少	n	増加	変化なし	減少	n	増加	変化なし	減少
全体	1908	17.1	75.4	7.5	1930	11.2	67.4	21.4	1948	20.6	68.2	11.2
所轄庁	78	16.7	70.5	12.8	81	22.2	65.4	12.3	81	12.3	77.8	9.9
北海道	113	25.7	65.5	8.8	111	25.2	67.6	7.2	115	20.9	68.7	10.4
東北	746	16.1	77.5	6.4	756	20.9	67.5	11.6	761	23.4	66.4	10.2
関東	282	16.3	77.0	6.7	286	22.7	66.4	10.8	287	20.2	66.9	12.9
中部	327	15.0	75.5	9.5	333	23.1	65.5	11.4	336	22.0	67.6	10.4
関西	152	14.5	79.6	5.9	152	11.8	80.9	7.2	154	16.9	72.1	11.0
中国・四国	209	22.0	69.9	8.1	210	23.3	62.9	13.8	214	14.5	70.6	15.0
九州・沖縄	682	15.0	77.9	7.2	700	19.3	70.6	10.1	707	24.3	64.5	11.2
都市規模	730	17.7	74.1	8.2	733	21.6	66.6	11.9	741	18.5	69.4	12.1
人口10万人以上市	348	19.0	73.6	7.5	348	25.9	62.1	12.1	354	19.5	69.8	10.7
人口10万人未満市	148	18.9	75.0	6.1	149	19.5	69.8	10.7	148	16.2	75.7	8.1
町村	830	28.0	62.2	9.9	821	32.2	53.0	14.9	841	19.5	69.4	11.1
活動分野	64	3.1	87.5	9.4	68	14.7	77.9	7.4	68	26.5	66.2	7.4
保健・医療・福祉	135	9.6	83.0	7.4	137	11.7	81.0	7.3	139	23.7	58.3	18.0
社会教育	156	7.1	89.1	3.8	162	13.0	79.6	7.4	160	21.3	69.4	9.4
まちづくり	154	5.2	90.3	4.5	158	7.0	82.9	10.1	158	23.4	60.8	15.8
学術文化芸術スポーツ	60	5.0	91.7	3.3	61	11.5	82.0	6.6	61	18.0	80.3	1.6
環境保全	161	17.4	77.0	5.6	160	22.5	66.3	11.3	160	28.8	56.3	15.0
国際協力	29	17.2	65.5	17.2	32	31.3	50.0	18.8	32	37.5	43.8	18.8
子どもの健全育成	225	6.2	87.1	6.7	229	10.5	83.0	6.6	231	13.9	78.4	7.8
NP0支援	80	41.3	53.8	5.0	80	30.0	58.8	11.3	82	25.6	61.0	13.4
その他	139	30.9	59.7	9.4	139	46.8	37.4	15.8	141	20.6	68.8	10.6
年齢層	346	23.1	67.3	9.5	353	26.3	58.4	15.3	358	20.9	67.0	12.0
若年層が多い	1222	12.8	80.1	7.0	1233	17.6	72.7	9.7	1244	21.7	67.4	10.9
やや若年層多い	443	5.6	90.7	3.6	458	10.0	84.7	5.2	455	19.3	71.4	9.2
やや中高年齢が多い	300	15.0	79.0	6.0	303	16.8	75.6	7.6	304	18.1	71.1	10.9
中高年齢が多い	278	23.7	64.4	11.9	277	27.1	59.9	13.0	283	22.6	66.1	11.3
性別	768	23.0	67.8	9.1	769	28.6	55.4	16.0	782	23.7	63.7	12.7
男性が多い												
やや男性が多い												
やや女性が多い												
女性が多い												

人材の年齢層別について、若者層が多い団体では「正規職員数・増加」、やや若者層が多い団体では「非正規職員数・増加」の比率が高い。職員数が増加しているのは、より年齢層が若い人材が多い団体ということになる。また、人材の性別については、いずれも、女性が多い団体の方がより「増加」の比率が高い。団体の人材構成によって増減の傾向が異なる実態がみられる。

第 10-3-2 表 職員数・ボランティア数の変化

		増加		変化なし		減少	
		n	平均値	n	平均値	n	平均値
正規職員数	設立からの活動年数(2010年起点, 年)	325	10.322	1438	10.224	143	12.51
	年間収入額(2013年度, 万円)	298	8553.768	1288	5915.135	135	2089.339
	協力関係主体の多様性(主成分得点)	316	0.683	1359	-0.063	136	0.244
非正規職員数	設立からの活動年数(2010年起点, 年)	412	10.959	1301	10.068	215	11.67
	年間収入額(2013年度, 万円)	388	7442.934	1160	1796.51	189	5719.279
	協力関係主体の多様性(主成分得点)	402	0.566	1218	-0.12	206	0.378
ボランティア数	設立からの活動年数(2010年起点, 年)	401	9.62	1328	10.588	219	11.03
	年間収入額(2013年度, 万円)	375	3945.99	1187	3429.955	194	3188.141
	協力関係主体の多様性(主成分得点)	389	0.328	1243	-0.024	213	0.324

第 10-3-2 表は、人員の変化について、団体の設立からの活動年数(2010年を1とする)、年間収入額(2013年度)、そして、協力関係の多様性(主成分得点)との関連を集計したものである。ここで、協力関係の多様性とは、団体の活動上、協力関係にある団体がどの程度多様であるかを示す変数⁹である。NPO は、多様なネットワークを通じて活動資源や情報を集め、組織生存の可能性を高めたり、単独では遂行不可能な事業に取り組んだりする(田尾・吉田 2009)。本節では、そうしたネットワークの多様性が雇用環境へ影響すると想定し変数として採用する。

集計結果をみると、正規職員数、非正規職員数、ボランティア数のいずれも、同様の傾向を示している。設立からの活動年数については、「減少」の値が最も低い。より早期から活動している団体の方が減少傾向にある。また、年間収入額については「増加」の値が最も高く、大規模団体ほど増加傾向がみられる。協力関係の多様性についても「増加」の値が最も高い。関係先が多様な団体の方が、より人員は増加する傾向にある。

⁹ 団体調査の間 28 (1)「ヒト、モノ、情報などの協力関係にある団体」の結果を基に、NPO の協力関係の多様性を示す変数を作成した。具体的には、NPO 法人、企業、地縁組織、地方自治体等、15 の団体それぞれとの協力関係の有無(複数回答)について、主成分分析を行った。分析の結果、抽出された主成分の寄与率は、第 1 主成分が 31.759%、第 2 主成分が 13.385%、であり、固有値が 1 以上の成分はこの 2 つであった。本節では、この第 1 主成分を基づく主成分得点を、協力関係の多様性を示す変数として採用した。この変数は、協力関係にある団体の種類が多いほど数値が高く、団体の種類が少ないほど数値は低い。なお、第 1 主成分の主成分負荷量は、次の通りである;「NPO 法人(0.537)」「任意団体(法人格のない NPO)(0.482)」「公益法人、一般法人(社団、財団法人)(0.480)」「中間支援組織(NPO 法人や任意団体を支援する団体)(0.539)」「社会福祉協議会(0.589)」「労働組合(0.230)」「生活協同組合(0.364)」「学校、幼稚園、PTA 等(学校法人)(0.479)」「病院、福祉施設(医療法人、社会福祉法人)(0.458)」「地縁組織(自治会、町内会など)(0.504)」「産業関連団体(商工会議所、青年会議所、農協など)(0.415)」「民間企業(0.338)」「地方自治体(都道府県)(0.616)」「地方自治体(市区町村)(0.600)」「その他(0.012)」

2. 雇用への影響要因

職員数・ボランティア数の変化に影響する要因を探るため、多項ロジット・モデルを用いて検証を行った。被説明変数は、正規職員数、非正規職員数、およびボランティア数の変化について、「減少」「変化なし」「増加」の3カテゴリとした変数である。説明変数は、復興支援活動への参加状況、所轄庁、都市規模、活動分野、設立からの年数、年間収入額（2013年度）、人材の年齢層・性別、協力関係の多様性、である。なお、前述の記述統計の結果を踏まえ、被説明変数の選択に「減少」「変化なし」「増加」という順序関係を想定しないモデルとして、ここでは多項ロジット・モデルを採用した。第10-3-3表は、分析に用いた変数の記述統計量である。

分析結果は第10-3-4表の通りである。いずれのモデルも、被説明変数のベースカテゴリは「変化なし」である。まず、復興支援活動への参加状況について、正規職員モデルの増加、およびボランティア・モデルの増加について、「支援事業あり」が正の有意な値を示している。このことは、支援事業を行った団体は、正規職員数、ボランティア数が増加する確率が高いことを意味する。支援事業の展開を通じ、職員やボランティアが確保されている実態が確認できる。一方、ボランティア・モデルの減少において、「物資・寄付金・その他支援のみ」「支援事業あり」が正の有意な値となっており、ボランティアの増加のみならず減少する傾向もみられる。また、正規職員モデルの減少でも、「支援事業あり」で同様の傾向が確認できる（10%水準）。これらの結果を踏まえると、復興支援活動への参加を通じ、団体の正規職員数、ボランティア数は単に増加するのみならず、流動していると解釈した方がよさそうである。非正規職員については統計的な有意差は確認できなかった。

この他の説明変数について、結果を概観しておきたい。まず、団体の所轄庁に関しては、非正規職員モデルで有意差が確認できる。中国・四国地方は「増加」、「減少」の双方で負の値を示しており、職員数が減少する確率が低いことを示している。また、東北地方が、職員の「減少」において負の値をとっており、こちらも職員数は減少していない。被災地である東北地方の団体で非正規職員数が変化していないことは理解できるが、中国・四国地方については解釈が難しい結果である。

団体の事務所の都市規模に関して、非正規職員モデル、ボランティア・モデルにおいて有意差がみられる。政令指定市と比較して中小規模の市では、非正規職員は増加する確率が高いと同時に、減少する確率も高くなる。ボランティアに関しては、「増加」においてすべての変数が負の値を示しており、その数は変化しない傾向にある。政令指定市と他都市では、非正規職員ならびにボランティアの増減の傾向は異なるようである。

第10-3-4表 職員数・ボランティア数の変化に影響する要因（多項ロジット・モデル）

	正規職員数		非正規職員数		ボランティア数	
	増加 係数 z値	減少 係数 z値	増加 係数 z値	減少 係数 z値	増加 係数 z値	減少 係数 z値
支援の有無	-0.271 0.584	0.020 0.637	-0.006 0.109	0.004 0.181	0.096 0.629	0.544 0.606
物資・寄付金・その他支援	2.14 *	1.75 +	-0.39	0.58	2.69 **	2.49 *
支援事業あり	0.103	0.708	-0.072	0.51	-0.759	0.099
北海道	0.459	0.175	-0.303	-2.80 **	-0.202	-0.093
東北	-0.247	0.089	-0.168	-0.85	-0.182	0.251
中部	0.009	0.494	0.119	0.79	-0.040	0.103
関西	-0.149	0.204	-0.985	0.227	-0.365	0.35
中国・四国	0.126	-0.173	-0.361	-0.019	-0.223	-0.034
九州・沖縄	0.263	0.207	0.404	0.529	-0.470	0.492
人口10万人以上市	0.121	-0.100	0.584	1.68 +	-0.447	-0.234
人口10万人未満市	-0.030	0.013	-0.079	-0.156	-0.886	-0.633
町村	-1.572	0.326	-0.321	-0.13	0.417	-0.298
社会教育	-0.761	0.183	-0.118	-0.382	0.337	0.483
まちづくり	-0.640	-0.351	-0.476	-0.639	0.331	-0.413
学術・文化・芸術・スポーツ	-1.031	0.069	-1.034	-0.20	0.591	0.623
環境保全	-0.859	-1.051	-0.033	-0.17	-0.324	-1.74 +
国際協力	-0.521	-0.606	-0.012	-0.422	0.497	0.64
子どもの育成	-1.147	0.110	-0.258	0.297	-0.134	-0.336
NPO支援	-0.025	0.002	0.004	0.36	-0.029	-0.001
その他	0.759	0.654	0.806	0.528	0.009	-0.042
設立からの年数（2010年起点）	1.246	0.034	-0.084	-0.618	0.157	-0.093
年間収入額（2013年度；対数）	0.316	0.047	1.266	1.018	-0.249	-0.409
年齢層 [中高齢者が多い]	0.242	0.005	0.346	2.50 *	-0.233	0.080
若者層が多い	-0.598	-0.899	-0.345	-0.782	-0.345	-0.266
やや若者層が多い	-0.579	-0.436	-0.704	-1.253	-0.409	-0.257
やや中高齢者が多い	0.081	0.388	-0.243	-1.40	-0.109	0.00
男性多い	0.398	-0.006	0.382	2.29 *	0.253	2.72 **
やや男性が多い	-6.789	-7.221	-7.079	-5.505	-0.458	-3.13 **
協力関係の多様性						
cons		1352		1359		1378
n		0.000		0.000		0.000
Prob > chi2		-773.00		-933.33		-1169.13
Log pseudolikelihood		0.254		0.237		0.052
Pseudo R2						

***p<.001 **p<.01 *p<.05 + p<.10

※ Independence of irrelevant alternatives (IIA) の仮定は満たされている。

※ ベースカテゴリーは「変化なし」、説明変数の [] 内は、リアレンス・グループ。

活動分野については、いずれのモデルでも有意差がみられる。正規職員モデルの「増加」において、NPO 支援分野、その他の分野が負の値を示している。ただし、すべての分野が負の有意な値をとっていることから、保健・医療・福祉分野でより正規職員が増加している実態があると解釈するのが妥当だろう。この他、非正規職員モデルの「増加」では、環境保全分野が負の有意な値を、ボランティア・モデルの「増加」では、環境保全分野、および子どもの育成分野が正の有意な値を示している。

設立からの年数について、統計的に有意差がみられたのはボランティア・モデルの「増加」である。年数が長いほどボランティア数は変化しない傾向にある。古くから活動している団体ほど変化は少ないということだろう。

年間収入額については、正規職員モデル、非正規職員モデルで有意な正の値が確認できる。これは、「増加」「減少」双方の傾向であり、年間収入額が高いほど職員数は増加し、また減少もする。大規模団体ほど職員が流動するとみられる。

団体の人材の年齢層については、正規職員モデル、非正規職員モデルにおいて、有意差がみられる。正規職員モデルの「増加」では、若者層が多いほど職員数が増加する傾向が確認できる。また、非正規職員モデルの「増加」でも、「やや若者層が多い」が正の値をとっている。他方で、非正規職員モデルの「減少」では、「やや若者層が多い」と「やや高齢者が多い」がともに正の値を示しており、解釈が難しい結果となっている。

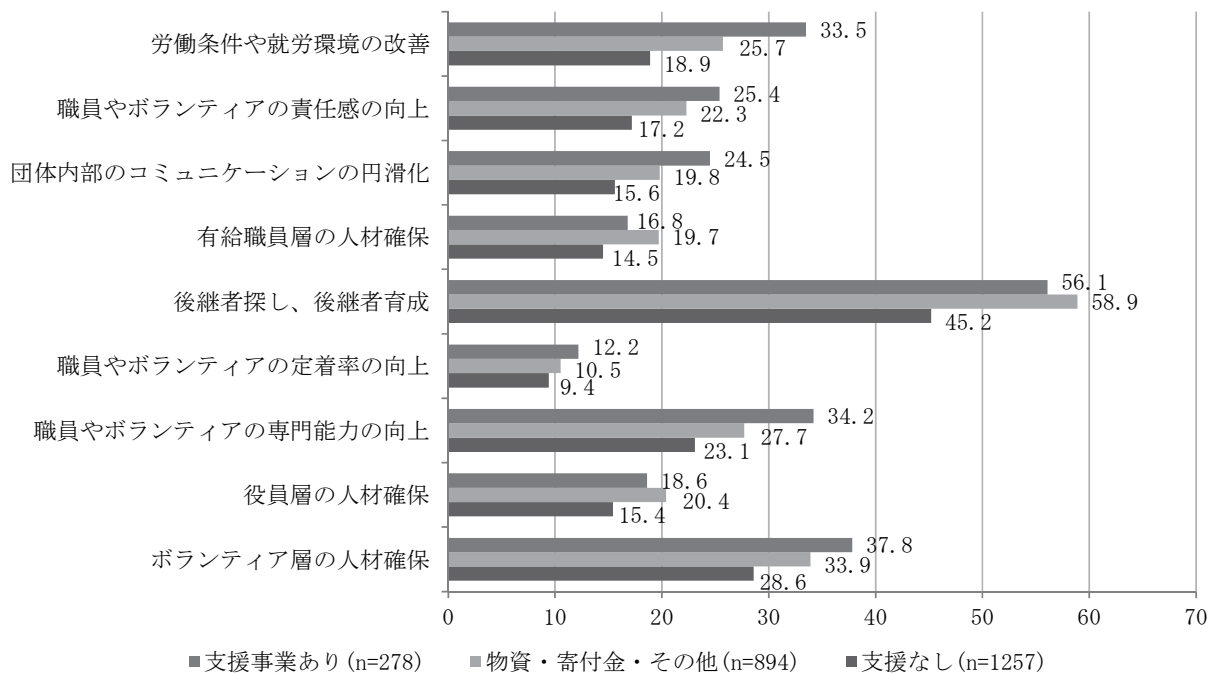
人材の性別については、正規職員モデル、非正規職員モデルにおいて、有意差が確認できる。正規職員モデルの「増加」では「やや男性が多い」が、「減少」では「男性が多い」が負の値である。この傾向は、非正規職員モデルにおいても同様であり、女性が多い団体よりも男性が多い団体の方が、職員数は変化しない傾向にある。

最後に、団体のネットワークの多様性に関しては、正規職員モデルの「増加」において、また非正規職員モデル、ボランティア・モデルの「増加」「減少」双方において、正の有意な値が示されている。活動するうえで協力関係にある団体が多様であるほど、職員数・ボランティア数が増加すると同時に、減少する傾向もみられる。すなわち、人材の流動化に影響を及ぼしていると考えられる。

3. 復興支援活動に伴う課題

以上の分析からは、復興支援活動を通じ、人的資源を確保する NPO の実態が描写されたといえる。その一方で、単純な増加のみならず、同時に減少するという傾向も確認された。このことは、復興支援活動の影響を論じるうえで重要である。この減少傾向について本データのみで詳細に分析することは難しいが、その要因として推察されるのは、NPO への資源の流入に伴う人材管理上の課題が生じている可能性である。第 10-3-3 図は、復興支援活動への参加状況別に、団体が抱える人材活用上の課題（団体調査：問 12）を集計したものである。

第 10-3-3 図 復興支援活動への参加状況別にみた団体の人材活用上の課題（％）



支援事業を実施した団体に着目してみると、「労働条件や就労環境の改善」「職員やボランティアの専門能力の向上」「職員やボランティアの責任感の向上」「団体内部のコミュニケーションの円滑化」等の項目で、支援をしていない団体と比べて高い回答率を示している。復興支援活動を通じ、人材の管理・活用に関する課題がより強く認識されている。つまり、復興支援活動を契機とする急激な人的資源の流入が、団体の人材マネジメント上の課題をもたらしていると考えられるのである。

第 4 節 考察とまとめ

本章では、第 1 に、NPO による復興支援活動への参加実態とその要因について、第 2 に、その復興支援活動への参加が雇用環境へ及ぼす影響について分析した。最後に、得られた結果の考察を行い、政策的含意を掲示する。

NPO の復興支援活動への参加に関して、活動地域、都市規模、活動分野の専門性、財政規模、人材構成（性別、年齢層）、外部の協力関係等の違いが、参加行動の違いに影響していることが明らかになった。結果を見る限りでは、これらの諸要因と参加行動との関係は、個人のボランティア参加要因と参加行動との関係に類似しているようにも思われる。例えば、地域的要因や、個人間のネットワーク関係、性格、価値観、資質・スキル等の個人的特性が、ボランティア参加研究における重要な要因として議論されている（Einolf & Chambre 2011, 桜井 2013）。ボランティアが組織化したものが NPO だと想定

すれば、これらボランティアの参加要因は、NPOの参加要因を分析するうえで有益な知見となり得る。今後、そうしたボランティア参加研究における理論的枠組み踏まえての分析が求められよう。

一方、復興支援活動の雇用環境への影響に関しては、被災地あるいは被災地外での支援事業の実施と、職員数・ボランティア数の増減との関連が明らかになった。特徴的なのは、支援事業を行った団体では、正規職員数、ボランティア数が増加するのみならず、減少する傾向も確認されたことである。復興支援活動への参加を通じ、NPOの人的資源はより流動化する傾向にあるとみられる。これまで、公的資金等の流入がNPOへ及ぼす影響として、財政の不安定化や組織ガバナンスの変化が指摘されてきた（Smith and Lipsky 1993, Gutch 1992, 後 2009 など）。同様に、多種多様な資源の流入を伴う復興支援活動への参加も、NPOの組織運営に大きな影響を及ぼしている可能性がある。復興支援活動へ参加するNPOに生じている影響が理論的にどう評価できるのか、継続的な分析が必要である。

以上の分析結果を踏まえ、政策的含意として、以下2点を指摘する。第1に、災害時における近隣ネットワークの構築についてである。分析では、被災地から主な活動地域が遠い団体ほど復興支援活動を行っていない傾向が確認された。注目すべきは、物資・寄付金等の間接的支援も行われていない点である。これは、実際の支援活動には距離的な限界があることを示すものでもある。この距離の問題は、NPOのみならず他の主体においても生じるものだろう。今後の災害対策に向けては、非常時に支援が可能な範囲として、隣接都道府県等の近隣レベルでの支援を想定したシステムを探ることが有用と思われる。

第2は、復興支援活動を展開するNPOへの総合的なサポートの必要性についてである。分析からは、復興支援活動を通じ、雇用やボランティアの受け皿となるNPOの姿が描写された。しかし、そうした復興支援活動は、緊急かつ不確実な状況下で行われるわけであり、平時にはない専門的な団体運営手法が必要となる。実際に、復興支援活動へ参加団体において、人材の管理・活用に課題を抱える実態も確認された。復興支援活動に従事するNPOに対しては、資金や物資の提供といった直接的なサポートのみならず、組織・人材マネジメント支援等の間接的なサポートが求められているといえよう。

参考文献

- Einolf, C. and Chambre, S. M. (2011) “Who volunteers? Constructing a hybrid theory”, *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, vol. 16, Issue 4, pp. 298-310.
- Gutch, R. (1992) *Contracting Lessons From The US*, NCV0 Publications.
- Nolte, I. M. and Boenigk, S. (2011) “Public-Nonprofit Partnership Performance in

- a Disaster Context: The Case of Haiti” , *Public Administration*, Vol.89, No.4, pp. 1385-1402.
- Palomo-Gonzalez, S.A. and D. Rahm(2008) “Hurricanes Katrina and Rita: The Critical Role of the Nonprofit Community in the San Antonio Disaster Response” , in J. Pinkowski, J. (ed.), *Disaster Management Handbook*, CRC Press.
- United Nations(2009) *2009 UNISDR Terminology on Disaster Risk Reduction*, United Nations.
http://www.unisdr.org/files/7817_UNISDRTerminologyEnglish.pdf (2015/10/26)
- Smith, S. R. and Lipsky, M. (1993) *Nonprofits for Hire: The Welfare State in the Age of Contracting*, Harvard University Press.
- Waugh, W. L. and G. Streib(2006) “Collaboration and Leadership for Effective Emergency Management” , *Public Administration Review*, 66, s1, pp.131-40.
- 後房雄(2009)『NPOは公共サービスを担えるか 一次の10年への課題と戦略』法律文化社.
- 久保善慎(2012)「災害時における中間支援組織の役割変化 : NPO法人レスキューストックヤードの事例を中心に」、『政治学研究論集』36、pp.205-220.
- 桜井政成編(2013)『東日本大震災とNPO・ボランティア市民の力はいかにして立ち現れたか』ミネルヴァ書房.
- 桜井政成(2013)「東日本大震災における大学生の被災地・被災者支援行動」、『立命館人間科学研究』28、pp.55-65.
- 田尾雅夫・吉田忠彦(2009)『非営利組織論』有斐閣.
- 労働政策研究・研修機構(2015)『NPO法人の活動と働き方に関する調査(団体調査・個人調査)ー東日本大震災復興支援活動も視野に入れて』、調査シリーズNo.139, 労働政策研究・研修機構.
- 日本NPO学会編(2015)『東日本大震災民間支援ファクトブック』日本NPO学会.
- 本莊雄一(2014)「神戸市内に所在するNPO法人の東日本大震災における支援活動に関する社会調査結果」、『都市政策』155, pp.68-93.

第11章 災害時のボランティアと補償のあり方¹

第1節 問題提起

大規模災害時からの復興には巨額の資金と大量の人材が必要となる。東日本大震災では、国の緊急雇用創出事業が復興事業の人員確保と雇用創出に大きな役割を果たした。この事業については、被災失業者を復興事業に充て、生活支援を行うという「キャッシュ・フォー・ワーク（CFW）」からの視点からみても、極めて重要な意味と効果を持つ事業であった（JILPT（2014））。とはいえ、復旧・復興作業は膨大である。復興時に必要な人材をすべて有給で雇用することは不可能である。だからこそ、有志のボランティアを募り、機動的に動かす必要がある。被災地外からの多くのボランティアが、自らの時間、資金を費やして復興のために働こうと思う、その「志」をいかに活用するかということが、復旧・復興を早め、地域の活力を取り戻す重要な取組みとなる。

東日本大震災では、どのくらいの災害ボランティアが活動したのだろうか。実はその数は網羅的には把握されていない。全国社会福祉協議会が公表しているボランティア数でみると、東日本大震災発災から約1ヵ月後（4月17日）では、ボランティア数（のべ人数）は11万6600人、震災から約4ヵ月（7月17日）で57万2300人²となっている。阪神淡路大震災のボランティア数は、約1ヵ月後で60万人、3ヵ月後に117万人という記録が残っている³。集計基準や方法が異なるので比較は出来ないが、東日本大震災では、ゴールデンウィーク後や夏休み前にも、繰り返しボランティアが足りない⁴と報道されるほど、時間の経過に従い被災地からボランティアが姿を消してきているという状況にあった。

東日本大震災被災地のボランティアが集まりにくかった原因はいくつか考えられるが、最大の要因は地理的、物理的な理由によるものであろう。阪神・淡路大震災は都市圏の災害であったため、近郊都市からボランティアが徒歩でも入れた。今回の被災地は人が多い首都圏から遠く、鉄道や高速道路などの主要な交通網が寸断され、現地に入る手段が限られていた。ガソリン不足も拍車をかけた。さらに、沿岸部が広範囲渡って津波でことごとく破壊されていたために、ボランティアが泊まれる場所や活動拠点を確保しづらい状況にあった。

こういった地理的、物理的要因の他に、正確にボランティアが必要だと言うことが伝わらなかったこともあるだろう。ネット上では、ボランティアに行っても現地が混乱す

¹ 本章は、小野（2011）をベースに大幅に修正、加筆をしたものである。

² 累計。全国社会福祉協議会のまとめ。社協経由のボランティア数であるため、企業や労働組合など他組織を経由してボランティアを行った人数は入っていない。

³ 朝日新聞「ボランティア先細り東日本大震災3ヵ月で阪神の3分の1、変わらぬニーズ」（2011年6月19日朝刊）。同新聞「支援、今こそ細る震災ボランティア、阪神の4割」（2011年7月2日夕刊）等。

⁴ 「阪神淡路大震災一般ボランティア活動者数推計」兵庫県県民生活部生活文化局生活創造課公表資料。

るだけという情報や、せっかく行ったのにボランティアは受け付けていないと言われたなどといった不確実な情報が流れたために二の足を踏んだという人も多くいた。

現地の受入体制が整わず、受入れ抑制をしていたところも実際にあった。自治体や地元の社協、ボランティアセンター自体が被災した中で、どのように采配したらよいかということがわからなかったことも大きかった。現地の NPO や NGO には受け入れるキャパシティは限られている。被災地外から来たボランティアの宿泊や食糧はどうするのか。ケガをした時の補償はどうするのか。ボランティア保険に入っていたとしても、無償で働く者にどこまでの仕事を任せるのか、という仕事の範囲が「わからない」ことも受け入れに二の足を踏ますことになった。

一方、ボランティア側にしてみれば、混乱する被災地に個人的にボランティアとして行ったとしても、復旧作業で混乱する現地の人を煩わせてしまうので、自分で受け入れ先を探すしかない。探し始めると、どの NPO、NGO を選択するかで躊躇してしまう。また、いくら「志」や能力、時間があっても、長期で留まって従事するには、経済的問題が立ちはだかる。交通費や滞在費などの負担が参加を留めることになるだろう。

必要なことは、災害前からボランティアを動かせるシステムを作っておくことである。国あるいは地方自治体がボランティア登録の窓口を作って、災害援助や支援を行う NPO、NGO へボランティアを派遣する、あるいは振り分ける方策を練っておくことである。当該システムから派遣された場合、ボランティア活動中のケガや病気が補償される——長期滞在してボランティア活動に従事する人には、補償の他に、必要経費や手当（あるいは謝礼）を支給される——といったしくみである。残念ながら、現在の日本にはこのようなくみはない。ボランティアを必要としている被災地があっても、復興を支えるボランティアを供給出来る体制にない⁵。

本稿は、災害ボランティアに焦点を当て、補償のあり方とボランティアの募集と派遣について考える。その際に、JILPT で 2014 年に実施した「NPO 法人の活動と働き方に関する調査」（団体および個人調査）のデータ（以下、JILPT 調査という）と、2011 年実施の「第 6 回勤労生活に関する調査」（以下、「勤労調査」という）⁶のデータを使用する。第 2 節は災害ボランティアの活動内容についてみていく。第 3 節はボランティアの派遣と補償についての是非をアンケート調査から探る。第 4 節は、海外のボランティアに関する法律を紹介し、日本での適用の可能性を探る。最後に、まとめ、政策インプリケーションを提示する。

⁵石巻市では「石巻モデル」として機動的な災害ボランティアの機動的配置が行われた。ボランティアを收容し機動的に動かすモデルは、今後の災害ボランティアの編成の参考になる。「石巻モデル」の中心となった「一般社団法人石巻災害復興支援協議会」は現在「公益社団法人みらいサポート石巻」となっている。

⁶ 調査の詳細は JILPT (2013) 参照。2011 年 12 月実施。全国調査。住民基本台帳から 20 歳以上の男女 4000 人を抽出して訪問面接による調査を行い、2264 人から回答を得ている。スペシャル・トピックとして被災地支援に関する項目を設定している。

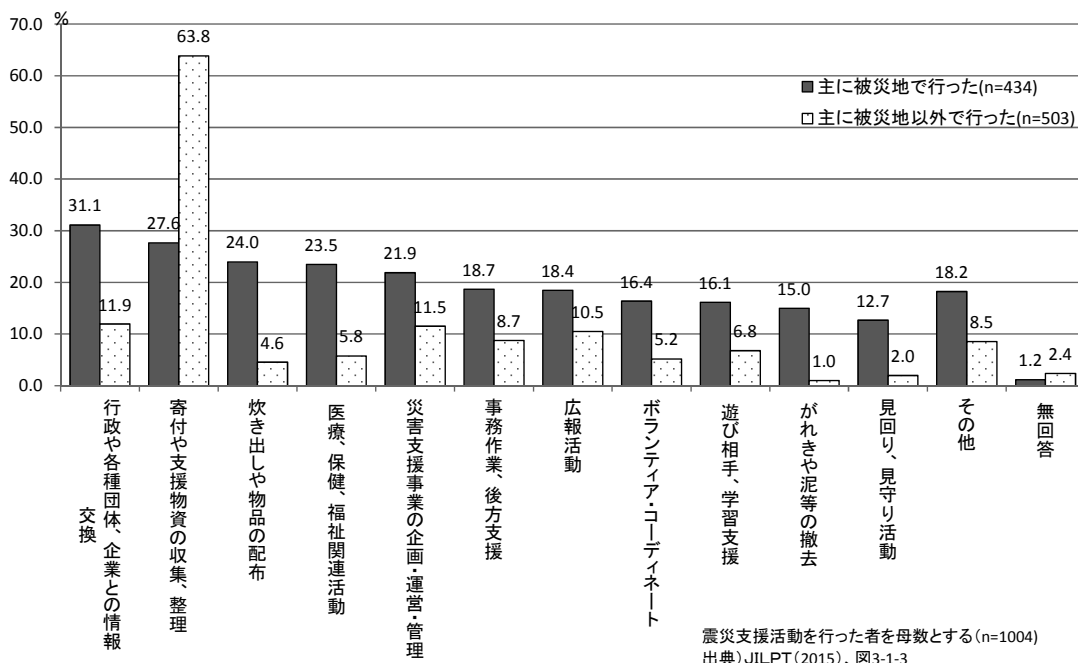
第2節 被災地でのボランティア活動の状況

1. 活動の内容

「勤労調査」によると、東日本大震災にかかわるボランティア活動に参加した割合は、全国で7%、うち、被災地で活動した人は2%であった。調査対象の全国20歳以上の男女の人口は1億502万人（平成23年『国勢調査』）なので、2011年11月～12月調査時点で、およそ210万人が被災地でのボランティア活動に参加したと計算される。

被災地の活動内容はどのようなものなのか。JILPT調査では、震災支援活動を行ったNPOで活動する個人に、これまで携わった活動内容についてきいている（第11-2-1図）。これをみると、被災地の活動で割合が高いのは「行政や各種団体、企業との情報交換」（31.1%）、「寄付や支援物資の収集、整理」（27.6%）、「炊き出しや物品の配布」（24.0%）、これ以外の活動も10～20%程度の割合で存在している。調査が発災から3年経った時点で行われているので「がれきや泥等の撤去」といった、復興初期段階の活動の割合が低くなっていることがわかる。また、被災地以外での支援活動は寄付や支援物資を集めることが中心になっている。

第11-2-1図 震災支援活動の内容（複数回答）



活動を始めた時期で、仕事内容がどのように異なるのかをみてみよう（第11-2-1表）。発災から半年の期間から携わっている人で割合が高い仕事は「がれきや泥等の撤去」（20.2%）、「炊き出しや物品の配布」（34.5%）、「寄付や支援物資の収集・整理」（32.5%）、

「見回り、見守り活動」(16.7%)である。「医療、保健、福祉関連活動」も割合が高く、発災から2年間くらいは同じくらいの割合を保っており、比較的長期的にわたる仕事であることがわかる。「行政や各種団体、企業との情報交換」も通期で割合が高い。

発災から3年経つと、初期の活動内容であった「がれきや泥等の撤去」「炊き出しや物品の配布」「寄付や支援物資の収集・整理」の割合が減り、「ボランティア・コーディネート」「災害支援事業の企画、運営、管理」「行政や各種団体、企業との情報交換」「広報活動」といった事務的な仕事内容の割合が高くなっていくことがわかる。

第 11-2-1 表 支援活動の開始時期と活動内容（複数回答）の関係

	n	がれきや泥等の撤去	炊き出しや物品の配布	寄付や支援物資の収集、整理	医療、保健、福祉関連活動	見回り、見守り活動	遊び相手、学習支援	ボランティア・コーディネート	災害支援事業の企画・運営・管理	行政や各種団体、企業との情報交換	広報活動	事務作業、後方支援	その他	無回答
被災地で活動した者全体	434	15.0	24.0	27.6	23.5	12.7	16.1	16.4	21.9	31.1	18.4	18.7	18.2	1.2
2011年3月～9月	252	20.2	34.5	32.5	25.8	16.7	17.5	19.8	24.6	33.7	21.0	22.6	15.5	0.8
2011年10月～2012年3月	44	13.6	11.4	22.7	25.0	13.6	13.6	9.1	15.9	31.8	18.2	11.4	25.0	0.0
2012年4月～2013年3月	60	8.3	6.7	23.3	28.3	5.0	20.0	10.0	13.3	18.3	10.0	10.0	25.0	0.0
2013年4月～2014年3月	45	2.2	6.7	4.4	6.7	4.4	8.9	8.9	22.2	28.9	22.2	20.0	28.9	0.0
2014年4月以降	7	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0	14.3	28.6	28.6	42.9	28.6	14.3	14.3	0.0

被災地で長く活動していると、仕事の内容も変わってくる（第 11-2-2 表）。支援活動を3年以上継続している人をみると、「ボランティア・コーディネート」「災害支援事業の企画、運営、管理」「行政や各種団体、企業との情報交換」「広報活動」「事務作業、後方支援」といった事務的な仕事内容の割合が高くなっている。この傾向は下表の「被災地での支援活動参加」で特に顕著で、被災地で長く携わっている人が支援活動の中核となる人材となっていることがわかる。

第 11-2-2 表 支援活動の期間と活動内容（複数回答）の関係

	n	がれきや泥等の撤去	炊き出しや物品の配布	寄付や支援物資の収集、整理	医療、保健、福祉関連活動	見回り、見守り活動	遊び相手、学習支援	ボランティア・コーディネート	災害支援事業の企画・運営・管理	行政や各種団体、企業との情報交換	広報活動	事務作業、後方支援	その他	無回答
支援活動した者全体	434	7.5	13.8	47.3	13.8	6.8	11.4	10.2	16.6	20.8	14.1	13.6	13.1	1.8
半年未満	92	9.2	12.8	52.3	11.0	6.4	11.0	4.1	5.0	6.4	5.5	5.5	8.7	0.9
半年以上3年未満	177	5.8	8.3	42.1	13.6	5.3	9.6	8.3	16.9	19.1	13.9	11.6	15.4	0.3
3年以上	133	9.1	23.5	49.5	18.6	10.9	15.4	18.2	26.3	36.1	24.2	24.9	15.8	0.7

	n	がれきや泥等の撤去	炊き出しや物品の配布	寄付や支援物資の収集、整理	医療、保健、福祉関連活動	見回り、見守り活動	遊び相手、学習支援	ボランティア・コーディネート	災害支援事業の企画・運営・管理	行政や各種団体、企業との情報交換	広報活動	事務作業、後方支援	その他	無回答
うち、被災地で活動	434	15.0	24.0	27.6	23.5	12.7	16.1	16.4	21.9	31.1	18.4	18.7	18.2	1.2
半年未満	92	20.7	26.1	26.1	20.7	10.9	13.0	5.4	5.4	8.7	4.3	8.7	12.0	1.1
半年以上3年未満	177	10.7	13.6	20.9	22.0	8.5	13.6	14.7	19.2	27.1	19.2	15.3	23.2	0.0
3年以上	133	17.3	38.3	36.1	28.6	21.1	23.3	26.3	36.8	51.1	30.8	32.3	19.5	0.8

注)網かけ部分は、全体割合から10ポイント以上高い場合につけている。

被災地での支援活動内容を、有給職員とボランティア別にみると、第 11-2-3 表のような比率になる。有給職員は仕事内容によって割合の高低が顕著である。例えば、正規

職員で最も割合が高い仕事は「行政や各種団体、企業との情報交換」で37.1%、次に「医療、保健、福祉関連活動」(29.3%)、「寄付や支援物資の収集・整理」(26.7%)が続く。20%を超えるのは6項目である。非正規職員では、最も割合が高い項目は「事務作業、後方支援」で24.2%である。20%を超えるのは4項目で、仕事の種類が限定的である。一方、「無償事務局ボランティア」は、仕事の種類が多岐に渡っており、20%を超える項目が10項目もある。割合が高いのは「寄付や支援物資の収集・整理」(34.7%)、「炊き出しや物品の配布」(29.2%)、「ボランティア・コーディネート」(23.6%)、「災害支援事業の企画・運営・管理」(23.6%)である。

このように、長期に亘る活動内容であっても、有給職員でなくボランティアが中心となって携わっている活動も多いことがわかる。

第11-2-3表 活動形態別にみた被災地での活動内容（複数回答）

	n	1 がれき や泥等の 撤去	2 炊き出 しや物品 の配布	3 寄付や 支援物資 の収集・ 整理	4 医療、 保健、福 祉関連活 動	5 見回 り、見守 り活動	6 遊び相 手、学習 支援	7 ボラン ティア・ コーディネ ート	8 災害支 援事業の 企画・運 営・管理	9 行政や 各種団 体、企業 との情報 交換	10 広報 活動	11 事務 作業、後 方支援	12 その他	14 無回答
支援活動した者 全体	1004	7.5	13.8	47.3	13.8	6.8	11.4	10.2	16.6	20.8	14.1	13.6	13.1	1.8
正規職員	490	7.6	15.5	47.6	18.8	8.4	10.4	11.0	17.6	26.5	15.7	16.3	11.4	0.8
非正規職員	152	6.6	9.9	45.4	7.2	3.9	13.8	9.9	13.8	17.1	13.8	16.4	9.9	0.7
有償ボランティア	79	1.3	11.4	41.8	2.5	3.8	8.9	6.3	21.5	19.0	8.9	10.1	21.5	1.3
無償事務局ボランティア	192	8.9	12.0	52.1	12.5	7.8	13.0	12.0	15.1	12.5	14.1	8.9	16.7	2.1
無償その他ボランティア	61	8.2	16.4	45.9	16.4	4.9	11.5	6.6	14.8	19.7	11.5	8.2	14.8	0.0

	n	1 がれき や泥等の 撤去	2 炊き出 しや物品 の配布	3 寄付や 支援物資 の収集・ 整理	4 医療、 保健、福 祉関連活 動	5 見回 り、見守 り活動	6 遊び相 手、学習 支援	7 ボラン ティア・ コーディネ ート	8 災害支 援事業の 企画・運 営・管理	9 行政や 各種団 体、企業 との情報 交換	10 広報 活動	11 事務 作業、後 方支援	12 その他	14 無回答
うち、被災地で活動	434	15.0	24.0	27.6	23.5	12.7	16.1	16.4	21.9	31.1	18.4	18.7	18.2	1.2
正規職員	232	13.8	22.4	26.7	29.3	14.2	13.8	15.1	22.4	37.1	19.0	21.6	15.9	0.0
非正規職員	62	11.3	17.7	24.2	12.9	8.1	21.0	16.1	17.7	27.4	19.4	24.2	14.5	1.6
有償ボランティア	23	0.0	30.4	17.4	4.3	4.3	13.0	17.4	30.4	26.1	17.4	17.4	39.1	0.0
無償事務局ボランティア	72	22.2	29.2	34.7	22.2	18.1	20.8	23.6	23.6	22.2	20.8	11.1	22.2	1.4
無償その他ボランティア	31	16.1	29.0	25.8	29.0	9.7	16.1	12.9	19.4	29.0	12.9	9.7	22.6	0.0

2. 被災地での経験と不安

被災地での活動には、通常の活動よりも危険や不安が伴うことは、容易に想像がつく。

第11-2-4表は、支援活動中にケガや過労、不安感を抱いたかどうかを聞いている。上表は、被災地以外の支援活動も含めて聞いた集計で、下表は被災地で活動した者に限定している。注目したいのは、「特にない」という項目である。この設問は複数回答式だが、「特にない」は排他的項目となっているため、この割合以外が、ケガや過労、不安感といった何らかの経験をしたと解することができる。「支援活動した者全体」では「特にない」の合計が71.1%であるのに対し、「被災地で活動」の集計では58.5%と10ポイント以上低い。中でも、「余震などによる不安感」「被曝に関する不安感」「過労」の割合が高くなっている。不安感や過労は短期的に心身へ大きな影響を及ぼさないかもしれないが、のちに鬱などの深刻な症状へと移行していく可能性もある。全体として割合は低いものの、「通院や入院を要するケガ」や「病気」の割合が「無償事務局ボランティア」で高く

なっている。

排他的選択肢である「特にない」に注目してみたのが、第11-2-5表である。これを見ると、「3年以上」の長期に亘って活動をしている人は「特にない」の割合が低く、何らかのネガティブな経験をしていることがわかる。活動内容別にみると「特にない」の割合が低いのは、「炊き出しや物品の配布」(43.3%)、「見回り、見守り」(41.8%)、「ボランティア・コーディネート」(47.9%)、「事務作業・後方支援」(39.5%)となっており、これらの活動に携わった人は他に比べてなんらかのネガティブな経験をしている。

第11-2-4表 活動形態別の支援活動中のケガ、病気、過労、不安感（複数回答）

	n	通院・入院を要するケガ	通院・入院を要する病気(身体面)	通院・入院を要する病気(精神面)	過労	被曝に関する不安感	余震などによる不安感	その他	特にない	無回答
支援活動した者 全体	1004	1.3	1.5	1.6	9.7	9.4	15.2	3.1	71.1	3.3
うち、被災地で活動	434	2.5	3.0	2.5	16.4	15.0	24.9	4.4	58.5	1.4
正規職員	232	3.0	3.0	2.6	18.5	16.8	25.0	3.4	55.6	0.9
非正規職員	62	1.6	1.6	3.2	11.3	9.7	32.3	9.7	54.8	1.6
有償ボランティア	23	0.0	4.3	0.0	26.1	8.7	21.7	8.7	60.9	0.0
無償事務局ボランティア	72	4.2	5.6	2.8	15.3	15.3	20.8	2.8	66.7	0.0
無償その他ボランティア	31	0.0	0.0	0.0	9.7	16.1	16.1	0.0	77.4	0.0

第11-2-5表 支援活動中のケガ、病気、過労、不安感が「特にない」割合の傾向

		合計	特にない	何らかあった注)
被災地で活動 全体		434	58.5	41.5
支援活動期間	半年未満	92	66.3	33.7
	半年以上3年未満	177	63.3	36.7
	3年以上	133	46.6	53.4
活動内容 (M.A.)	がれきや泥等の撤去	65	56.9	43.1
	炊き出しや物品の配布	104	43.3	56.7
	寄付や支援物資の収集、整理	120	52.5	47.5
	医療、保健、福祉関連活動	102	52.9	47.1
	見回り、見守り活動	55	41.8	58.2
	遊び相手、学習支援	70	51.4	48.6
	ボランティア・コーディネート	71	47.9	52.1
	災害支援事業の企画・運営・管理	95	56.8	43.2
	行政や各種団体、企業との情報交換	135	48.1	51.9
	広報活動	80	50.0	50.0
	事務作業、後方支援	81	39.5	60.5
その他	79	68.4	31.6	
支援活動中のケガや事故への備え	加入していた	286	55.2	44.8
	加入していない	148	64.9	35.1

注1) 「何らかあった」には無回答1.4%も含む。

注2) 網かけ部分は、全体割合から10ポイント以上低い場合につけている。

第3節 ボランティアの派遣と補償

1. ボランティア活動中の補償

被災地で活動する人の半数近くは、過労や不安感を抱えながら活動し、あるいは一部の人はケガや病気にかかった経験をしていた。この割合は、被災地で活動している人で高くなっている。それでは、活動に際して保険等には加入しているのだろうか。

第 11-3-1 表は、支援活動に携わった人の保険等加入状況である。「特に何も加入していない」に注目してみると、全体では 43.5%の人が何も加入しない状況で活動を行っていることがわかる。被災地での活動は、それよりも割合は 8 ポイントほど低く、被災地以外での活動に比べると、なんらかの保険に加入している傾向にあるといえる。しかしながら、被災地ではボランティア保険の加入を強く推奨されていたにもかかわらず、「何の保険にも加入していない」割合が全体の 3 分の 1 を占めることに、危うさを感じる。被災地で活動する者は、「自らボランティア保健に加入した」や「民間の保険に加入（全額自己負担）」の割合が高くなっており、それ以外の地域で活動する者と比べて意識の高さを多少感じられるが、自ら備える人はごく一部であることに変わりない。

第 11-3-1 表 保険等への加入状況（複数回答、支援活動を行った者を母数とする）

	合計	NPO法人 負担の労災 保険に加入	NPO法人 がボラン ティア保険 に加入	自らボラン ティア保険 に加入した	民間の保険 に加入（全 額自己負 担）	特に何も加 入していな い	わからない	無回答
合計	1004	20.7	21.8	5.5	10.1	43.5	8.8	3.6
主に、被災地で行った	434	28.8	25.8	6.5	14.5	34.1	7.1	1.6
主に被災地以外で行った	503	12.9	16.1	4.0	5.6	54.9	9.5	5.4
被災地と被災地以外での活動は半々	67	26.9	38.8	10.4	14.9	19.4	13.4	3.0

第 11-3-2 表は、「特に何も加入していない」に注目し、被災地で支援活動を行った者の活動形態や活動内容、支援中のケガ、病気、過労、不安感等との関係性をみている。

支援活動期間で見ると、半年未満の活動者で「加入していない」割合が高い。また、活動形態で見ると、無償事務局ボランティア（47.6%）、無償その他ボランティア（45.5%）での無加入割合が高くなっている。活動内容を見ると、「寄付や支援物資の収集、整理」での「加入していない」割合が高い。逆に「がれきや泥等の撤去」「ボランティア・コーディネート」「災害支援事業の企画・運営・管理」に携わる者で、割合が低く、なんらかの保険等に加入している傾向がみられる。

第 11-3-2 表 保険加入の有無

		(%)		
		合計	特に何も加入していない	何らか加入している (注)
支援活動した者 全体		1004	43.5	56.5
うち、被災地で活動		434	34.1	65.9
支援活動期間	半年未満	92	43.5	56.5
	半年以上3年未満	177	30.5	69.5
	3年以上	133	30.8	69.2
現在のNPO法人での活動形態	正規職員	232	30.2	69.8
	非正規職員	62	27.4	72.6
	有償ボランティア	23	34.8	65.2
	無償事務局ボランティア	72	48.6	51.4
	無償その他ボランティア	31	45.2	54.8
活動内容 (M.A.)	がれきや泥等の撤去	65	24.6	75.4
	炊き出しや物品の配布	104	28.8	71.2
	寄付や支援物資の収集、整理	120	42.5	57.5
	医療、保健、福祉関連活動	102	37.3	62.7
	見回り、見守り活動	55	25.5	74.5
	遊び相手、学習支援	70	32.9	67.1
	ボランティア・コーディネート	71	23.9	76.1
	災害支援事業の企画・運営・管理	95	23.2	76.8
	行政や各種団体、企業との情報交換	135	25.2	74.8
	広報活動	80	27.5	72.5
	事務作業、後方支援	81	27.2	72.8
その他	79	39.2	60.8	
支援活動中のケガ、病 気、過労、不安感等	通院・入院を要するケガ	11	18.2	81.8
	通院・入院を要する病気(身体面)	13	30.8	69.2
	通院・入院を要する病気(精神面)	11	45.5	54.5
	過労	71	26.8	73.2
	被曝に関する不安感	65	32.3	67.7
	余震などによる不安感	108	35.2	64.8
	その他	19	21.1	78.9
特になし	254	37.8	62.2	

注)「何らか加入している」には無回答1.6%も含む。

「勤労調査」と「JILPT 調査」では、ボランティア活動の補償の是非とボランティア活動に対しての国や行政の支援について聞いている。これは、被災地でのボランティア活動を進めるにあたり、国や行政が積極的に危機管理や補償に関与する必要があるのではないかという考えから、実際に活動する人の意識を掴むために作った設問である。

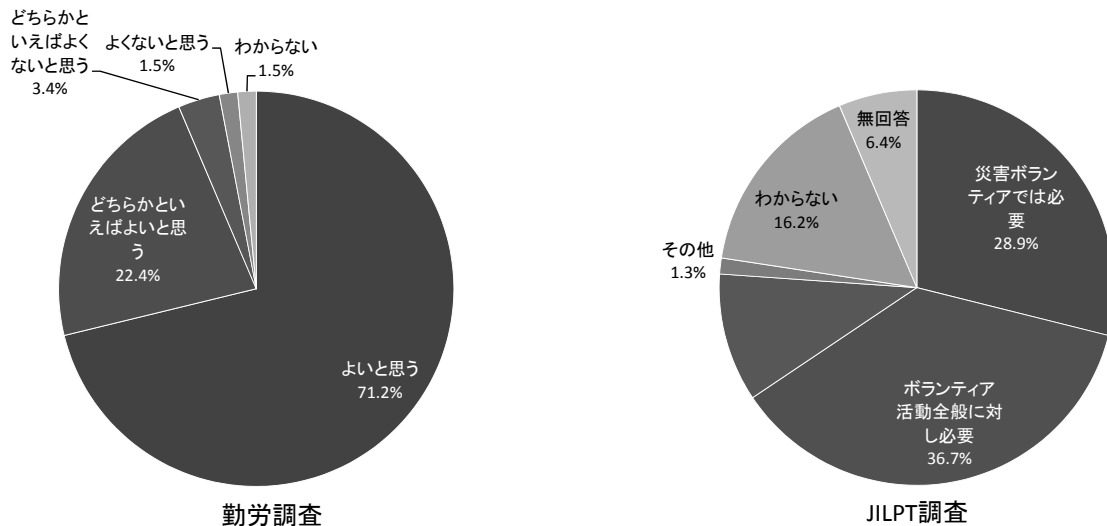
第 11-3-1 図は、「ボランティア活動中のけがや病気に対する補償の是非」について「勤労調査」(左)、「JILPT 調査」(右)での割合を示している。「勤労調査」では、「よいと思う」(71.2%)、「どちらかといえばよいと思う」(22.4%)と、肯定的な意見の割合が 93.6%に上った。調査の時期が発災から 1 年経っていなかったことも、数値を押し上げる要因にもつながっていたかもしれない。「JILPT 調査」では、少し設問文が変化しているが「災

害ボランティアでは必要」(28.9%)、「ボランティア活動全般に対し必要」(36.7%)と、「必要」とする意見の割合が65.6%となっており、勤労調査に比べ、やや低い数値になっているが、過半数以上が何らかの補償制度が必要としているという結果となった。

第11-3-1図 ボランティア活動中のケガや病気に対する補償についての是非(全体)

「被災地支援のためのボランティア活動中のケガや病気に対して、国が補償を行うことについてどう思いますか。」

「現在、ボランティア活動中のケガや病気に対して国や行政での補償制度がありませんが、今後のあり方についてあなたはどのように考えますか。」



第11-3-2表は、前掲第11-3-1図の「JILPT調査」から、支援活動を行った人と、被災地で支援活動を行った人を取り出してみたものである。被災地で活動した人については、「支援活動期間」「活動形態」「活動内容」と「活動中のケガ、病気、過労、不安感等」との関係性をみている。合計の割合から5ポイント以上高い数値に網がけをしている。

活動形態別にみると、「災害ボランティア活動では必要」とする割合が高いのは、「正規職員」で、「ボランティア活動全般に対し必要」とする割合が高いのは、ボランティアで活動する人達である。また、「無償事務局ボランティア」は、「国や行政での補償制度は必要ない」割合が高く、ある意味、国や行政から離れた自立的な活動をよしとする意識が垣間見られる。

活動内容別にみても、「災害ボランティアでは必要」とする割合が高いのは「寄付や支援物資の収集、整理」「見回り、見守り活動」に携わる人達である。支援活動中のケガ、病気、過労、不安等については、「何らかあった」人で「災害ボランティアでは必要」とする割合が高い。前掲表11-2-5でみたように、「見回り、見守り活動」では支援活動中のケガ、病気、過労、不安等が「何らかあった」割合が高くなっており、活動内容によって、何らかの不安等が大きい場合に、災害ボランティア活動での補償の必要性を感じるようになるのではないかと推測される。

第 11-3-2 表 ボランティア活動中の補償についての是非（被災地で支援活動した者）

		(%)						
		合計	災害ボランティア活動では必要	ボランティア活動全般に対し必要	国や行政での補償制度は必要ない	その他	わからない	無回答
支援活動した者 全体		1004	33.6	34.8	11.7	1.6	15.9	2.5
うち、被災地で活動		434	34.8	36.2	9.9	1.6	14.5	3.0
支援活動期間	半年未満	92	32.6	30.4	10.9	3.3	18.5	4.3
	半年以上3年未満	177	35.0	40.1	9.0	0.6	13.0	2.3
	3年以上	133	36.8	36.8	11.3	2.3	12.0	0.8
現在のNPO法人での活動形態	正規職員	232	41.8	33.2	9.5	1.3	13.4	0.9
	非正規職員	62	30.6	32.3	3.2	4.8	25.8	3.2
	有償ボランティア	23	30.4	52.2	4.3	4.3	8.7	0.0
	無償事務局ボランティア	72	26.4	44.4	19.4	0.0	9.7	0.0
	無償その他ボランティア	31	29.0	41.9	9.7	0.0	12.9	6.5
活動内容 (M.A.)	がれきや泥等の撤去	65	35.4	33.8	20.0	1.5	7.7	1.5
	炊き出しや物品の配布	104	38.5	41.3	5.8	0.0	11.5	2.9
	寄付や支援物資の収集、整理	120	43.3	33.3	6.7	0.0	12.5	4.2
	医療、保健、福祉関連活動	102	38.2	36.3	9.8	1.0	12.7	2.0
	見回り、見守り活動	55	45.5	36.4	9.1	0.0	9.1	0.0
	遊び相手、学習支援	70	32.9	38.6	10.0	0.0	15.7	2.9
	ボランティア・コーディネート	71	36.6	35.2	8.5	1.4	15.5	2.8
	災害支援事業の企画・運営・管理	95	37.9	36.8	7.4	2.1	15.8	0.0
	行政や各種団体、企業との情報交換	135	39.3	36.3	6.7	3.0	14.1	0.7
	広報活動	80	37.5	32.5	13.8	3.8	11.3	1.3
	事務作業、後方支援	81	35.8	34.6	12.3	3.7	12.3	1.2
	その他	79	41.8	36.7	7.6	2.5	10.1	1.3
	支援活動中のケガ、病気、過労、不安等	特にない	254	29.5	37.0	12.2	1.2	18.1
何らかあった 注)		180	42.2	35.0	6.7	2.2	9.4	4.4

注) 「何らかあった」には無回答1.4%も含む。網かけ部分はそれぞれの項目内で10ポイント以上差がある場合につけている。

第 11-3-3 表は、支援活動を行った人全体と、うち被災地で行った人について、実際にどういった保険に加入していたかについて注目したものである。

「災害ボランティア活動では必要」とした割合では、「NPO 法人負担の労災保険に加入」と「民間の保険に加入（全額自己負担）」に加入していた人で割合が高くなっている。労災保険に入っているということは、有給職員であると考えられ、彼ら（彼女ら）が、一緒に活動するボランティアを見て、必要性を感じているということだろう。また、全額自己負担で民間の保険に加入している人については、その備えの意識の高さから、被災地で活動するリスクを理解しており、その必要性を感じていることに他ならない。また、「自らボランティア保険に加入した」とする人は「ボランティア活動全般に対し必要」とする割合が高く、災害時だけでなく、平常時からの補償が必要であるとしている。

一方で、気になるのはボランティア活動の補償の是非について「わからない」層は、

自らの加入状態も「わからない」という回答割合が高い。少なくとも、活動の前には自分の加入状態を確認、把握する必要があるだろう。

第 11-3-3 表 ボランティア活動中の補償についての是非と保険加入の状況

	合計	災害ボランティア活動では必要	ボランティア活動全般に対し必要	国や行政での補償制度は必要ない	その他	わからない	無回答
支援活動を行った者 全体	1004	33.6	34.8	11.7	1.6	15.9	2.5
NPO法人負担の労災保険に加入	208	41.3	34.1	10.1	1.4	12.0	1.0
NPO法人がボランティア保険に加入	219	33.3	40.6	15.1	1.8	8.2	0.9
自らボランティア保険に加入した	55	25.5	47.3	14.5	0.0	10.9	1.8
民間の保険に加入（全額自己負担）	101	42.6	36.6	7.9	2.0	8.9	2.0
特に何も加入していない	437	33.2	32.3	12.1	1.6	19.2	1.6
わからない	88	29.5	36.4	8.0	0.0	26.1	0.0

(%)

	合計	災害ボランティア活動では必要	ボランティア活動全般に対し必要	国や行政での補償制度は必要ない	その他	わからない	無回答
うち、被災地で活動	434	34.8	36.2	9.9	1.6	14.5	3.0
NPO法人負担の労災保険に加入	125	40.0	35.2	9.6	1.6	12.8	0.8
NPO法人がボランティア保険に加入	112	27.7	44.6	15.2	1.8	8.9	1.8
自らボランティア保険に加入した	28	28.6	46.4	14.3	0.0	10.7	0.0
民間の保険に加入（全額自己負担）	63	39.7	38.1	4.8	1.6	12.7	3.2
特に何も加入していない	148	37.8	32.4	8.8	2.0	15.5	3.4
わからない	31	32.3	35.5	9.7	0.0	22.6	0.0

(%)

注)網かけ部分は項目内で10ポイント以上差がある場合につけている。

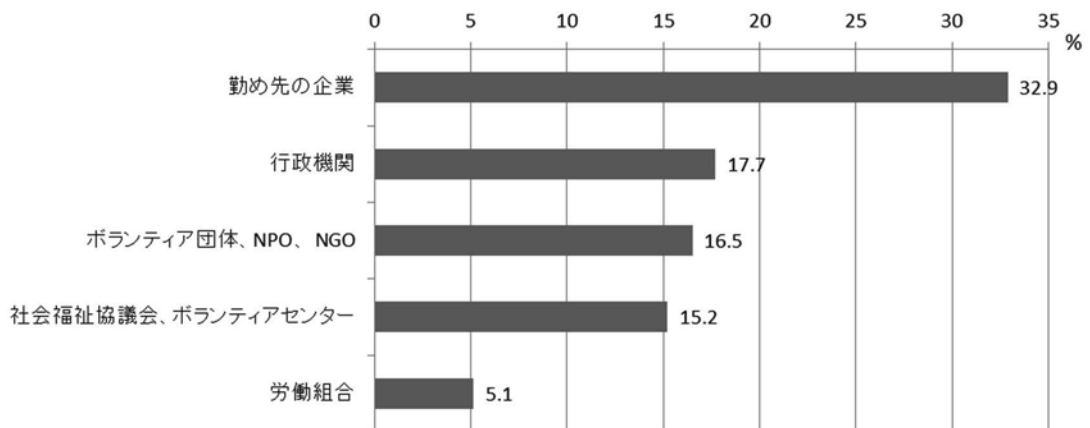
2. 災害ボランティアの募集と派遣

甚大な災害が起こった時に、ボランティアは復興の重要な労働力となる。今回の災害でボランティア活動に参加するのに二の足を踏んだ理由として、どの組織を通じてボランティア参加すればよいのかわからなかったということはあるだろう。被災地にはボランティアに対するニーズがあり、提供できる潜在的ボランティアも存在するのに、うまく配置出来ないのは、システムがないということに他ならない。

今回の大震災では、多くの民間企業がボランティアや寄付などの活動を行った。「勤労調査」からも、ボランティア活動参加の窓口として、「勤め先の企業、団体」の割合が 32.9%と最も高くなっている（第 11-3-2 図）。ただ、利益最大化を目的とする民間企業にとってボランティア活動は、企業活動のほんの一時的な行動であり、継続的活動は期待出来ない。やはり中心的な受入組織体として機能すべきは、非営利である「行政機関」「ボランティア団体、NPO、NGO」「社会福祉協議会、ボランティアセンター」なのである。

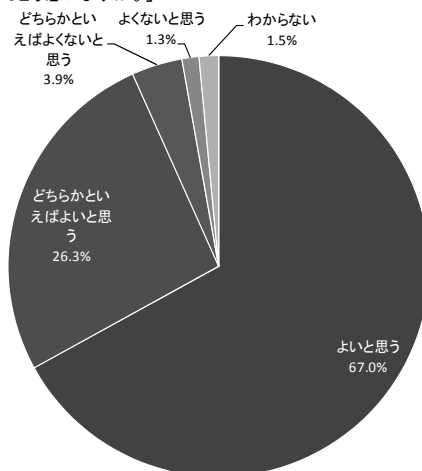
「勤労調査」と「JILPT 調査」では、国や行政がボランティアの募集と派遣を行うことについての意識を聞いている。第 11-3-3 図は、上段に勤労調査、下段左側が JILPT 調査（個人）、右側が JILPT 調査（団体）での割合を示している。

第 11-3-2 図 ボランティア参加の窓口組織（「勤労調査」、複数回答、n=158）



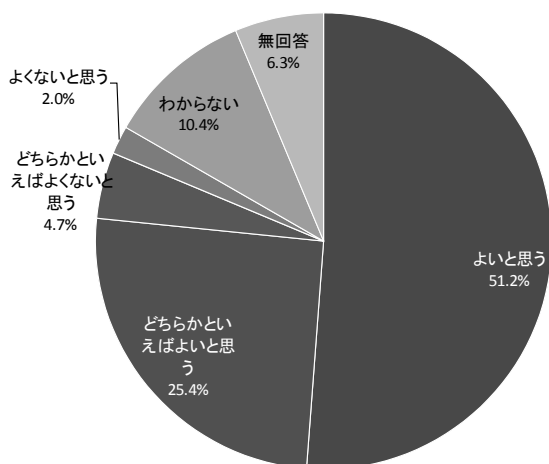
第 11-3-3 図 国や行政がボランティアの募集と派遣を行うことの是非（全体）

「被災地支援のため、ボランティアの募集と派遣を国が計画的に行うことについてどう思いますか。」



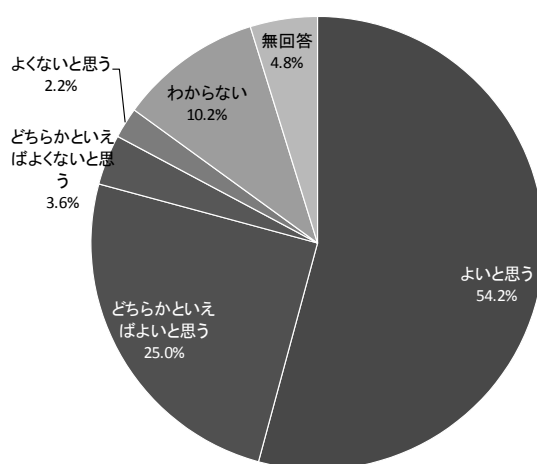
勤労調査

「自然災害等の被災地支援を実施する際に、ボランティアの募集と派遣を国や行政が積極的に行うことについてどう思いますか。」



JILPT調査(個人)

「自然災害等の被災地支援を実施する際に、ボランティアの募集と派遣を国や行政が積極的に行うことについてどう思いますか。」



JILPT調査(団体)

「勤労調査」では、ボランティアの募集と派遣を国が行うことについて、「よいと思う」(67.0%)「どちらかといえばよいと思う」(26.3%)で肯定的な意見の割合が93.3%に上った。JILPT調査では、「よいと思う」「どちらかといえばよいと思う」の肯定的意見の割合は、個人調査で76.6%、団体調査で79.2%と「勤労調査」に比べてやや低くなっているものの、いずれも8割近くがボランティアの募集と派遣を国や行政が積極的に行うことをよしとしていることがわかる。

第11-3-3図で示したJILPT調査(個人)の集計について、第11-3-4表は、支援活動をした者と被災地で活動した者を取り出して、その意識の違いをみている。被災地で活動したか否かで差はあまりなく、意識に影響は及ぼしていない。

第11-3-4表 国や行政がボランティアの募集と派遣を行うことの是非(個人調査)

		(%)								
		n	よいと思う	どちらかとい えばよい と思う	どちらかとい えばよく ないと思う	よくないと 思う	わからない	無回答	よいと思う (計)	よくないと 思う (計)
支援活動した者 全体		1004	51.9	27.4	6.2	3.0	9.1	2.5	79.3	9.2
うち、被災地で活動		434	51.8	27.4	6.0	4.6	7.4	2.8	79.3	10.6
支援活動期間	半年未満	92	48.9	29.3	5.4	1.1	12.0	3.3	78.3	6.5
	半年以上3年未満	177	56.5	30.5	4.0	1.1	5.6	2.3	87.0	5.1
	3年以上	133	47.4	22.6	10.5	12.0	6.8	0.8	69.9	22.6
現在のNPO 法人での活動 形態	正規職員	232	53.9	28.9	5.2	3.0	8.2	0.9	82.8	8.2
	非正規職員	62	50.0	29.0	9.7	1.6	8.1	1.6	79.0	11.3
	有償ボランティア	23	47.8	39.1	4.3	4.3	4.3	0.0	87.0	8.7
	無償事務局ボランティア	72	55.6	22.2	6.9	8.3	6.9	0.0	77.8	15.3
	無償その他ボランティア	31	48.4	22.6	6.5	12.9	3.2	6.5	71.0	19.4
活動内容 (M.A.)	がれきや泥等の撤去	65	44.6	32.3	6.2	7.7	7.7	1.5	76.9	13.8
	炊き出しや物品の配布	104	51.9	30.8	4.8	7.7	2.9	1.9	82.7	12.5
	寄付や支援物資の収集、整理	120	61.7	20.8	4.2	5.0	4.2	4.2	82.5	9.2
	医療、保健、福祉関連活動	102	54.9	25.5	3.9	4.9	8.8	2.0	80.4	8.8
	見回り、見守り活動	55	52.7	30.9	3.6	9.1	3.6	0.0	83.6	12.7
	遊び相手、学習支援	70	40.0	27.1	11.4	2.9	15.7	2.9	67.1	14.3
	ボランティア・コーディネート	71	46.5	26.8	8.5	7.0	8.5	2.8	73.2	15.5
	災害支援事業の企画・運営・管理	95	41.1	30.5	10.5	7.4	10.5	0.0	71.6	17.9
	行政や各種団体、企業との情報交換	135	53.3	27.4	5.9	6.7	5.9	0.7	80.7	12.6
	広報活動	80	45.0	27.5	7.5	8.8	10.0	1.3	72.5	16.3
	事務作業、後方支援	81	43.2	30.9	12.3	6.2	6.2	1.2	74.1	18.5
その他	79	55.7	27.8	6.3	8.9	1.3	0.0	83.5	15.2	
保険等加入	特に何も加入していない	148	57.4	22.3	3.4	4.1	9.5	3.4	79.7	7.4
	何らか加入している 注1)	286	49.0	30.1	7.3	4.9	6.3	2.4	79.0	12.2
支援活動中の ケガ、病気、 過労、不安等	特にない	254	52.0	26.8	6.3	3.5	9.4	2.0	78.7	9.8
	何らかあった 注2)	180	51.7	28.3	5.6	6.1	4.4	3.9	80.0	11.7

注1) 「何らか加入している」には無回答1.6%も含む。「何らかあった」には無回答1.4%も含む。

注2) 網かけは、項目内で10ポイント以上差がある場合につけている。

支援活動期間についてみると、長くなると、ボランティアの募集や派遣について否定的な意見の割合が高くなる。3年を超えると被災地の状況もだいぶ落ち着き、必要性が感じられなくなるのかもしれない。活動形態でみると、「有償ボランティア」や「正規職員」は「よいと思う」(計)の割合が高く、「無償その他ボランティア」は「よくないと思う」(計)の割合が他形態よりも高くなる。

活動内容をみると、「寄付や支援物資の収集、整理」を行った人での「よいと思う」の割合が最も高く、被災後まもなくして必要となるこの作業がいかにかに人海戦術であるかを物語っている。一方で、「災害支援事業の企画・運営・管理」「行政や各種団体、企業との情報交換」「事務作業、後方支援」といった活動に携わる人では「よくないと思う」(計)の割合が比較的高い。こういった活動内容は、NPOの中核的仕事なので臨時的に派遣されてくるボランティアでは対処出来ないということなのかもしれない。

保険加入との関係についてみると、「特に何も加入していない」人で、ボランティアの募集、派遣を「よいと思う」としている割合が高く、国や行政から派遣されれば、補償等を備えている可能性を想定しているのかもしれない。

次に、同設問で団体調査での集計をみってみる。単純集計は第11-3-3図にある通りだが、団体の属性とクロスしてみたのが第11-3-5表である。

認証年でみると、「よいと思う」の数値が、古いほど低く、新しいほど高くなっている。古参の団体は思想的にも国や行政から離れた非政府的な活動を好む傾向があるのかもしれない。財政規模との関係ははっきりとはみられない⁷。有給職員数や活動分野でも大きな差はみられない。

震災支援事業を実施しているか否かについては、「被災地で実施」している団体で「よくないと思う」(計)の割合が比較的高くなっている。恐らくは、国や行政が多くのボランティアを募集することで現場が混乱することを懸念しているのではないかと考える。確かにやみくもにボランティアを募集するだけでは、結局現場にしわ寄せが来ることになる。経験者や現場の意見を反映させ、よく練られたシステムでなければならないだろう。

「重要な協働関係にある団体」は、NPOが活動にあたって、最も重要だと思っている組織体について聞いたものである。これをみると、「病院・福祉施設」「民間企業」を重要な協働組織として挙げているNPOは、「よいと思う」割合が高くなっている。逆に、サンプルがやや少ないが「労働組合」や「地縁組織」を挙げるNPOでは「よくないと思う」割合が比較的高い。また、「地方自治体」を挙げるNPOでは平均的な割合を示している。

⁷ 「0円」の団体については、事業実態がないと捉えあえて言及しない。

第 11-3-5 表 国や行政がボランティアの募集と派遣を行うことの是非（団体調査）

(%)										
	n (ウェイトあり)	よいと思う	どちらかといえばよいと思う	どちらかといえばよくないと思う	よくないと思う	わからない	無回答	よいと思う(計)	よくないと思う(計)	
全体	2720	54.2	25.0	3.6	2.2	10.2	4.8	79.2	5.8	
認証年	1999年以前	128	48.6	25.5	3.9	3.0	8.4	10.6	74.1	6.9
	2000～2004年	1243	52.6	26.6	3.2	2.2	9.9	5.5	79.2	5.5
	2005～2010年	862	55.6	23.9	4.3	2.4	10.3	3.5	79.4	6.7
	2011年以降	460	56.9	23.3	3.0	1.5	11.3	4.0	80.2	4.4
昨年の年間収入 (2013年度)	0円	151	61.8	15.8	2.4	1.7	13.1	5.2	77.6	4.1
	1～999万円	1070	53.3	26.2	4.2	2.4	10.4	3.5	79.5	6.6
	1000～4999万円	712	56.0	26.4	3.5	1.2	9.7	3.3	82.4	4.7
	5000～9999万円	236	58.9	24.7	2.6	5.2	7.5	1.2	83.6	7.7
	1億円以上	198	57.2	25.4	4.7	1.9	7.2	3.7	82.6	6.5
有給職員数	0人	1012	51.3	25.0	4.4	2.5	12.1	4.7	76.3	6.9
	1～4人	556	57.7	23.2	4.0	0.8	9.2	5.0	81.0	4.8
	5～9人	366	58.3	23.6	1.6	2.8	11.3	2.3	81.9	4.5
	10人以上	668	55.0	27.0	3.4	2.6	7.7	4.4	81.9	6.0
主要な活動分野	保健・医療・福祉	1128	55.9	25.3	2.5	2.5	9.5	4.3	81.2	5.0
	その他の活動分野	1411	53.5	25.7	4.9	2.0	10.6	3.2	79.2	7.0
震災支援事業を実施 (M.A.)	被災地で実施	183	56.9	27.0	7.2	3.8	3.6	1.5	83.9	11.0
	被災地以外で実施	142	57.6	25.9	7.7	1.3	4.8	2.7	83.5	9.0
	支援物資・寄付金を送付	846	58.3	25.1	4.6	1.5	8.5	2.0	83.4	6.1
	特に何も行ってない	1293	54.2	25.8	3.2	2.2	12.2	2.3	80.0	5.5
所在地	東北3県(岩手・宮城・福島)	112	48.3	27.9	4.9	3.4	11.2	4.4	76.1	8.3
	それ以外	2608	54.5	24.9	3.6	2.1	10.1	4.8	79.4	5.7
重要な協働関係にある団体	NPO法人	276	55.5	21.1	4.3	2.8	13.9	2.3	76.6	7.1
	任意団体(法人格のないNPO)	81	55.0	31.0	2.3	1.1	10.4	0.2	85.9	3.4
	公益法人、一般法人	143	54.0	29.9	5.1	1.4	6.0	3.5	84.0	6.5
	中間支援組織	55	41.6	39.6	2.6	4.6	11.1	0.5	81.3	7.2
	社会福祉協議会	71	53.1	28.4	1.7	1.7	9.2	6.0	81.4	3.4
	労働組合	12	37.3	47.2	15.5	0.0	0.0	0.0	84.5	15.5
	生活協同組合	10	19.7	80.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	学校、幼稚園、PTA等	90	56.6	25.7	3.8	4.6	8.3	1.0	82.3	8.4
	病院、福祉施設	179	60.4	22.6	2.6	2.4	8.5	3.5	83.0	4.9
	地縁組織(自治会、町内会など)	61	47.1	31.0	9.0	3.0	5.0	4.9	78.1	11.9
	産業関連団体	16	50.7	27.0	6.1	0.0	4.7	11.4	77.8	6.1
	民間企業	229	63.8	18.1	3.8	1.5	10.3	2.5	81.9	5.3
	地方自治体(都道府県)	210	54.9	26.0	2.7	1.5	10.9	4.0	80.9	4.2
	地方自治体(市区町村)	675	56.1	27.1	4.1	1.8	7.7	3.2	83.2	5.9
その他	62	57.4	26.9	7.6	1.8	3.9	2.4	84.2	9.5	

注2) 網かけは、項目内で10ポイント以上差がある場合につけている。ただしnが20未満のものは対象外とする。

第4節 海外のボランティア関連法、制度

本節では、国や州レベルでの、ボランティアを募集、派遣する法や制度について記述する。日本では、ボランティアは「無償」という認識が強い。しかし、「無償」であるが故に使いにくい側面もある。「ボランティアを使い慣れている」欧米ではどのようになっているのか。そこにはボランティアに関する法律や制度枠組みがあり、ボランティアの地位を確立し、手当や補償が規定されている。これらの枠組みでのボランティアの労働者性は制度上あらかじめ否定されている。

ドイツでは、個人が第 11-4-1 表の法制度に則ってボランティアを行う場合、手当や各種社会保障、労災保険法が適用される。これとは別に、社会法典（第 7 編第 2 条第 1

項第 11 号) では、災害時または市民保護における救助に携わる団体において、無償でボランティア活動をする者にも労災保険法を適用している⁸。

国が中心となってボランティアを推進する枠組みとして、「社会的活動年」や「環境活動年」がある。主に若者のボランティアの法的地位の改善のための法律である。また、最近まで兵役が存在していたため、特に男子は兵役の代替として非軍事役務である医療、福祉、環境保護などのボランティア活動（「兵役代替役務」）が推進されていた。2011年7月1日に徴兵制が停止（有事の時を考え、廃止にはなっていない）し、志願兵制が導入されると同時に「兵役代替役務」も停止となり、代わって「連邦ボランティア役務」が導入されることになった。「連邦ボランティア役務」では、性別の制限や年齢の上限が無くなり、活動範囲もより広く定義されており、中には「被災地支援」もある。2011年時点で月額最高 330 ユーロ（活動場所、受入先による）の小遣いが支給される。この制度に、年間 3 万 5 千人の参加が予定されている⁹。

第 11-4-1 表 ドイツのボランティア関連法¹⁰

	社会的活動年 (FSJ)[1]	環境活動年 (FÖJ)[2]	連邦ボランティア役務 (BFD)[3]	志願兵役 (Freiwilliger Wehrdienst)
年齢	義務教育修了～27歳		義務教育修了～すべての年齢層	18～27歳の兵役対象の男女
活動期間	6～18ヵ月		原則1年(最短6ヵ月～最長24ヵ月)	12～23ヵ月
活動分野	医療、福祉、青少年スポーツ、文化	環境保護	公共の福利に関する活動 教育、福祉、医療、スポーツ文化保護、文化遺産保護、市民活動支援、被災地支援、環境保護など	海外派兵の可能性あり
所管	連邦家族省			軍
支給されるもの	宿泊、食事、作業服、小遣い、社会保険料、研修費用、労災保険適用	宿泊、食事、作業服、小遣い、社会保険料、研修費用、労災保険適用	宿泊、食事、作業服、小遣い、社会保険料、労災保険適用	期間に応じて月あたり777.30～1146.30ユーロの給与、クリスマス手当、退職金、海外派兵の場合は30～110ユーロの日当、宿泊、食事、医療、帰省費用、所得税免除

[1] FSJ : Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres
 [2] FÖJ : Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres
 [3] BFD : das Bundesfreiwilligendienstgesetz

⁸ 橋本(2007)ではドイツのボランティア制度について詳細述べられている。諸外国のボランティアに対する社会保障、労災補償等の適用範囲については、労働政策研究・研修機構(2007)の第8章を参照されたい。

⁹ 渡辺(2011)。

¹⁰ ドイツのボランティア法については、ドイツ連邦家族省ウェブサイト「BFD、連邦ボランティア役務について～AからZまで～」による。

フランスでは、第 11-4-2 表にあるように、志願兵や民間志願役務（非軍事的役務）に志願する場合に、手当や保障が支給される。ただ、「志願兵役」の方がより危険度が高い分野での活動が見込まれ、支給されるものや補償も手厚い。「社団ボランティア」や「任意的民間役務」に関しては、若者の職業訓練や就業支援目的が強く、ボランティア活動が職業資格検定に考慮されることもあり、活動遂行証明書を受入団体が発行することになっている¹¹。

第 11-4-2 表 フランスのボランティア関連法

	志願兵役 volontariat dans les armées[1]	民間志願役務 volontariat civil[2]	社団ボランティア volontariat associatif[3]	任意的民間役務 service civil volontaire[4]
年齢	18～28歳		成人(16歳以上18歳未満の者は親の許可が必要)	16～25歳
活動期間	契約12ヵ月月、通算で60ヵ月まで更新可能。	6～24ヵ月	(不明)	契約期間は6、9、12ヵ月。
活動分野	防衛、安全、防災、社会統合・連帯、国際協力・人道援助	安全保障、文民保護(人と環境の保護)、社会統合・連帯(公益活動)、技術援助、国際協力・人道援助	国際連帯ボランティア[5]の領域以外の活動分野	若者の職業訓練、就業支援目的に資するボランティア活動
受入機関	軍	行政、公的機関、非営利法人	国の認可を受けた社団、財団。	行政、公的機関、非営利法人
支給されるもの	階級に応じた俸給。	手当(デクレで設定。所得税等の徴収対象でない)、疾病、障害、出産、労災などの社会保障給付	手当(当事者が契約で定めるが、上限はデクレで設定。所得税等の徴収対象でない)、疾病、障害、出産、労災などの社会保障給付。 ボランティア契約の遂行過程で習得した能力は、職業資格等の検定試験で考慮されることがあるため、修了時に受入期間が活動遂行証明書を発行する。	手当

[1] 国民役務法典L.111-1条以下に規定される。

[2] 国民役務法典L.122-1条以下に規定される。

[3] Loi no2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif. (2006年5月25日の法律)による。

[4] 社会行動・家族法典(Code de l'action sociale et des familles)D.121-27条からD.121-34条に規定される制度。

[5] Loi no 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale.

アメリカでは、災害救援法（スタフォード法）において、各州に地域危機緊急対応チーム（Community emergency response team (CERT)）の設置を求めており、各地にある消防、災害対策センターやNPOなどに国から資金が投入され、平時から地域ボランティアの訓練が行われている。CERTプログラムは、ボランティアに災害対応訓練¹²を施し、災害が起こった時に、消防などの緊急災害対応者を補助する役割を担う¹³。CERTプログラ

¹¹ 小早川(2007)。

¹² 20時間のコースで、通常7週間。災害時のシミュレーション、災害準備、災害に伴い火災などが発生する場合の対応、救急医療などについて訓練する。

¹³ 米連邦緊急事態管理局 (FEMA) は、CERTの組織は10人1チームで動くことを推奨している。すなわち、チームリーダー(1人)、セーフティオフィサー(安全管理者; 1人)、火災抑圧チーム(2人)、探索・救援

ムを実施する多くの組織では、コミュニティサービスを担う人材（CERTメンバー間の「つなぎ」（連絡）役）をフルタイム雇用している。

一方、ボランティアの地位や補償などの枠組みに関する法制度は各州にゆだねられている¹⁴。カリフォルニア州は、1987年のWhittier Narrows地震、1989年のLoma Prieta地震、甚大な被害をもたらした1994年のNorthridge地震など、これまでに何度も地震の被害に見舞われている。そのたびに、ボランティア活動の重要性が見直され、1999年に、災害ボランティアに関する法律「災害援助ボランティア制度：Disaster Service Worker Volunteer Program(DSWVP)」が制定された¹⁵。DSWVPは、地域における災害ボランティアの登録と、活動中の補償（労災、損害）の適用を目的とする。災害ボランティアの登録は、カリフォルニア州の災害対策機関（California Emergency Council）の認可を得た支援団体（地域組織、NPO等）を窓口として行われ、登録をすれば活動の際の労災補償や損害賠償の免責が付与される。また、登録の際に、第11-4-3表のような活動分野を申請することにより、ボランティアの現場での人的配分（マッチング）がしやすいように工夫されている。こういった制度が出来た背景には、過去に災害が起きた地区でボランティアにうまく仕事を割り振れず（補償の問題もあり）、多くのボランティアが何もせずに現地を後にしたことが教訓となっている¹⁶。

第11-4-3表 DSWVPのボランティア活動分野（ABC順）¹⁷

- ・ Animal Rescue, Care & Shelter（動物に関する救助、ケア、一時避難、預かり）
- ・ Communications（通信、情報伝達）
- ・ Community Emergency Response Team Member（地域危機緊急対応チーム(CERT)のメンバー）
- ・ Finance & Administrative Staff（会計、指揮管理スタッフ）
- ・ Human Services（人的サービス；物資の配給、炊き出し、シェルター、避難者の登録、宗教や精神的ニーズに対応）
- ・ Fire（消防）
- ・ Laborer（労働、人夫；指揮者の指示に従い動く。一般的労働サービスを提供する）
- ・ Law Enforcement（法施行機関、警察）
- ・ Logistics（物流）
- ・ Medical & Environmental Health（医療・保健；医者、看護婦、放射線技師、実験技師など）
- ・ Safety Assessment Inspector（安全評価、調査員）
- ・ Search & Rescue（探索、救助）
- ・ Utilities（施設・設備）

チーム（2人）、治療優先順位の選別チーム（2人）、医療チーム（2人）。

¹⁴ アメリカでは、州ごとに労災補償法では適用対象、適用除外の範囲は異なる。例えば、コロラド州では、ボランティアのスキー・パトロール等を適用除外している。ボランティアとしては適当でない職種として判断された場合、その職種は必ず有給で労働契約がある者が着任することになる。

¹⁵ Cal. Code of Regs., Title 19, § 2570-2573.3

¹⁶ 柏木(1995)(1997)は、阪神・淡路大震災の後、今後の大地震に備えて、災害ボランティアとNPO、そして行政の役割と制度の整備を説いている。その著書の中で、アメリカ西部で起こった大地震で州政府やNPO、ボランティアがどのように行動したかが詳細に記されている。

¹⁷ OES California, Governor's Office of Emergency Services (2001)。

第5節 まとめと政策的インプリケーション

災害時のボランティアの募集、派遣と補償のあり方についてみてきた。東日本大震災でのボランティア活動からは、将来に活かされるべき多くの課題がある。被災地での活動は、平時の活動に比べて、ケガや病気だけでなく、不安感や過労を感じる割合が高くなっていた。そのような環境下で、何の補償もなく活動していた人が3割に上っていた。

国や行政がボランティアの募集・派遣や補償を行うことについて、8割以上の人が肯定的にとらえ、その必要性が感じられた。ただ、被災地で活動する者の中には、一部否定的に感じる向きもあり、特にボランティアの募集、派遣についてシステム化する際には、現場を経験した者や災害支援分野で活動するNPOやNGOから話を聞いてよく練ることが肝要であろう。

災害ボランティアの仕事は、発災からの期間や復興の度合いによって変化してくる。初期では、がれきや泥の片付けや寄付や支援物資の配布、炊き出しなど、人海戦術で行わないと追いつかない活動が多い。そこから、徐々に学習支援や心のケアの方へ移っていく。見回り、見守り活動といった、高齢者や社会的弱者の孤立を防ぐ取り組みは、長期に渡って必要になる。また、現場の活動を支える後方支援の事務局や企画運営、行政や協働組織体との交渉を行うコーディネーターはNPO活動の中核であり、活動は長期に渡る。

ボランティアに補償が必須な活動内容は何か。国や行政の募集、派遣に適しているボランティア活動とは何か。これまでの調査や集計を踏まえ、東日本大震災の被災地でのボランティアの活動分野について分類してみたのが第11-5-1図である。縦軸に活動内容の専門性をとり、横軸に活動内容の安全性をとった。専門性は、技術や知識を基に活動する専門家もあるが、長期に亘って活動し、被災地特殊な状況に対応出来る能力が蓄積されていくものも含まれる。破線で示したように大きく3つのボランティアの活動領域があると想定される。それぞれのボランティアの活動内容によって、補償や手当（あるいは対価）をつける必要があるのかが明確になる。

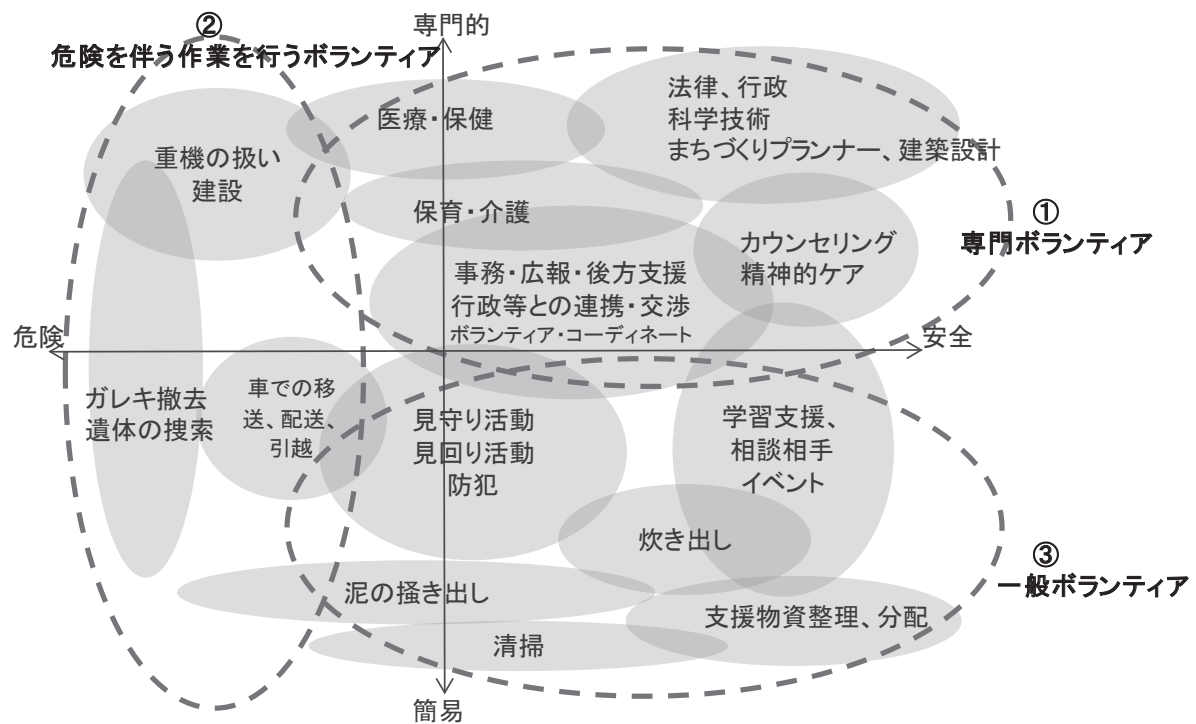
①**専門ボランティア**…建築家、法律家、医者、保育士、看護師、介護士、会計士など、技術、知識を提供してくれる「専門家」「プロボノ」層である。この他、被災地で行政とのやりとりやボランティア・コーディネーター、NPOのマネジメントを行い、被災地復興に長期に渡って携わる層がいる。長期で関わる場合には、何らかの対価、補償があることが望ましいだろう。

②**危険を伴う作業を行うボランティア**…この分野をボランティアで行うか否かは大きな問題を伴う。活動中に怪我などを負うリスクが高く、補償の問題が付きまとう。重機を扱ったり、建設に直接携わる場合など専門的要素が強い場合には、雇用者として労災補償の対象になる可能性は高いと想定されるが、それより専門度が落ちる者（ガレキの

撤去、泥の掻きだし、移送、防犯など）に関しても、依然として安全面でのリスクは高い。復興初期でのボランティアはこういった活動に従事する割合が高いため、通常時のボランティアよりも補償を充実させる、あるいは携わる際には保険加入を義務付ける必要がある。

③一般ボランティア…災害ボランティア以外でも行われているような、一般的なボランティアで危険を伴わない種類の活動を担う。大量の人数を動員し、申し送りや短期間の訓練を経て①の専門ボランティア（コーディネーター）の采配によって動く。復興初期の段階で人海戦術で作業を進めなければならない場合には、国や行政の募集・派遣することで大きな力を結集できる。通常のボランティアであっても、被災地で活動すること自体にリスクが伴うため、保険等の加入は必須である。

第 11-5-1 図 東日本大震災被災地でのボランティア活動分野



小野(2011)を元に修正している。

災害ボランティアをいかに結集させるかについては、いろいろ考え方はあるだろうが、1つのシステムのアイデアとして第 11-5-2 図を提示しておきたい。

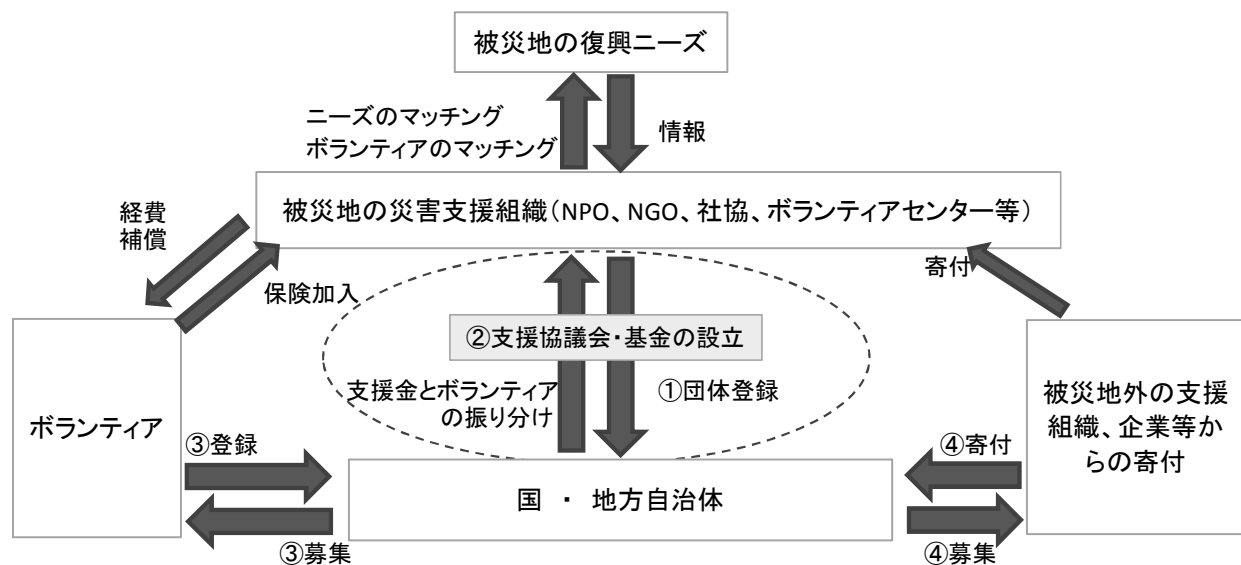
災害が起こったら、国あるいは地方自治体が、支援活動を行う NPO、NGO の団体登録を行う（図中①）。団体登録の際には、法人格やこれまでの実績等の認定ラインを定めておく必要があるが、被災地の協働組織となる支援協議会に加入することを前提とする。被災地では支援協議会を立ち上げる（図中②）。支援協議会は、登録団体の中心となり、

仕事の振り分け、被災地ニーズとのマッチング、団体間の情報共有の場を提供するなどの役割を担う。国あるいは地方自治体は、ボランティア希望者を募集する（図中③）。その際に、振り分ける仕事内容、従事期間などを書いてもらうが、あらかじめ内容によって、補償や経費等の内容を決めておく必要がある。また、医療従事者、ボランティア・コーディネーター経験者などの専門分野については別に把握する必要があるだろう。

支援協議会を運営するには資金が必要になるが、これも直接寄付だけでなく、国や行政が寄付を募り基金を設立して、継続的に活動費が捻出出来るように工夫する必要があるだろう（図中④）。支援協議会はあくまでも時限的なもので復興ニーズが落ち着いてくる1～2年で解体、あるいは事業を縮小して別組織として再出発することになるかもしれない。クロージングの仕方もあらかじめ考えておく必要はあるだろう。

いずれにしても、国や行政が動くことにより、集まる人や金額は大きくなることは間違いない。それをいかに受け止め配分するシステムを作るかだと思う。

第 11-5-2 図 災害ボランティアの募集・派遣と補償のシステム案



市民社会が成熟していくに従い、共助の精神が培われ、ボランティア活動は活発になる。促進していくには、善意の行動が留保されるような不安定、不確実な要因を排除していく必要がある。ボランティアは、「自主独立」が原則であり、自発的に行うものであるが、大震災が必ずまた起こるといわれている我が国において、助けを必要としている人や地域の役に立ちたいという思いをいかに受け止め、復興の力に変えていけるか。政策が必要とされる点である。

参考文献

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011) *BFD Der Bundesfreiwilligendienst Zeit , das Richtige zu tun – Der Bundesfreiwilligendienst von A bis Z* , 2011. (連邦家族省ウェブサイト「BFD、連邦ボランティア役務について～AからZまで～」2011年。原文はドイツ語。労働政策研究・研修機構臨時研究協力員福田直人氏(当時)の翻訳による。)
<http://www.bundesfreiwilligendienst.de/der-bundesfreiwilligendienst-von-a-bis-z.html>
- OES California, Governor's Office of Emergency Services (2001) *Disaster Service Worker Volunteer Program (DSWVP) Guidance*, April 6, 2001.
- JILPT (2007) 労働政策研究・研修機構『NPO 就労発展への道筋—人材・財政・法制度から考える—』労働政策研究報告書 No. 82、2007 年。
- JILPT (2013) 『第6回勤労生活に関する調査(2011年)』、JILPT国内労働情報、2013年。
- 小野晶子(2011)「震災復興に際して人材調達をどうするか—ボランティア活用に関する法律の導入を—」、『JP総研リサーチ』No. 15、pp. 20-27、2011年9月。
- 柏木宏編(1995)『災害ボランティアとNPO—アメリカ最前線—』、朝日新聞社、1995年。
- 柏木宏(1997)「災害ボランティアと安全・補償の問題」『公益法人』、Vol. 26、No. 6、pp. 2-6、1997年6月。
- 小早川真理(2007)「フランスにおけるボランティアの地位」(第8章第2節)、労働政策研究・研修機構『NPO 就労発展への道筋—人材・財政・法制度から考える』労働政策研究報告書 No. 82、2007 年。
- 諸外国におけるボランティア活動に関する調査研究実行委員会(2007)『諸外国におけるボランティア活動に関する調査研究報告書』(文部科学省委託調査)、2007年3月。
- 橋本陽子(2007)「ドイツにおけるボランティアの社会的保護」(第8章第1節)、労働政策研究・研修機構『NPO 就労発展への道筋—人材・財政・法制度から考える』労働政策研究報告書 No. 82、2007 年。
- 渡辺富久子(2011)「ドイツ 徴兵制を停止」、『外国の立法』No. 248-1、pp. 14-15、国立国会図書館調査及び立法考査局、2011年7月。

巻末資料

- ◇団体調査票
- ◇個人調査票
- ◇データ修正に関する表

NPO法人の活動と働き方に関する調査（団体調査票）

【調査の趣旨】

このアンケート調査は、特定非営利活動法人（以下、NPO法人という）に対して、ボランティアや就業の状況、東日本大震災の復興支援に対する活動の実態をおうかがいします。今後の労働政策や、災害時の支援活動に関する提言を行うための資料といたします。本調査は、日本NPO学会および日本NPOセンターにもご協力いただき、労働政策研究・研修機構(*)が実施しております。

貴団体での状況を是非ご教示くださいますよう、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

【記入にあたってのお願い】

- 1 貴団体において事務局長、もしくはそれに準ずる方に、ご記入をお願いいたします。
- 2 特にことわりのない場合、2014年7月1日現在でお答えください。
- 3 ご記入が終わりましたら、もう一方の調査票と共に同封の緑色の返信用封筒に入れて、**7月25日（金）**までに投函ください。
- 4 WEB上からも回答できます。<http://www.jil.go.jp/r> にアクセスし、調査票右肩のシリアルナンバーを入力してください。同様のアンケート調査が始まります。

【調査票の記入方法・実査内容・回収についての問い合わせ】

株式会社日本リサーチセンター 調査部 担当：萩原

電話：0120-921-409（フリーダイヤル）E-mail：npo@nrc.co.jp

受付時間：9：00～18：00（土日祝日を除く）



株式会社日本リサーチセンターは、労働政策研究・研修機構より当調査の実査・集計業務を委託されています。

【調査の趣旨・目的についての問い合わせ】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 担当：小野、古俣

電話：03-5991-5147

受付時間：10：00～12：00、13：00～17：00（土日祝日を除く）

(*)労働政策研究・研修機構は、厚生労働省所管の独立行政法人で、労働政策に資する調査研究活動を行っております。

はじめに貴団体の設立年、認証年、所在地についてうかがいます

設立年 () 年	認証年 () 年	認定NPO法人の場合のみ記入 認定年 () 年
主たる事務所所在の都市規模は、次のどれにあたりますか。(○は1つ)		
1 政令指定都市	2 (政令指定都市以外の) 人口10万以上の市	3 人口10万未満の市
4 町村		
貴団体の活動拠点はどこにありますか。(拠点があるところすべてに○をつけてください)		
1 北海道	9 栃木県	17 石川県
2 青森県	10 群馬県	18 福井県
3 岩手県	11 埼玉県	19 山梨県
4 宮城県	12 千葉県	20 長野県
5 秋田県	13 東京都	21 岐阜県
6 山形県	14 神奈川県	22 静岡県
7 福島県	15 新潟県	23 愛知県
8 茨城県	16 富山県	24 三重県
25 滋賀県	33 岡山県	41 佐賀県
26 京都府	34 広島県	42 長崎県
27 大阪府	35 山口県	43 熊本県
28 兵庫県	36 徳島県	44 大分県
29 奈良県	37 香川県	45 宮崎県
30 和歌山県	38 愛媛県	46 鹿児島県
31 鳥取県	39 高知県	47 沖縄県
32 島根県	40 福岡県	48 海外

I 貴団体の就業者とボランティアについてうかがいます

問1. 2014年3月末時点と、また、東日本大震災直前の時期（2011年2月末頃）での、貴団体の(1)就業者と(2)ボランティアの人数をご記入ください。当該活動形態の人がいない場合には「0」を記入してください。（東日本大震災直前に団体が存在しない場合は無記入）

名称		ことばの説明	2014年3月末 (2013年度末)	東日本大震災直前 (2011年2月末)	
(1) 就業者	a) 役員	理事長、理事、監事など役員名簿に記載されている者	人	人	
	b) 有給役員	役員のうち報酬を得て実際に労働している者	人	人	
	有給職員	c) 正規職員	フルタイムで働き、正規社員、正規従業員と呼ばれるタイプの者	人	人
		d) 非正規職員	パート、アルバイト、契約、派遣社員と呼ばれるタイプの者	人	人
		e) 出向職員	グループや支援組織などからの出向社員。人件費は出向元負担	人	人
(2) ボランティア	f) 有償ボランティア	給与ではないが、必要経費、謝金などの支給を受けている者	人	人	
	無償ボランティア	g) 事務局ボランティア	主に事務局業務を担うボランティア	人	人
		h) その他ボランティア	事務局業務以外の活動を行うボランティア	2013年度のおよその人数 人	2010年度のおよその人数 人
	i) インターン	就職前の学生などで、就業体験を目的として活動する者（実習生）	2013年度のおよその人数 人	2010年度のおよその人数 人	

問2. 今後3年間で増やしたいと考えている役員、職員、ボランティアの形態はどれですか。就業形態の定義については、問1を参照ください。（〇はいくつでも）

- | | |
|---------|----------------|
| 1 無給役員 | 6 有償ボランティア |
| 2 有給役員 | 7 無償の事務局ボランティア |
| 3 正規職員 | 8 無償のその他ボランティア |
| 4 非正規職員 | 9 インターン |
| 5 出向職員 | 10 増やすつもりはない |

問3. 貴団体の事務局長についてうかがいます。この10年間で何人くらい代わりましたか。(○は1つ)

- | | |
|----------------|--------|
| 1 代わっていない (1人) | 3 3人 |
| 2 2人 | 4 4人以上 |

問4~7は、有給職員を雇用している団体への質問です。
有給職員を雇用していない場合は5ページの間8へお進みください。

【「正規職員」(*)がいらっしゃる団体にかがいます。いらっしゃらない場合は、次ページの間6にお進みください。】

(*)「正規職員」とは、「フルタイムで働き、正規社員、正規従業員と呼ばれるタイプの者」をさします。

問4. 正規職員の(1)標準的な1日の実労働時間(残業も含む)、(2)標準的な週の労働日数をご記入ください。また、(1)と(2)を掛け合わせた、(3)標準的な週あたりの実労働時間はどのくらいになりますか。

- | | | |
|---------------------|-------------------|-----------------------|
| (1)標準的な
1日の実労働時間 | (2)標準的な
週の労働日数 | (3)標準的な
週あたりの実労働時間 |
|---------------------|-------------------|-----------------------|

	時間	×		日	=		時間
--	----	---	--	---	---	--	----

問5. 正規職員の中で貴団体からの昨年度の給与額(年間)について、(1)高い人、(2)平均的な人、(3)低い人に分けて記入してください。正規職員が1人、また全員同額の場合は、「(2)平均的な人」の欄だけ回答してください。

正規職員	年間の給与額 (2013年度、税・社会保険込み)
(1)給与額の高い人	約 万円
(2)平均的な人 (正規職員が1人または、全員同額の場合はここだけ回答してください)	約 万円
(3)給与額の低い人	約 万円

【「給与額の高い人」に、ご記入くださった団体にかがいます。】

付問 給与額が高い正規職員の主な仕事はどのようなものですか。(○はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|----------------------------|
| 1 組織全体の事業計画・運営・管理 | 8 行政や企業との連携 |
| 2 個々のプロジェクトの企画・運営 | 9 専門的な仕事(福祉、教育、IT、医療など) |
| 3 資金調達(補助金等申請、寄付金募集等) | 10 広報(機関誌やインターネットでの情報発信など) |
| 4 会計・経理 | 11 調査・研究 |
| 5 人事(職員の採用、管理) | 12 1~11の業務の補助的な仕事 |
| 6 一般事務 | 13 現場での活動 |
| 7 ボランティア・コーディネーター | 14 その他(具体的に) |

【「非正規職員」(*)がいらっしゃる団体にうかがいます。いない場合は問7へ】

(*)「非正規職員」とは、「パート、アルバイト、契約、派遣社員と呼ばれるタイプの者」をさします。

問6. 非正規職員 (*) の中で現在の時給について、(1) 高い人、(2) 平均的な人、(3) 低い人に分けて記入してください。(月給、日給支払の場合は労働時間数で割って時給に換算) 非正規職員が1人、また全員同額の場合は、「(2)平均的な人」の欄だけ回答してください。

非正規職員	おおよその時給 (2014年7月時点)	
(1) <u>時給の高い人</u>	約	円
(2) <u>平均的な人</u> (非正規職員が1人の場合、全員同額の場合はここだけ回答してください)	約	円
(3) <u>時給の低い人</u>	約	円

【有給職員を雇用している団体にうかがいます。】

問7. 下記の期間(年度)の有給職員の採用人数と離職人数はどのくらいですか。また、採用人数に関しては、そのうち東日本大震災の支援活動に関連して採用した人数を別にご記入ください。
(実績がない場合は「0」をご記入ください)

	有給職員の採用人数		有給職員の 離職人数
		うち、震災関連採用	
2011年4月1日～2012年3月31日 (2011年度)	人	人	人
2012年4月1日～2013年3月31日 (2012年度)	人	人	人
2013年4月1日～2014年3月31日 (2013年度)	人	人	人

【東日本大震災の支援活動に関連して採用した実績のある団体にうかがいます。それ以外の団体の方は次ページの間8にお進みください。】

付問1. 採用した中に、被災者の方はいらっしゃいますか。(○は1つ)

- 1 いる 2 いない 3 わからない

付問2. 採用した方の雇用契約期間はどのくらいですか。(○はいくつでも)

- 1 3か月未満 4 6か月 7 1年超
2 3か月 5 6か月を超え1年未満 8 期間の定めはない
3 3か月を超え6か月未満 6 1年

付問3. 採用した方の仕事は、主にどのようなものですか。(○はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|----------------------------|
| 1 組織全体の事業計画・運営・管理 | 8 行政や企業との連携 |
| 2 個々のプロジェクトの企画・運営 | 9 専門的な仕事(福祉、教育、IT、医療など) |
| 3 資金調達(補助金等申請、寄付金募集等) | 10 広報(機関誌やインターネットでの情報発信など) |
| 4 会計・経理 | 11 調査・研究 |
| 5 人事(職員の採用、管理) | 12 1～11の業務の補助的な仕事 |
| 6 一般事務 | 13 現場での活動 |
| 7 ボランティア・コーディネーター | 14 その他(具体的に) |

付問4. 何が採用の決め手となりましたか。(〇はいくつでも)

- | | | | |
|---|--------------|---|----------------|
| 1 | これまでの職業キャリア | 5 | 年齢 |
| 2 | やる気、熱意 | 6 | 他者からの推薦(推薦状など) |
| 3 | 保有している資格やスキル | 7 | 被災者であること |
| 4 | コミュニケーション能力 | 8 | その他(具体的に) |

付問5. 採用した方の前職(あるいは現職)はどのようなものでしたか。(〇はいくつでも)

- | | | | |
|---|---|---|----------------|
| 1 | 企業や団体の正規社員・職員 | 5 | 専業主婦 |
| 2 | 公務員(正規職員) | 6 | 学生 |
| 3 | 企業や団体(公務含む)の非正規社員・職員
(パート、契約社員、派遣社員など) | 7 | 無職 |
| 4 | 経営者、自営業主、個人事業主(フリーランス) | 8 | その他
(具体的に) |

付問6. 採用した方の年齢(採用時点)はいくつでしたか。(〇はいくつでも)

- | | | | | | | | |
|---|--------|---|--------|---|--------|---|-------|
| 1 | 20歳未満 | 3 | 30~39歳 | 5 | 50~59歳 | 7 | 65歳以上 |
| 2 | 20~29歳 | 4 | 40~49歳 | 6 | 60~64歳 | | |

付問7. 現在雇用している方に対しては、今後どのくらいの雇用の継続を見込んでいますか。

(〇はいくつでも)

- | | | | |
|---|---------|---|-------------------|
| 1 | 今後半年未満 | 3 | 1年~3年未満 |
| 2 | 半年~1年未満 | 4 | 本人に離職の意思がない限り継続する |

【全ての団体にうかがいます。】

問8. これまでに貴団体を離職した方の転職先は、どのようなところですか。(〇はいくつでも)

- | | | | |
|---|----------------------------|---|-------------------|
| 1 | 民間企業 | 5 | 専業主婦や学生など(仕事を辞める) |
| 2 | 他NPO法人、非営利団体 | 6 | リタイヤ(定年退職) |
| 3 | 公務員 | 7 | その他(具体的に) |
| 4 | 経営者、自営業主、
個人事業主(フリーランス) | 8 | 離職者はいない |

問9. 貴団体は、どのような方法を通じて(1)有給職員や(2)ボランティアを募集しますか。

(〇はそれぞれいくつでも)

	(1)有給職員	(2)ボランティア
雑誌や新聞広告などを通じての募集	1	1
学校、各種団体等でのポスター、広告の掲示による募集	2	2
ハローワークを通じての募集	3	3
NPO法人やNGOの求人サイト上での募集	4	4
貴団体のHPやFacebook、Twitterなどで募集	5	5
団体関係者からの紹介	6	6
団体関係者の友人、知人、縁者からの紹介	7	7
その他(具体的に)	8	8
募集はしていない	9	9

問10. (1) 貴団体で、現在不足しているのはどのような人材ですか。(○はいくつでも)

(2) その中から、もっとも必要とされている人材を1つ選んでください。(○は1つ)

	(1) 現在不足している人材 (○はいくつでも) ↓	(2) もっとも必要な人材 (1つに○) ↓
IT 関連技術に通じた人	1	1
企画能力に優れている人	2	2
専門の知識や経験が豊富な人	3	3
会計、経理に明るい人	4	4
人事、労務、教育訓練に明るい人	5	5
法律、行政制度に明るい人	6	6
資金集めが得意な人	7	7
団体運営全般ができる人	8	8
交渉、対外折衝が上手い人	9	9
人脈が豊富な人	10	10
年齢の若い人	11	11
体力に自信がある人	12	12
その他(具体的に)	13	13
特にない	14	14

問11. 貴団体の人材構成についておききます。以下の(a)～(d)のそれぞれについて、貴団体はAとBのどちらに近いですか。(○はそれぞれ1つ)

A	Aに近い	やや Aに近い	やや Bに近い	Bに近い	B
(a) 若年層(35歳未満)が多い	1	2	3	4	中高齢者が多い
(b) 男性が多い	1	2	3	4	女性が多い
(c) 大卒以上の学歴の者が多い	1	2	3	4	学歴はばらばら
(d) 有給職員はボランティアから内部登用する	1	2	3	4	有給職員は外部から採用する

問12. 貴団体の、人材活用上の課題は何ですか。(○はいくつでも)

- | | |
|----------------------|---------------------|
| 1 労働条件や就業環境の改善 | 6 職員やボランティアの定着率の向上 |
| 2 職員やボランティアの責任感の向上 | 7 職員やボランティアの専門能力の向上 |
| 3 団体内部のコミュニケーションの円滑化 | 8 役員層の人材確保 |
| 4 有給職員層の人材確保 | 9 ボランティア層の人材確保 |
| 5 後継者探し、後継者育成 | 10 その他(具体的に) |
| | 11 特にない |

問13. 自然災害等の被災地支援を実施する際に、ボランティアの募集と派遣を国や行政が積極的に行うことについてどう思いますか。(○は1つ)

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 1 よいと思う | 3 どちらかといえばよくないと思う |
| 2 どちらかといえばよいと思う | 4 よくないと思う |
| | 5 わからない |

Ⅱ 東日本大震災に係わる支援事業についてうかがいます

問14. 貴団体は東日本大震災に係わる支援事業に、これまでどのような形で携わりましたか。

(○はいくつでも)

1	被災地で復興支援事業を実施した
2	被災地以外で被災者等の支援事業を実施した
3	被災地以外で支援物資や寄付金を募って送った
4	その他 (具体的に)
5	特に何も行ってない

3~5のみの団体は
→ 10 ページの間 23 へ
お進みください

【1、2を選択した団体にうかがいます。】

付問 これまで貴団体で実施した東日本大震災に係わる支援事業の事業規模は、各年度ごとに、およそどのくらいの金額でしたか。

	億	千万	百万	十万	万	万円
2011年度： およそ						
2012年度： およそ						
2013年度： およそ						

問15. どのような資金体制で支援事業を実施しましたか。(○はいくつでも)

- 1 貴団体の独自資金 (寄付金を含む) によって実施
- 2 貴団体の独自資金 (寄付金は含まない) によって実施
- 3 ボラサポ、ジャパンプラットフォームなど資金支援団体からの助成を得て実施
- 4 企業との協働、企業寄付、助成金によって実施
- 5 行政からの委託により実施
- 6 行政からの補助金、助成金を得て実施
- 7 その他 (具体的に)

【5、6を選択した団体にうかがいます。】

付問 どのような制度や基金で支援活動を行いましたか。具体的な名称をご記入ください。

【問 14 で 1、2 を選択した団体にうかがいます。】

問16. 貴団体に対する寄付は、震災前後で次のうちどのような傾向にありますか。(○は1つ)

- | | |
|---|----------------------|
| 1 | 震災前に比べて寄付金が増えた |
| 2 | 震災前と後で特に大きな寄付金の変化はない |
| 3 | 震災前に比べて寄付金が減った |
| 4 | 寄付金はない |
- 次ページの間 17 へ
お進みください

次ページの付問へお進みください

【問 16 で 1 を選択した団体にうかがいます。】

付問 寄付をしている支援者はどのような方ですか。(○は1つ)

- 1 震災前からの支援者が多い
- 2 震災後に増えた新しい支援者が多い
- 3 わからない

【東日本大震災に関する支援事業を実施した団体(問 14 で 1、2 を選択)にうかがいます。】

問17. 貴団体が取り組む支援活動に参加するボランティアは、次のうちどのような傾向にありますか。(○は1つ)

1 震災前から活動しているボランティアが多い →問 18 へお進みください

2 震災後の支援活動で新たに活動を始めたボランティアが多い

3 ボランティアはいない
4 わからない } →問 18 へお進みください

【2 を選択した団体にうかがいます。】

付問 震災後から新たにボランティアに参加された方のうち、現在も継続して活動されている方は、どのくらいいますか。(○は1つ)

- 1 8割以上
- 2 6~7割
- 3 半分程度
- 4 3~4割
- 5 1~2割
- 6 ほとんどいない

【東日本大震災に関する支援事業を実施した団体(問 14 で 1、2 を選択)にうかがいます。】

問18. 東日本大震災に関する支援事業を実施することで、これまで実施していた貴団体の活動内容に影響がありましたか。(○は1つ)

- 1 あった：これまで実施していた活動の規模が縮小した
- 2 あった：これまで実施していた活動の規模も拡大した
- 3 なかった：これまでの活動は同規模で実施している
- 4 東日本大震災以前の活動はない

問19. 東日本大震災に関する支援活動中に、職員やボランティアに活動中の怪我など、治療費がかかるような出来事がありましたか。(○は1つ)

1 あった 2 なかった →次ページの間 20 へお進みください

【1 を選択した団体にうかがいます。】

付問 治療にかかった経費や補償はどのように対応されましたか。(○はいくつでも)

- 1 団体に加入している労災保険で対応した
- 2 団体に加入している健康保険(本人名義)で対応した
- 3 団体に加入しているボランティア保険で対応した
- 4 団体に個別に治療費等を負担した
- 5 個人で対応してもらった(団体の負担はなかった)
- 6 その他(具体的に)

【東日本大震災に関する支援事業を実施した団体(問 14 で 1、2 を選択)にうかがいます。】

問20. 震災以降、メディアなどで貴団体の活動が取り上げられたことはありましたか。

(○はいくつでも)

- | | |
|-------|----------------------|
| 1 テレビ | 5 区報や市報などの公報 |
| 2 ラジオ | 6 ブログなどインターネット上のメディア |
| 3 新聞 | 7 その他(具体的に) |
| 4 雑誌 | 8 取り上げられたことはない・不明 |

問21. 貴団体で実施している震災関連の支援事業の中で現在も継続しているものはありますか。

(○は1つ)

1 ある

2 すべて終了している →次ページの間 22 へお進みください

【1 を選択した団体にうかがいます。付問 1～6 は、現在も実施されている支援事業についての問いです。複数実施されている場合には、もっとも事業規模の大きなものについてお答えください。】

付問 1. いつから始められましたか。

201 年 月

付問 2. どのような内容の事業ですか。事業の名称と具体的な事業内容をお書きください。

事業名称：
事業内容：

付問 3. 年間支出はどのくらいの事業ですか。

年間支出：約

千万	百万	十万	万
----	----	----	---

 万円

付問 4. 当該支援事業に何人くらいの有給職員が雇用されていますか。(雇用されていない場合は「0」を記入)

年間雇用人数： 人

付問 5. 当該支援事業に 1 か月あたり平均して何人くらいのボランティアが活動していますか。(ボランティアがいない場合は「0」を記入)

1 か月あたりのボランティア数：約 人

付問6. 当該支援事業の終了時期はいつを見込まれていますか。(〇は1つ)

- 1 終了時期は、20 年 月ごろの見込み
 2 できる限り長く継続する見込み
 3 わからない

【東日本大震災に関する支援事業を実施した団体(問14で1、2を選択)にうかがいます。】

問22. 終了した震災関連の支援事業について、おうかがいします。終了した理由は何ですか。
 (〇はいくつでも)

- 1 資金元がなくなった(委託業務、補助金、助成金の終了)
 2 支援のニーズがなくなった
 3 事業を実施する人材を確保できなかった
 4 その他(具体的に)
 5 終了した事業はない

Ⅲ 貴団体の概要についてうかがいます

【全ての団体にうかがいます。】

問23. 貴団体の活動分野を、主なものから順に2つ選んで、下の枠内に数字を記入してください。

- | | | |
|-----------------|-------------|------------------|
| 1 保険・医療・福祉 | 8 災害救援 | 15 科学技術振興 |
| 2 社会教育 | 9 地域安全 | 16 経済活動の活性化 |
| 3 まちづくり | 10 人権擁護・平和 | 17 職業能力開発・雇用機会拡充 |
| 4 観光振興 | 11 国際協力 | 18 消費者の保護 |
| 5 農村漁村・中山間地域振興 | 12 男女共同参画 | 19 NPO支援 |
| 6 学術、文化、芸術、スポーツ | 13 子どもの健全育成 | 20 条例指定 |
| 7 環境保全 | 14 情報化社会の発展 | |

主要な活動分野：1番目 2番目

問24. 貴団体のボランティアや有給職員には、定年退職者がいますか。(〇は1つ)

- 1 いる 2 いない 3 わからない

問25. ボランティアや有給職員を確保するにあたって、定年退職者の受け入れについて、どのようにお考えですか。(〇は1つ)

- 1 積極的である 3 定年退職者であるかどうかは、気にしない
 2 あまり積極的でない

問26. 東日本大震災以降、貴団体で今後の災害対策や防災について、新たになんらかの事業を始められましたか。(〇は1つ)

- 1 新たに始めた 2 前から行っている 3 特に行っていない

問27. 貴団体が加入している保険を選択してください。(〇はいくつでも)

- | | |
|--------|---------------|
| 1 雇用保険 | 5 ボランティア保険 |
| 2 厚生年金 | 6 その他(具体的に) |
| 3 健康保険 | 7 いずれも加入していない |
| 4 労災保険 | |

問28. 貴団体が、協力して活動している団体についておききします。(〇はそれぞれいくつでも)

(1) ヒト、モノ、情報などの協力関係にあるのは、どのような団体等ですか。

(2) 貴団体が、資金の提供を受けている団体は、どのような団体等ですか。

	(1)ヒト、モノ、情報などの協力関係にある ↓	(2)資金の提供を受けている ↓
NPO 法人	1	1
任意団体(法人格のないNPO)	2	2
公益法人、一般法人(社団、財団法人)	3	3
中間支援組織(NPO法人や任意団体を支援する団体)	4	4
社会福祉協議会	5	5
労働組合	6	6
生活協同組合	7	7
学校、幼稚園、PTA等(学校法人)	8	8
病院、福祉施設(医療法人、社会福祉法人)	9	9
地縁組織(自治会、町内会など)	10	10
産業関連団体(商工会議所・青年会議所・農協など)	11	11
民間企業	12	12
地方自治体(都道府県)	13	13
地方自治体(市区町村)	14	14
その他(具体的に)	15	15
そのような団体等はない	16	16

付問. 「問28」で回答された団体のうち、貴団体の活動にとって重要な団体の番号を、3つまでご記入ください。

最も重要 2番目に重要 3番目に重要

問29. この3年間で、貴団体が強化してきた運営戦略は何ですか。(〇はいくつでも)

- 1 認定NPO法人になる
- 2 資産を増やす
- 3 自主財源(寄付、会費、自主事業収入)を増やす
- 4 人材確保と育成
- 5 ホームページやブログの充実による広報活動
- 6 FacebookやTwitterなどを通じた広報活動
- 7 テレビや新聞、雑誌取材を増やすような広報活動
- 8 行政との連携
- 9 企業との連携
- 10 他のNPO法人など非営利組織との連携
- 11 その他(具体的に)
- 12 特にない

NPO法人の活動と働き方に関する調査（個人調査票・事務局長票）

【調査の趣旨】

このアンケート調査は、特定非営利活動法人（以下、NPO法人という）で活動する事務局長の皆様、活動内容や、活動を始めたきっかけや動機などをおききします。本調査は、日本NPO学会および日本NPOセンターにもご協力いただき、労働政策研究・研修機構(*)が実施しております。今後の労働政策や、災害時の支援活動に関する提言を行うための資料といたします。

あなたの活動の状況を是非ご教示くださいますよう、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

【記入にあたってのお願い】

- 1 貴団体において事務局長、もしくはそれに準ずる方に、ご記入をお願いいたします。
- 2 特にことわりのない場合、2014年7月1日現在でお答えください。
- 3 ご記入内容は、すべて統計的に処理され、研究目的にのみ利用されます。個人が特定されることはございませんので、ありのままをご記入ください。
- 4 もう一方の調査票と共に同封の緑色の返信用封筒に入れて、7月25日（金）までに投函ください。
- 5 WEB上からも回答できます。<http://www.jil.go.jp/r> にアクセスし、調査票右肩のシリアルナンバーを入力してください。同様のアンケート調査が始まります。

【調査票の記入方法・実査内容・回収についての問い合わせ】

株式会社日本リサーチセンター 調査部 担当：萩原

電話：0120-921-409（フリーダイヤル）E-mail：npo@nrc.co.jp

受付時間：9：00～18：00（土日祝日を除く）

株式会社日本リサーチセンターは、労働政策研究・研修機構より当調査の実査・集計業務を委託されています。



【調査の趣旨・目的についての問い合わせ】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 担当：小野、古俣

電話：03-5991-5147

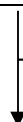
受付時間：10：00～12：00、13：00～17：00（土日祝日を除く）

(*)労働政策研究・研修機構は、厚生労働省所管の独立行政法人で、労働政策に資する調査研究活動を行っております。

I 現在のNPO法人での活動についておききします

問1. 現在のNPO法人で活動を始めたのはいつですか。

西暦 年 月



→ 2011年2月以前に活動されていた方は、
次ページの間2へお進みください

【2011年3月以降に活動を開始した方にかがいます。】

付問 あなたが現在のNPO法人で活動を始めたのは、東日本大震災がきっかけでしたか。

(○は1つ)

- 1 はい 2 いいえ

【全員の方にうかがいます。】

問2. 現在のNPO法人で活動を始めた、直接のきっかけは何ですか。(○は1つ)

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| 1 家族や親戚からの紹介 | 6 雑誌や新聞、広報誌などを通じての募集・勧誘 |
| 2 職場や仕事を通じた紹介 | 7 HPなどインターネットを通じての募集・勧誘 |
| 3 地域の友人・知人からの紹介 | 8 ハローワークを通じての公募 |
| 4 インターネット上のつながりからの紹介 | 9 大学や専門機関、自治体などを通じての公募 |
| 5 その他の友人・知人からの紹介 | 10 その他(具体的に) |

問3. 次の(a)～(l)の各項目について、あなたが現在のNPO法人で活動を始めた動機として、どの程度あてはまるかお答えください。(○はそれぞれ1つ)

	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
(a) 人の役に立ち、社会や地域に貢献するため ⇒	1	2	3	4
(b) NPO法人の理念や活動目的に共感したため ⇒	1	2	3	4
(c) 収入を得るため ⇒	1	2	3	4
(d) 自分の経験や能力を生かすため ⇒	1	2	3	4
(e) 新しい知識や技術、経験を得るため ⇒	1	2	3	4
(f) 将来働く際に有利な経験を得るため ⇒	1	2	3	4
(g) 授業の単位や資格を取るため ⇒	1	2	3	4
(h) 仲間や友人の輪を広げるため ⇒	1	2	3	4
(i) 必要な情報やつながりを得るため ⇒	1	2	3	4
(j) 家族や友人に頼まれた、誘われたため ⇒	1	2	3	4
(k) 時間ができたため ⇒	1	2	3	4
(l) 義理、断り切れなかったため ⇒	1	2	3	4

問4. 現在のNPO法人であなたが行っている活動内容をすべてお答えください。(○はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|----------------------------|
| 1 組織全体の事業計画・運営・管理 | 8 行政や企業との連携 |
| 2 個々のプロジェクトの企画・運営 | 9 専門的な仕事(福祉、教育、IT、医療など) |
| 3 資金調達(補助金等申請、寄付金募集等) | 10 広報(機関誌やインターネットでの情報発信など) |
| 4 会計・経理 | 11 調査・研究 |
| 5 人事(職員の採用、管理) | 12 1～11の業務の補助的な仕事 |
| 6 一般事務 | 13 現場での活動 |
| 7 ボランティア・コーディネート | 14 その他(具体的に) |

問5. 問4で選択した活動内容の中で、主なものの番号を1つご記入ください。

問6. 現在のNPO法人で活動している曜日は以下のうちどれにあたりますか。(○はいくつでも)

- | | |
|---------------|---------------|
| 1 平日の昼間 | 4 週末(土日)祝日の夜間 |
| 2 平日の夜間 | 5 決まっていない |
| 3 週末(土日)祝日の昼間 | |

問7. 次の(a)～(k)の各項目は、現在のNPO法人での活動を通じて、あなたにどの程度あてはまりますか。(○はそれぞれ1つ)

	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
(a) 人の役に立ち、社会や地域に貢献できている ⇒	1	2	3	4
(b) 自分の意見や考えが組織運営に反映されている ⇒	1	2	3	4
(c) 生活に必要な収入が得られている ⇒	1	2	3	4
(d) 自分の経験や能力が生かされている ⇒	1	2	3	4
(e) 新しい知識や技術、経験が身についている ⇒	1	2	3	4
(f) 将来のキャリアに有利な経験を得られている ⇒	1	2	3	4
(g) 周りから注目、評価、感謝されている ⇒	1	2	3	4
(h) 私生活でもスタッフやメンバーと交流がある ⇒	1	2	3	4
(i) 必要な情報やつながりを得られている ⇒	1	2	3	4
(j) 自分の生活時間に合わせて活動できている ⇒	1	2	3	4
(k) 将来へ希望が持てる ⇒	1	2	3	4

問8. 現在のNPO法人活動の中で、最近6ヶ月くらいの間に、次の(a)～(k)のようなことをどの程度経験しましたか。あてはまると思う番号に○をつけてください。(○はそれぞれ1つ)

	いつもある	しばしばある	時々ある	まれにある	ない
(a) 「こんな活動、もうやめた」と思うことがある ⇒	1	2	3	4	5
(b) 我を忘れるほど活動に熱中することがある ⇒	1	2	3	4	5
(c) この活動は私の性分に合っていると思うことがある ⇒	1	2	3	4	5
(d) 1日の活動が終わると「やっと終わった」と感じることもある ⇒	1	2	3	4	5
(e) 活動に行くのが嫌になって、家にいたいと思うことがある ⇒	1	2	3	4	5
(f) 活動を終えて、今日は気持ちのよい日だったと思うことがある ⇒	1	2	3	4	5
(g) 活動のために心にゆとりがなくなったと感じることがある ⇒	1	2	3	4	5
(h) 今の活動に、心から喜びを感じることもある ⇒	1	2	3	4	5
(i) 活動が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある ⇒	1	2	3	4	5
(j) 体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある ⇒	1	2	3	4	5
(k) 我ながら、仕事をうまくやり終えたと思うことがある ⇒	1	2	3	4	5

問9. 現在のNPO法人の活動に役立てるために、過去1年間で下記にあるような自己啓発を行いましたか。(○はいくつでも)

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 1 本を買った | 5 学校に通った |
| 2 資格を取った | 6 その他(具体的に) |
| 3 セミナーや講座などを受けた | 7 行ったことのある自己啓発はない |
| 4 通信教育を受けた | |

問10. あなたの持っている各種資格について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

(○はいくつでも)

1 看護師	9 精神保健福祉士	17 医師	25 司法書士
2 准看護師	10 保健師	18 弁護士	26 税理士
3 社会福祉士	11 介護福祉士	19 理・美容師	27 行政書士
4 作業療法士	12 ホームヘルパー	20 簿記資格	28 その他
5 理学療法士	13 栄養士	21 パソコン関連資格	具体的に
6 柔道整復師	14 保育士・幼稚園教諭	22 語学関連資格	29 資格は持っていない
7 歯科衛生士	15 教員免許(小・中・高)	23 普通自動車免許	
8 心理カウンセラー	16 医療事務	24 大型・特殊自動車免許	

↓
問 11 へお進みください

付問 現在持っている資格のうち、現在の NPO 法人でのお仕事に役立っているものはありますか。

(○は1つ)

1 ない 2 ある → 一番役に立っている資格の番号をご記入ください。

【全員の方にかがいます。】

問11. 現在の NPO 法人で活動を始めてから現在にいたるまで、活動への取組み意欲はどのように変わりましたか。(○は1つ)

1 意欲は上がっている 2 変わっていない 3 意欲は下がっている

問12. 次の (a) ~ (c) の各項目について、あなたは、現在の NPO 法人内でどの程度関与していますか。

(○はそれぞれ1つ)

	かなり関与している	やや関与している	あまり関与していない	関与していない
(a) 組織運営やミッションの方針決定 ⇒	1	2	3	4
(b) 組織の全般的な業務の管理 ⇒	1	2	3	4
(c) 個々のプロジェクトの管理・運営 ⇒	1	2	3	4

問13. あなたは、現在の NPO 法人で東日本大震災関連の支援活動を行いましたか。(○は1つ)

- 1 行った(行っている)・・・主に、被災地で
- 2 行った(行っている)・・・主に、被災地以外で
- 3 行った(行っている)・・・被災地と被災地以外での活動は半々
- 4 行っていない
- 5 現在の NPO 法人は東日本大震災関連の支援事業は行っていない

→ 次ページの間 14 へお進みください

【1~3を選択された方にかがいます。】

付問 1. 東日本大震災関連の支援活動を行った期間をご記入ください。

なお、現在も継続されている方は、「1 継続中」に○をしてください。

●開始 西暦 201 年 月 日 ~ 1 継続中 年 月 日 まで
 2 終了 → 201 年 月 日 まで

付問 2. 付問 1 でお答えになった期間中、東日本大震災関連の支援活動が、あなたの NPO 法人での活動時間に占める割合はどのくらいです（でした）か。（○は 1 つ）

- 1 自身の活動時間の 8 割以上
- 2 自身の活動時間の 半分程度（4～7 割）
- 3 自身の活動時間の 3 割以下

付問 3. 東日本大震災関連の支援活動の内容はどのようなものです（でした）か。
(○はいくつでも)

- | | |
|-----------------|------------------------|
| 1 がれきや泥等の撤去 | 7 ボランティア・コーディネート |
| 2 炊き出しや物品の配布 | 8 災害支援事業の企画・運営・管理 |
| 3 寄付や支援物資の収集、整理 | 9 行政や各種団体、企業との情報交換・連絡 |
| 4 医療、保健、福祉関連活動 | 10 広報活動（新聞、ネット等での情報発信） |
| 5 見回り、見守り活動 | 11 事務作業、後方支援 |
| 6 遊び相手、学習支援 | 12 その他（具体的に) |

付問 4. 東日本大震災関連の支援活動中（移動中も含む）に、下記のようなことを経験したり、感じたりしましたか。（○はいくつでも）

- | | |
|--------------------|-----------------------------|
| 1 通院・入院を要するケガ | 5 被曝 ^{ひばく} に関する不安感 |
| 2 通院・入院を要する病気（身体面） | 6 余震などによる不安感 |
| 3 通院・入院を要する病気（精神面） | 7 その他（具体的に) |
| 4 過労 | 8 特にない |

付問 5. 東日本大震災関連の支援活動中のケガや事故に備えて、事前に保険等に加入していませんか。（○はいくつでも）

- 1 労災保険に加入していた（NPO 法人が負担）
- 2 NPO 法人がボランティア保険に加入していた（NPO 法人が負担）
- 3 自らボランティア保険に加入した（全額・一部自己負担）
- 4 民間の保険（医療、損害保険など）に加入（全額自己負担）
- 5 特に何も加入していない
- 6 わからない

【全員の方にかがいます。】

問14. 東日本大震災以前から現在の NPO 法人で活動していた方にかがいます。あなたは、以下の (a) ~ (c) の項目について、東日本大震災以前と以後では変化があったと感じますか。

(○はそれぞれ 1 つ)

	増加した	やや増加した	変化なし	やや減少した	減少した
(a) 現在の NPO 法人の活動から得るやりがい ⇒	1	2	3	4	5
(b) 現在の NPO 法人の活動に対する世間の注目度 ⇒	1	2	3	4	5
(c) 現在の NPO 法人の活動に対して他者から感謝された経験 ⇒	1	2	3	4	5

問15. 現在、ボランティア活動中のケガや病気に対して国や行政での補償制度がありませんが、今後のあり方についてあなたはどのように考えますか。(〇は1つ)

- 1 激甚災害等の災害ボランティア活動では、国や行政での補償制度が必要である
- 2 ボランティア活動全般に対して、国や行政での補償制度が必要である
- 3 国や行政での補償制度は必要ない(現在のボランティア保険で十分である)
- 4 その他(具体的に)
- 5 わからない

問16. 自然災害等の被災地支援を実施する際に、ボランティアの募集と派遣を国や行政が積極的に行うことについてどう思いますか。(〇は1つ)

- 1 よいと思う
- 2 どちらかといえばよいと思う
- 3 どちらかといえばよくないと思う
- 4 よくないと思う
- 5 わからない

II 活動形態別におききします

問17. 現在のNPO 法人でのあなたの活動形態はどれにあたりますか。(〇は1つ)

- 1 正規職員(フルタイムで働き、一般企業では正規社員と呼ばれるタイプの有給職員)
- 2 非正規職員(パート、アルバイト、契約、派遣社員と呼ばれるタイプの有給職員)
- 3 有償ボランティア(必要経費や謝金などの支給を受けているボランティア)
- 4 無償事務局ボランティア(主に事務局業務を担うボランティア)
- 5 無償その他ボランティア(事務局業務以外の活動を担うボランティア)
- 6 インターン(学生などで、就業体験を目的として活動する者。実習生)

→8 ページの間 26 へ
お進みください

【問 18～25 は、「1 正規職員」「2 非正規職員」を選択された方にうかがいます。】

問18. あなたの①給与形態を選び(〇は1つ)、②そのおおよその金額(数字を記入)をご記入ください。月給、年俸の場合は、千円単位は四捨五入してください。

①給与形態 (〇は1つ)	②金額 (税金、社会保険料など控除前の金額。残業代を除く。)
1 時間給 _____ →	1 時間あたり () 円
2 日給 _____ →	1 日あたり () 円
3 月給 _____ →	1 か月あたり () 万円
4 年俸 _____ →	1 年あたり () 万円
5 その他 () _____ →	() 円

問19. 有給職員になった時点から、現在まで賃金はどのように変化しましたか。(〇は1つ)

- 1 上昇傾向 2 低下傾向 3 ほとんど変化はない

問20. あなたの現在の NPO 法人における賃金は、主にどのようなルール（賃金表など）に基づいて決定されていますか。（○は1つ）

- | | |
|------------------|-----------------------|
| 1 年齢や勤続年数に応じて決定 | 5 時給などで一律に決定 |
| 2 資格や能力に応じて決定 | 6 場合に応じて決定（明確なルールがない） |
| 3 職務や職種に応じて決定 | 7 その他（具体的に） |
| 4 個人の貢献や成果に応じて決定 | 8 わからない |

問21. 現在の NPO 法人における処遇全般に対して、あなたは満足していますか。（○は1つ）

- 1 満足 2 やや満足 3 やや不満 4 不満

問22. 現在の NPO 法人でのあなたの(1)標準的な1日の実労働時間（残業を含む）、(2)標準的な週の労働日数をご記入ください。また、(1)と(2)を掛け合わせた、(3)標準的な週あたりの実労働時間はどのくらいになりますか。

(1) 標準的な 1日の実労働時間	(2) 標準的な 週の労働日数	(3) 標準的な 週あたりの実労働時間
時間	×	日
		=
		時間

問23. 現在の NPO 法人での活動を通じて、なんらかの教育訓練を受けたことがありますか。

（○はいくつでも）

- | | |
|---------------------------------|--------------|
| 1 計画的な OJT（日常の業務につきながら行われる教育訓練） | 6 自己啓発への支援 |
| 2 入社、入職時の研修 | 7 その他（具体的に） |
| 3 職種、職務別の研修 | 8 特に受けたことはない |
| 4 資格取得のための研修 | |
| 5 外部団体での研修、講座への参加 | |

問24. 現在の NPO 法人での仕事を通じて、職業能力やキャリアは向上していますか。（○は1つ）

- | | |
|--------------|--------------|
| 1 向上している | 3 あまり向上していない |
| 2 ある程度向上している | 4 向上していない |

問25. あなたは、3年後どのような働き方をしていると思いますか。（○は1つ）

- 1 現在の NPO 法人で継続して働いている
- 2 他の NPO 法人等、非営利団体で働いている
- 3 民間企業で働いている
- 4 経営者、自営業主、個人事業主（フリーランス）になる
- 5 NPO 法人を立ち上げる
- 6 公務員になる
- 7 その他（具体的に）
- 8 働いていない（リタイア、家事に専念、学生など）
- 9 わからない

次ページの間 29 へお進みください

【問 26～28 は、問 17 で「3～5 ボランティア」、「6 インターン」を選択した方にうかがいます。】

問26. 現在の NPO 法人では、1 ヶ月あたり何時間くらい活動されていますか。年間での活動時間を、月平均に換算してお答えください。

1 ヶ月あたり

--	--	--

 時間程度

問27. 活動に際して、交通費などの経費や謝礼は、どのような形で支払われていますか。

(○はいくつでも)

- | | |
|--|--|
| <p>1 現金や現金化できる謝礼の支払</p> <p>2 現金化できない謝礼の支払</p> <p>3 交通費などの経費の実費支払</p> | <p>4 交通費などの経費の一定額支払</p> <p>5 その他(具体的に)</p> <p>6 支払は一切ない</p> |
|--|--|

【「1. 現金や現金化できる謝礼の支払」を選択した方にうかがいます】

付問 昨年(2013年)1年間にあなたが受け取った謝礼金(交通費などの経費は除く)はおよそいくらでしたか。また、1時間当りの金額が決まっている場合いくらですか。

年間 _____万 _____千円 1時間当り _____円

問28. あなたは、現在の NPO 法人で有給職員になりたいと思っていますか。(○は1つ)

- 1 なりたい 2 なりたくない 3 どちらともいえない

【全員の方にうかがいます。】

Ⅲ 現在の NPO 法人以外での職業やボランティア経験についておききします

問29. 現在の NPO 法人以外での、あなたの主なご職業をお答えください。(○は1つ)

- | | |
|--|---------------------------------|
| <p>1 企業や団体の正規社員・職員</p> <p>2 公務員(正規職員)</p> <p>3 企業や団体(公務含む)の非正規社員・職員(パート、契約社員、派遣社員など)</p> <p>4 経営者、自営業主、個人事業主(フリーランス)</p> | |
| <p>5 専業主婦</p> <p>6 学生</p> <p>7 現在の NPO 法人以外では仕事をしていない</p> <p>8 その他(具体的に)</p> | <p>→次ページの間 31 へ
お進みください</p> |

【1～4 を選択された方にうかがいます。】

問30. 上で○をつけた現在の NPO 法人以外の職業で、あなたの(1)標準的な1日の実労働時間(残業を含む)、(2)標準的な週の労働日数をご記入ください。また、(1)と(2)を掛け合わせた、(3)標準的な週あたりの実労働時間はどのくらいになりますか。

(1)標準的な 1 日の実労働時間 (2)標準的な 週の労働日数 (3)標準的な 週あたりの実労働時間

--	--

 時間
 ×

--	--

 日
 =

--	--	--

 時間

【全員の方にうかがいます。】

問31. 現在のNPO法人以外で、働いたことがありますか。下記の(a)～(c)のそれぞれについて、就業年数の合計（半年以上切り上げ、半年未満切捨て）をお答えください。半年未満もしくは「ない」場合には、0をお書きください。

なお、いずれの就業経験もない場合には×をお選びください。就業年数の合計が半年未満の場合も、×をお選びください。

	勤続年数の合計	
(a) 企業や団体の正規社員・職員	約	年
(b) 企業や団体の非正規社員・職員（パート・アルバイト、契約社員、派遣社員など）	約	年
(c) 経営者、自営業主、個人事業主（フリーランス）	約	年

X 上記いずれの就業経験もない →問 32 へお進みください

【(a)～(c)のいずれかに、1年以上と回答した方にうかがいます。】

付問 1. あなたは、これまで現在のNPO法人以外のNPO法人で、有給職員として働いたことがありますか。ある場合は、その勤続年数の合計（半年以上切り上げ、半年未満切捨て）をお答えください。（○は1つ）

- 1 ある → _____年 2 ない

付問 2. 現在のNPO法人以外で、最も長く経験した職はどれですか。（○は1つ）

- | | |
|------------------------------------|--------------------------------|
| 1 経営職・役員 | 7 事務職（一般事務等） |
| 2 管理職（リーダー職含む） | 8 営業職 |
| 3 事務系専門職A（経理、財務、会計） | 9 販売職、接客サービス職 |
| 4 事務系専門職B（マーケティング、企画、法務、広報など上記A以外） | 10 生産・技能職、建設・工事、運輸・通信職 |
| 5 技術系専門職（研究開発・設計・SE等） | 11 軽作業、梱包、清掃 |
| 6 医療福祉・教育関係の専門職 | 12 その他（ ） |

付問 3. あなたは、これまで定年退職の経験はありますか。（○は1つ）

- 1 ある 2 ない

【全員の方にうかがいます。】

問32. あなたは、現在のNPO法人以外で、ボランティアなどの社会貢献活動をしていますか。

（○はいくつでも）

- 1 特にしていない
- 2 地縁的な活動に関するグループ・団体（自治会、町内会、青年団など）
- 3 ボランティア、NPO法人、市民活動に関するグループ・団体
- 4 行政機関、学校教育機関、医療福祉機関でのボランティア
- 5 その他のグループ・団体（具体的に ）

問33. あなたは、現在のNPO法人で活動する前から、ボランティアなどの社会貢献活動を行っていましたか。(○は1つ)

- 1 自主的に活動していた
- 2 学校や会社の取り組みで経験した
- 3 活動していない(現在のNPO法人がはじめて) → 問34へお進みください

【1、2を選択した方にうかがいます。】

付問 これまで活動していた期間はどれくらいですか。(○は1つ)

- 1 1か月未満
- 2 1か月以上～1年未満
- 3 1年～3年未満
- 4 3年以上

【全員の方にうかがいます。】

問34. 今後、NPO法人での活動についてどのような見通しを持っていますか。(○は1つ)

- 1 可能な限り、現在のNPO法人で活動を続けたい
- 2 ある一定期間だけ、現在のNPO法人で活動を続けたい
- 3 他に活動拠点を移したい
- 4 活動をやめたい

付問. 現在のNPO法人で活動を続ける期限が決まっている場合は、その具体的な時期をお答えください。そうでない場合は、およそ何歳頃まで活動を続けたいかをお答えください。

西暦 20 年まで、あるいは、 歳頃まで

【全員の方にうかがいます。】

問35. 次の(a)～(d)の各項目について、あなたはどの程度満足していますか。(○はそれぞれ1つ)

		満足している	まあ満足している	やや不満である	不満である	該当しない
(a) 現在のNPO法人での活動	⇒	1	2	3	4	
(b) NPO法人以外の仕事	⇒	1	2	3	4	5
(c) 住んでいる地域	⇒	1	2	3	4	
(d) 生活全体	⇒	1	2	3	4	

IV あなた自身のことについて

F1. あなたの性別は何ですか。(○は1つ)

- 1 男性
- 2 女性

F2. あなたの現在(調査時点)の年齢を教えてください。

歳

F3. あなたは、結婚していますか。(○は1つ)

- 1 未婚
- 2 既婚(事実婚を含む)
- 3 離死別

F13. あなたが、現在の NPO 法人で加入している社会保障等はどれですか。(○はいくつでも)

- 1 雇用保険 3 厚生年金 5 いずれも加入していない
2 健康保険 4 ボランティア保険など 6 わからない

F14. 東日本大震災で、あなた自身やご家族・ご親戚等は被災しましたか。(○はいくつでも)

- 1 自分自身が被災した 3 誰も被災していない
2 家族・親戚、親しい知人の中に被災した人がいる

F15. 昨年(2013年)1年間の「①現在の NPO 法人からのあなたの収入」、「②①以外の仕事によるあなたの収入」、「③世帯全体の収入」は、およそどのくらいでしたか。(○はそれぞれ1つ)

	①現在の NPO 法人からの収入	② ①以外の仕事によるあなたの収入	③世帯全体
なし(0円)	1	1	
50万円未満	2	2	1
50～100万円未満	3	3	2
100～150万円未満	4	4	3
150～200万円未満	5	5	4
200～250万円未満	6	6	5
250～300万円未満	7	7	6
300～400万円未満	8	8	7
400～500万円未満	9	9	8
500～700万円未満	10	10	9
700～1,000万円未満	11	11	10
1,000～1,500万円未満	12	12	11
1,500万円以上	13	13	12

F16. 昨年(2013年)1年間にあなたが現在の NPO 法人に納めた会費と寄付した額はいくらですか。(実績がない場合には「0」をご記入ください。)

会費 _____円 寄付額 _____円

F17. あなたは、東日本大震災に関連して、総額でどのくらい寄付をされましたか。(現在の NPO 法人への寄付、それ以外への寄付もすべて含めてください)

寄付額(総額) _____円

F18. NPO 法人で働きたい、活動したいと考える後進の方へアドバイスするなら、どのようなことが考えられますか。ご自由にお書きください。

お忙しい中、ご協力本当にありがとうございました。7月25日(金)までに、もう一方の調査票と共に返信用封筒に入れ、切手を貼らずに投函してください。さらなるご活躍をお祈りいたしております。

巻末表：本報告書で使用したデータの一部修正：該当部分の提示
 『NP0法人の活動と働き方に関する調査（団体調査）』

変数名 ラベル	Q30_1 問30 2011年度 の年間収入全体の額		Q30_2 問30 2011年度 の寄付金収入額		Q30_4 問30 2012年度 の年間収入全体の額		Q30_5 問30 2012年度 の寄付金収入額		Q30_7 問30 2013年度 の年間収入全体の額		Q30_8 問30 2013年度 の寄付金収入額	
	旧値	修正値	旧値	修正値	旧値	修正値	旧値	修正値	旧値	修正値	旧値	修正値
1	10181w2	2893.8			44396	4439.6			55695	5569.5		
2	11023w3	120000	12		108000	10.8			96000	9.6		
3	12488w8	45000	4500		48000	4800			50000	5000		
4	12632w8	46590	4659		55210	5521			58100	5810		
5	12694w6	103400	10.34		725000	72.5			669000	66.9		
6	13623w1	241702	999999	4	261421	999999	2	999999	283466	999999	0	999999
7	13730w8	177382	17738.2		203403	20340.3			21959	2195.9		
8	15680w2	53000	5300		50000	5000			52000	5200		
9	15804w9	523560	999999		523560	509			523560	507		
10	15966w9	416000	41.6		620000	62						
11	16633w7	56392	999999	2400	3705	370.5			3660	366		
12	17111w2	103235	10323.5		86547	8654.7			107818	10781.8		
13	17292w5	53421	5342.1		52974	5297.4			53363	5336.3		
14	18609w1	75950	7595		74373	7437.3			75976	7597.6		
15	18942w1	112000	11200		105000	10500			115000	11500		
16	19144w7								112214	11221.4		
17	19176w1	115230	11523		118570	11857			125110	12511		
18	19412w4	200000	20		200000	20			200000	20		
19	19860w1	74111	7411.1		90164	9016.4			93367	9336.7		
20	20004w1								79843	7984.3		
21	20339w4	91483	9148.3		91041	9104.1			90507	9050.7		
22	20436w1	60541	6054.1		74237	7423.7			77862	7786.2		
23	20981w2	366100	36610		343100	34310			329900	32990		
24	21132w9				52575	5257.5			44179	4417.9		

注) 修正した箇所のみ旧値と修正値を表示
 「999999」は欠損値を表す

労働政策研究報告書 No.183

NPO の就労に関する研究

—恒常的成長と震災を機とした変化を捉える—

発行年月日 2016年 5月 31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 富士プリント株式会社

©2016 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)