

知多半島の NPO が有する社会的な価値に関する研究

－ NPO スタッフの意識と活動実態に関する調査を通じて－

日本福祉大学国際福祉開発学部 教授
日本福祉大学知多半島総合研究所 所長 千頭 聡

1. 本研究の目的

特定非営利活動促進法が施行されてすでに18年以上が経過した。この間、地域の多様な課題に正面から向き合い、その解決を図る重要な主体として、NPO 法人が数多く誕生し、活動が大きく展開されてきた。その結果、地域社会の中で、NPO 法人の認知度も高まり、地域を支える大切なステークホルダーとして評価されるようになってきた。また、行政との協働においても、愛知県との間で交わされた協働のルールブックなどの成果として、行政における NPO 法人の位置づけも明確になり、一定の進展が図られてきた。

このような社会的な状況の中で、本調査は、NPO 法人で働き活動されているスタッフの方を対象に、仕事・活動の実態や、活動に対する自己評価、意識などについてアンケート調査を行い、NPO 法人での仕事や活動がどういう意味を持ち、社会的な価値を生み出しているのかについて、定量的に明らかにしようというものである。

2. アンケートの概要

- ①調査対象：知多半島に拠点を置く NPO 法人で働き、活動するスタッフ
- ②調査方法：NPO 法人を通じて調査票を配布し、回収も法人経由で行った。
- ③調査期間：2016 年 11 月～12 月

- ④最終有効回収数は、46 法人、455 サンプルである。なお、各法人に対して5通から20通の調査票を配布し、組織内で可能な限り記入を依頼し回収したため、有効配布数は定義できない。

3. 回答者の概要

回答者の属性は以下のとおりである。

①性別および年齢

全体の73.0%が女性であり、男性は25.9%と少ない。年齢分布は図1に示すように、45-49歳が13.6%と最も多く、次いで、50-54歳が11.4%、40-44歳が10.5%である。

性別と年齢をクロスさせ、年齢別に男女の比率をみる(図2)と、全体の男女比率に対して、39歳までは男性の比率が高くなっ

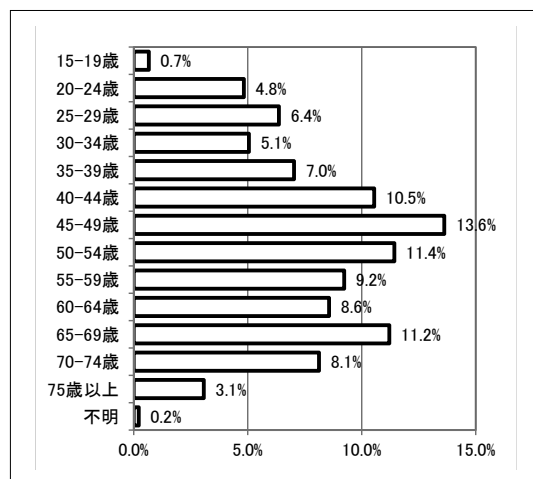


図1 年齢分布

ており、40歳から64歳までは逆に女性の比率が高い。さらに、65歳以上では再び男性の比率が高くなっており、特に75歳以上では男性の比率が8割近くに達している。

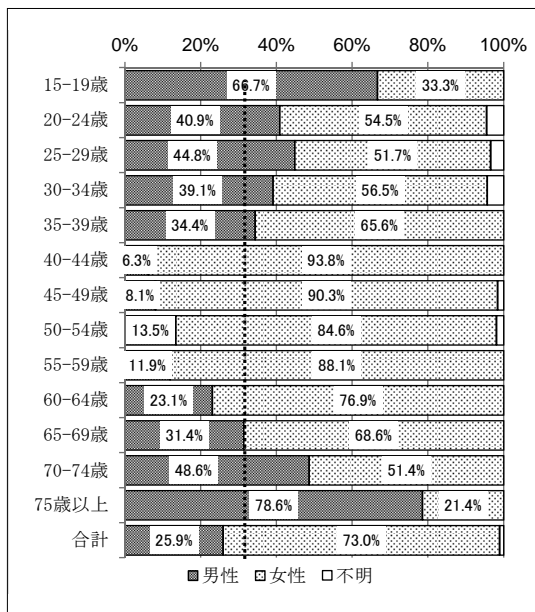


図2 年齢別に見た性別構成

②世帯総収入

世帯総収入(図3)は、600万から800万円が16.3%で最も多く、その他は、200万円から1,000万円超まで幅広く分布している。34歳以下では400万円未満の世帯が多いのに対して、35歳以上では600万から800万円の層が多くなる。50歳代では、1,000万円を超える世帯も20%前後いる。

③前職

全体としては、アルバイト・パートが27.3%で最も多く、次いで、企業正社員が21.3%、学生が17.4%である。年齢別(表1)にみると、20歳代では学生からの就職が最も多く、NPOが学生にとって一つの重要な就職先として選択されていることがう

かがえる。30歳代に入ると、企業正社員から転職が全体の3割程度を占め、40歳代から50歳代では、パート・アルバイトからの転職が同じく3割以上を占めている。この年齢層では女性の比率が圧倒的に多いことを考えると、出産・子育てを契機としたNPOへの転職という流れが読み取れる。一方、60歳以上では家事専念からNPO活動への参加が2割程度みられ、この世代が初めて社会へ参加するための方法の一つとしても重要な意味を持っていることがうかがえる。

表1 年齢別にみた前職

	第一位	第二位	第三位	第四位
20-24歳	学生 54.5%	企業正社員 27.3%		
25-29歳	学生 37.9%	企業正社員 24.1%	他法人職員 20.7%	
30-34歳	企業正社員 39.1%	他法人職員 17.4%	パートなど 13.0%	
35-39歳	企業正社員 34.4%	パートなど 18.8%	他法人職員 15.6%	企業派遣社員 12.5%
40-44歳	パートなど 43.8%	家事専念 35.4%		
45-49歳	パートなど 37.1%	家事専念 27.4%	企業正社員 22.6%	
50-54歳	パートなど 36.5%	他法人職員 23.1%	企業正社員 11.5%	
55-59歳	パートなど 35.7%	他法人職員 14.3%	企業正社員 14.3%	
60-64歳	自営業 23.1%	パートなど 23.1%	家事専念 12.8%	
65-69歳	家事専念 25.5%	パートなど 23.5%	企業正社員 19.6%	
70-74歳	企業正社員 45.9%	パートなど 21.6%		
75歳以上	その他 28.6%	企業正社員 28.6%	家事専念 14.3%	パートなど 14.3%
全体	パートなど 27.3%	企業正社員 21.3%	家事専念 17.4%	

4. 活動の状況

①勤続年数

全体としては、10年以上が24.2%と最も多い。年齢別(図4)にみると、年齢が高くなるにつれて活動年数も長くなっている。55歳以上では10年以上活動している人の割合が4割ないしそれ以上となっており、NPOが活動を継続しやすい場として社会的な価値があることがわかる。一方、

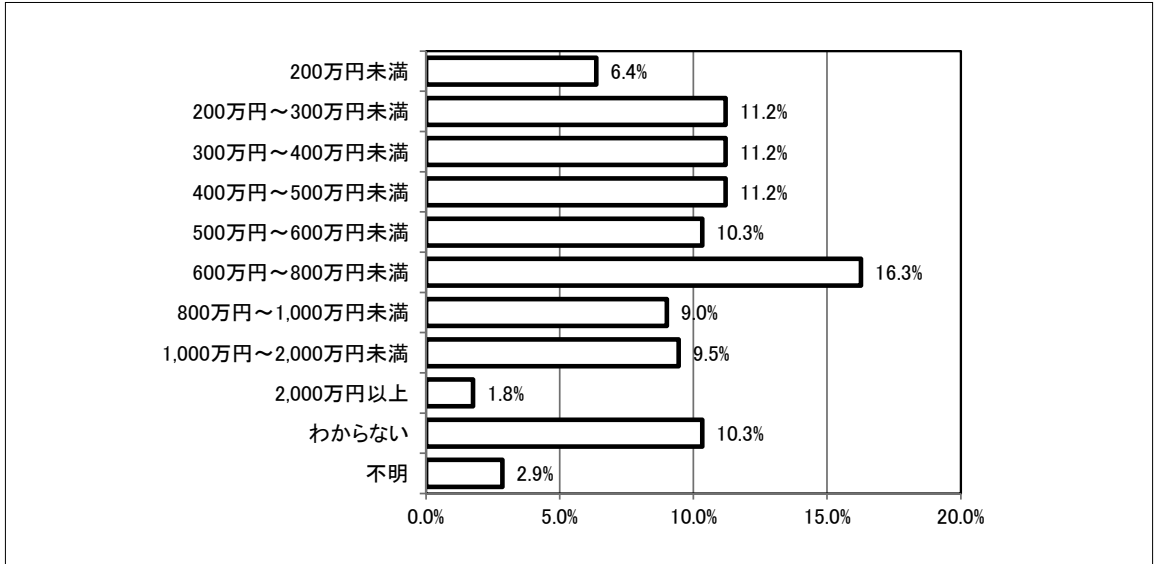


図3 世帯総収入

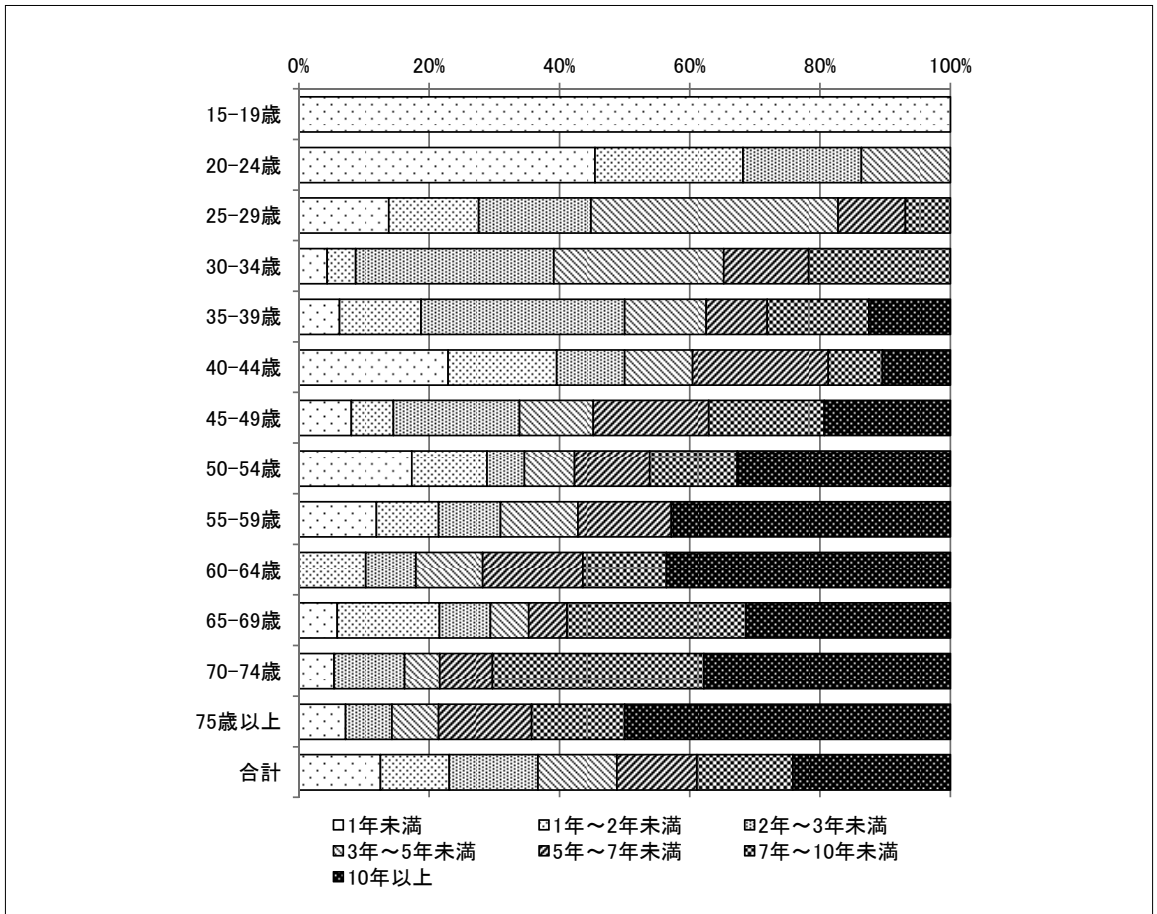


図4 年齢別に見た活動年数

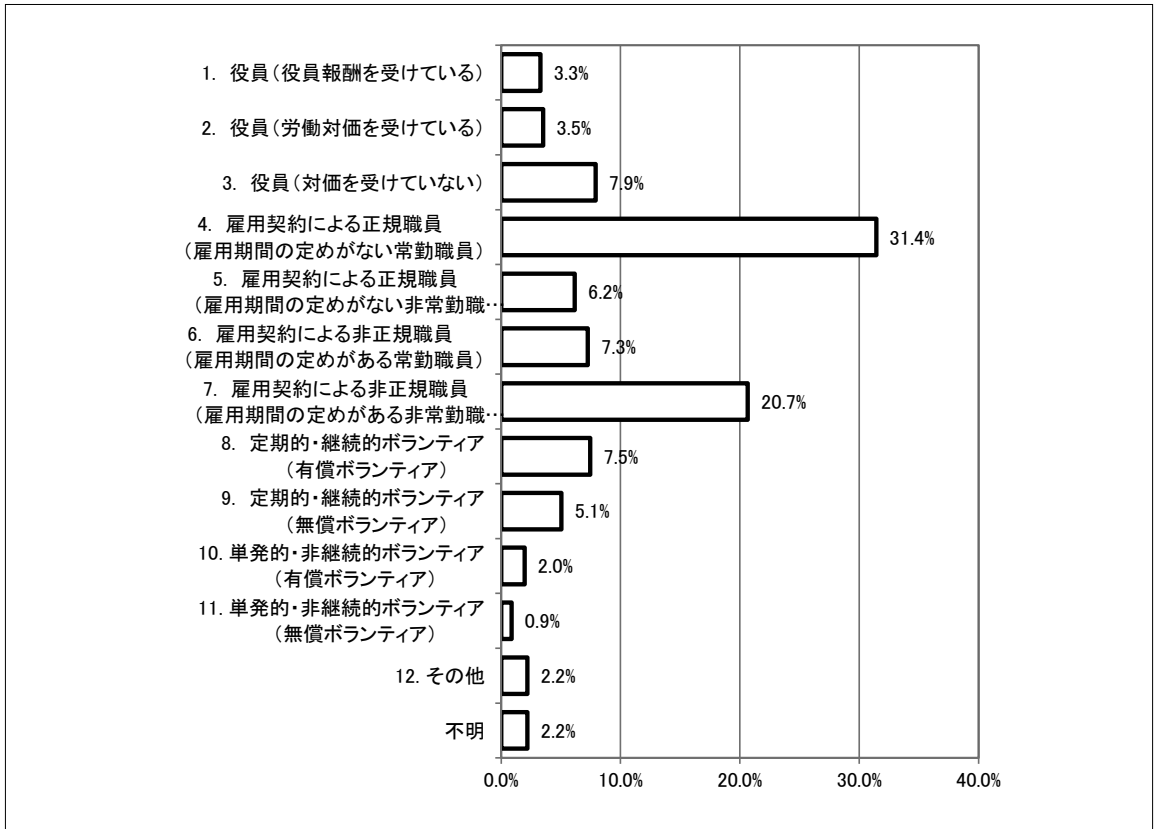


図5 雇用形態

30歳代では、5年以上ないしは10年以上活動している人も3割程度みられることも特徴である。

②雇用形態

全体としては、図5に示す通り、雇用期間の定めのない正規職員が31.4%と最も多く、次いで、雇用期間の定めがある非正規職員が20.7%、対価を受けていない理事・雇用期間の定めがある非正規職員および有償ボランティアがそれぞれ約7%である。

③仕事内容(マルチアンサー MA)

全体として、個別事業に従事している人が71.2%と最も多く、一般事務が39.3%、事業企画および情報発信がそれぞれ16-18%程度となっている。性別(図6)にみると、女性では個別事業に従事している比

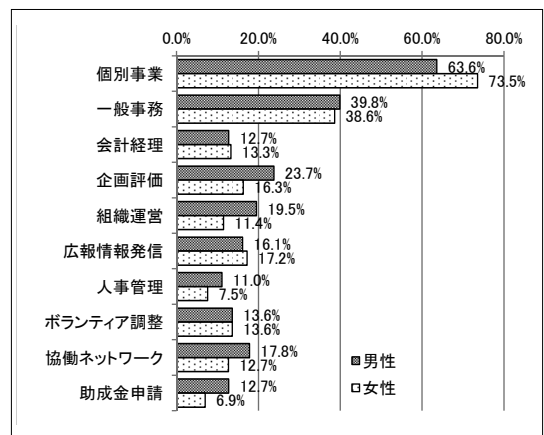


図6 性別にみた仕事内容

率が73.5%と男性よりも約10ポイントと高いのに対して、男性では、やはり個別事業への従事が最も多いと同時に、企画評価や組織運営に従事している比率が女性より

もやや高くなっている。

5. 給与・手当の状況

① 給与形態

給与形態(図7)については、月給が40.4%と最も多く、次いで時給の37.6%である。

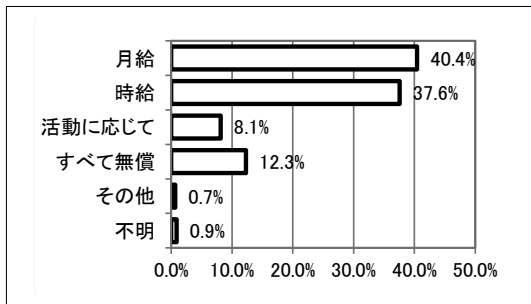


図7 給与形態

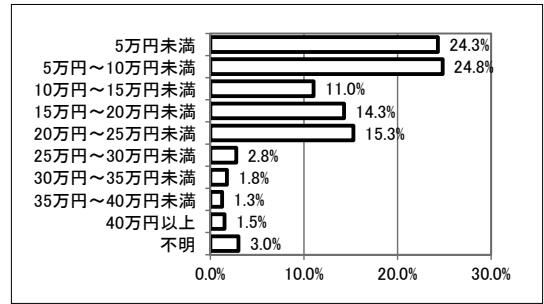


図8 給与

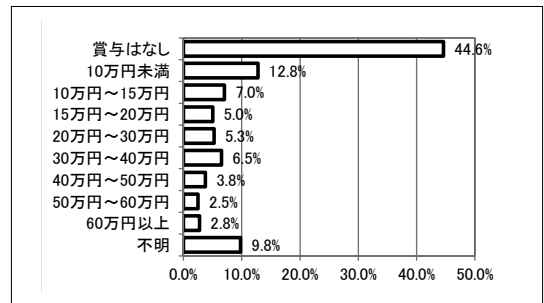


図9 賞与

② 給与・賞与

図8に示す通り、2016年7月の給与は、全体としては5万円未満が24.3%と最も多く、5万円～10万円未満が24.8%で次いでいる。2016年の賞与(図9)は全体の44.6%がなしと回答しており、次いで、10万円未満が12.8%である。50万円以上はわずか5.3%に過ぎない。また昇給については66.8%の人があったと回答している。

③ 給与の主な使途

家計を支えるための27.6%と最も多く、次いで家計の補助が39.3%である。年齢別(図10)にみると、39歳以下では家計を支えるためと回答した人が5割を超えているが、40歳以上では家計の補助の役割が大きくなり、65歳以上では家計以外の使途が多くなってきている。

④ 扶養控除枠への配慮(図11)

全体の74.7%の人が、扶養控除枠である103万円を意識せずに活動している。

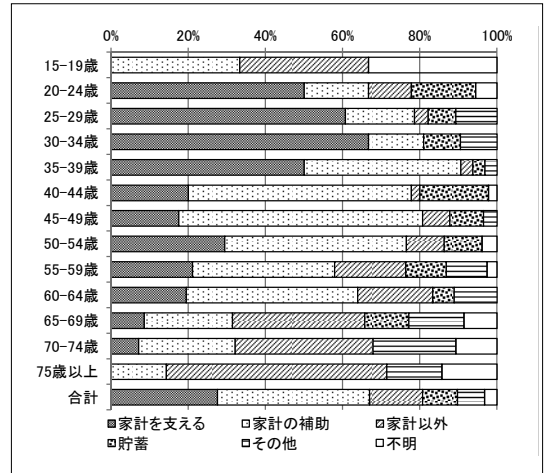


図10 給与の使途

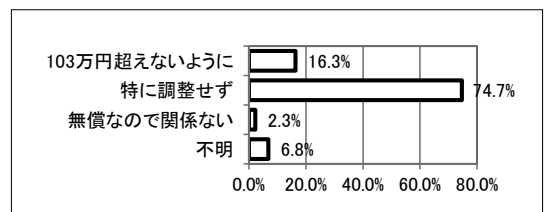


図11 扶養控除への配慮

6. 手当及び休暇

① 手当の受給状況

図12に示す通り、通勤手当は全体の約6割が支給されている。資格手当も29.1%が支給されているが、一方で、超過勤務手当の支給は21.6%にとどまる。手当の受給総額(図13)は5000円未満が約3割であることから、一方、2万円以上の人も約35%みられる。なお、本調査では手当受給額の内訳は聞いていないため、資格手当の支給額は不明である。

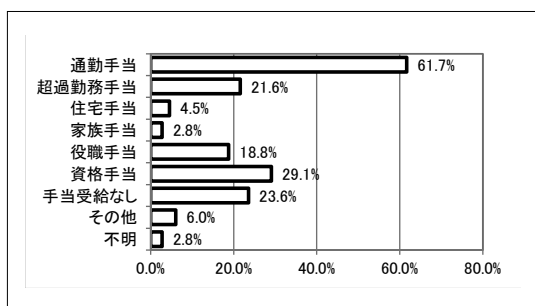


図12 各種手当の受給状況

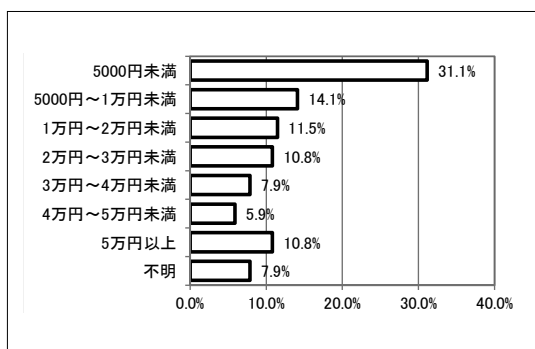


図13 各種手当の受給総額

活動年数別にみた各種手当の受給状況を表2に示す。活動年数が長くなるにつれて、各種手当の支給状況は高くなり、資格手当は、3年以上勤務の場合には3割から4割が支給されている。超過勤務手当は、3年～5年の層では44.2%だが、それ以外では

概ね20%～23%である。

雇用形態別に各種手当の受給状況(表3)を見ると、役員報酬のみの役員の資格手当受給は46.7%、労働対価がある場合は81.3%が通勤手当を受給している。

無期常勤の場合、通勤手当は85.3%と高いが、超過勤務手当の支給は40.6%にとどまる。一方、資格手当は53.8%が受給されている。

② 休暇(マルチアンサー MA)

休暇の取得状況(図14)を見ると、年次有給休暇は全体の46.6%が取得し、一定の制度化が図られてきたと考えられるが、一方で、休暇制度がないとの回答も26.8%あり、法人間での差がみられる。年次有給休暇を除く他の休暇制度については、制度がそもそもない場合や、あってもほとんど取得されていない状況である。

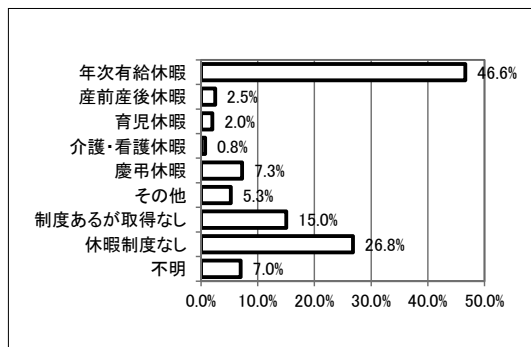


図14 休暇の取得状況

今後充実させてほしいと考える休暇制度(図15)については、介護・看護休暇制度を回答した人が25.3%と、年次有給休暇制度とはほぼ同程度となっている。充実してほしい休暇は、男女でやや差(図16)がみられ、「特に必要なし」41.4%(男性50.0%、女性39.1%)、「年次有給休暇」26.3%(男性20.0%、女性28.0%)、「介護・看護休暇」

表2 活動年数別にみた各種手当の受給状況

問6活動年数	問15受給手当							手当受給なし	その他	合計
	通勤手当	超過勤務手当	住宅手当	家族手当	役職手当	資格手当				
1年未満	57.4%	14.9%	4.3%	0.0%	2.1%	19.1%	34.0%	4.3%	100.0%	
1年～2年未満	56.4%	23.1%	7.7%	2.6%	17.9%	23.1%	33.3%	7.7%	100.0%	
2年～3年未満	60.0%	23.6%	7.3%	5.5%	16.4%	21.8%	23.6%	3.6%	100.0%	
3年～5年未満	76.9%	44.2%	11.5%	5.8%	11.5%	40.4%	11.5%	5.8%	100.0%	
5年～7年未満	59.2%	20.4%	2.0%	2.0%	14.3%	28.6%	24.5%	4.1%	100.0%	
7年～10年未満	53.7%	22.2%	3.7%	5.6%	20.4%	35.2%	24.1%	9.3%	100.0%	
10年以上	64.1%	11.7%	0.0%	0.0%	33.0%	31.1%	20.4%	6.8%	100.0%	
合計	61.7%	21.6%	4.5%	2.8%	18.8%	29.1%	23.6%	6.0%	100.0%	

表3 雇用形態別にみた各種手当の受給状況

問7雇用形態	問15受給手当							手当受給なし	その他	合計
	通勤手当	超過勤務手当	住宅手当	家族手当	役職手当	資格手当				
役員(役員報酬あり)	60.0%	0.0%	6.7%	6.7%	53.3%	46.7%	13.3%	6.7%	100.0%	
役員(労働対価あり)	81.3%	6.3%	6.3%	6.3%	37.5%	25.0%	12.5%	12.5%	100.0%	
役員(対価なし)	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	6.7%	53.3%	0.0%	100.0%	
無期常勤	85.3%	40.6%	11.2%	5.6%	30.8%	53.8%	5.6%	7.0%	100.0%	
無期非常勤	67.9%	17.9%	0.0%	0.0%	3.6%	17.9%	17.9%	7.1%	100.0%	
有期常勤	36.4%	24.2%	0.0%	0.0%	12.1%	15.2%	39.4%	0.0%	100.0%	
有期非常勤	54.5%	11.4%	0.0%	0.0%	5.7%	12.5%	30.7%	3.4%	100.0%	
継続有償ボランティア	15.2%	3.0%	0.0%	0.0%	9.1%	6.1%	63.6%	3.0%	100.0%	
単発有償ボランティア	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	55.6%	33.3%	100.0%	
合計	61.7%	21.6%	4.5%	2.8%	18.8%	29.1%	23.6%	6.0%	100.0%	

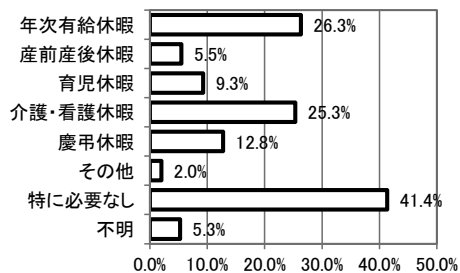


図15 充実させてほしい休暇制度

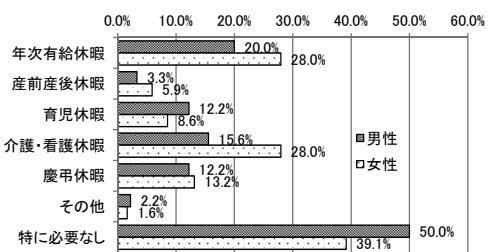


図16 性別にみた充実させてほしい休暇制度

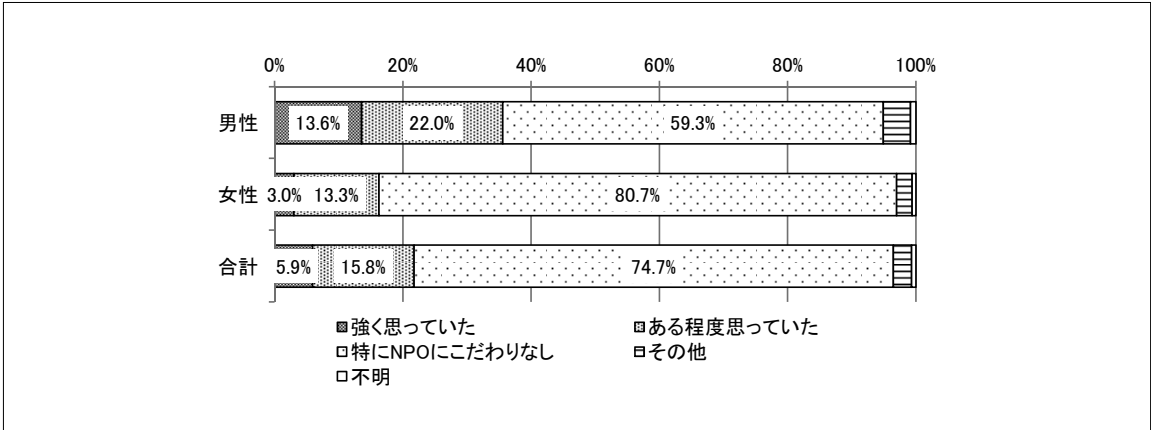


図 17 以前から NPO で働きたいと思っていたか

25.3% (男性 15.6%、女性 28.0%) となっている。介護・看護の分担が女性に大きくなっている実態を表している。

7. NPO で働くきっかけと理由

以前から NPO で働きたいと考えていたかを問うと、全体の 74.7% の人が、NPO に特にこだわりなく活動を始めている。性別 (図 17) にみると、強く思っていた人の比率は、男性が 13.6% であるのに対して、女性ではわずか 3.0% であり、逆に特に NPO にこだわりがない女性は 80% を超えている。

求人を知った方法としては、すでに活動している友人からの口コミが全体の約 4 割を占めているが、全体の約半数は、特に他の人に相談せずに関自分で決めている。年齢別 (図 18) に分析すると、30-34 歳およびその前後では、ハローワークを通じた求人情報の入手が 25% から 40% 程度ある。これは、企業正社員などとして働いていた人が、結婚や出産などを契機として、ハローワークで別の働き方を探した結果だと考えられる。つまり、NPO の社会的なミッションにひかれた活動参加というよりも、企業手

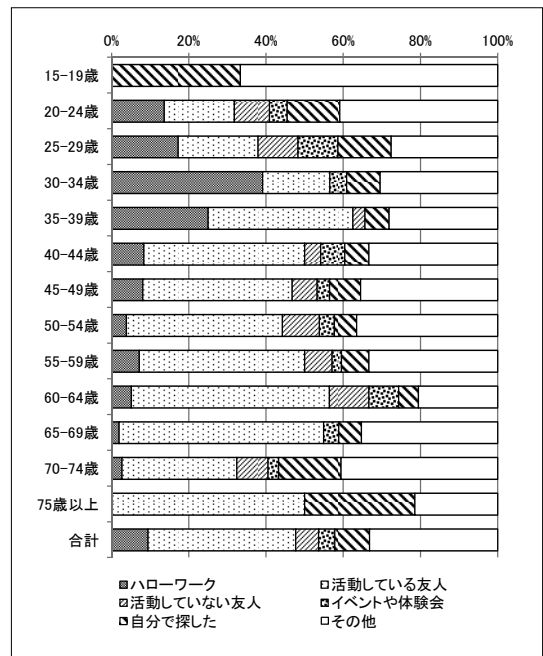


図 18 年齢別に見た求人情報入手先

は異なる働き方を可能にしてくれる場として NPO が選択されていることを示唆している。それ以外の年齢層では、活動している友人から口コミが圧倒的に多い。

活動に参加するにあたっては、特に誰とも相談しなかった人が 46.6%、家族と相談した人が 39.6% である。活動を始めた理由 (図 19) は「収入を得るため」が 35.8% と最

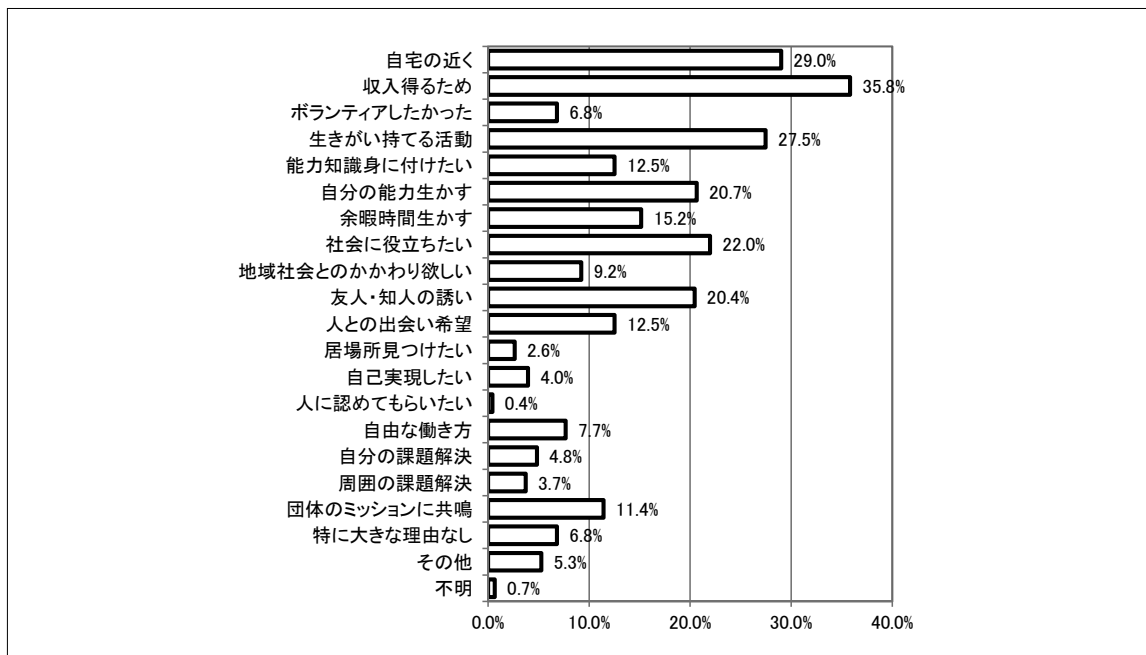


図 19 NPO で活動を始めた理由 (3つ以内選択)

も多く、次いで「自宅の近く」が29.0%、「生きがい持てる活動」が27.5%、「社会に役立ちたい」が22.0%である。

全体として、活動条件に関わる項目がもっとも優先されているが、同時に働き方の質にかかわる理由も重視されていることがわかる。

年齢別(表4、図20)に分析すると、20歳から54歳までの年齢層ではいずれも、収入を得るための最も大きな理由となっている。次いで、自宅が近いことも主な理由の一つとして挙げられている。一方、55歳以上になると、経済的に理由よりも生き甲斐がもてる活動をしたい、余暇時間を活かしたいなどの自己実現に関わる理由が重要視されるようになる。30歳から34歳のみ、団体のミッションに共感したという理由が第3位に上がっている。

表 4 年齢別に見たNPOで活動を始めた主な理由 (3つ以内選択)

	第一位	第二位	第三位
20-24歳	収入得るため 31.8%	自宅の近く 31.8%	人との出会い 31.8%
25-29歳	収入得るため 44.8%	生きがい活動 27.6%	能力身に付ける 27.6%
30-34歳	収入得るため 56.5%	自宅の近く 34.8%	ミッション共感 30.4%
35-39歳	収入得るため 50.0%	能力生かす 34.4%	自宅の近く 31.3%
40-44歳	収入得るため 50.0%	自宅の近く 50.0%	友人誘い 27.1%
45-49歳	収入得るため 56.5%	生きがい活動 37.1%	自宅近く 35.5%
50-54歳	収入得るため 38.5%	自宅の近く 30.8%	生きがい活動 30.8%
55-59歳	社会に役立つ 31.0%	収入得るため 28.6%	友人誘い 28.6%
60-64歳	生きがい 33.3%	生きがい活動 33.3%	能力生かす 25.6%
65-69歳	社会に役立つ 32.4%	自宅の近く 29.4%	友人誘い 27.5%
70-74歳	余暇時間活かす 32.4%	生きがい 27.0%	生きがい活動 27.0%
75歳以上	生きがい活動 27.5%	人との出会い 42.9%	余暇時間活かす 28.6%
合計	収入得るため 35.8%	自宅の近く 29.0%	生きがい活動 27.5%

8. 自己の生活や意識の変化

NPOで活動するようになってから、自分の生活や意識にどのような変化が生じたと考えているか、20項目にわたって、5段階

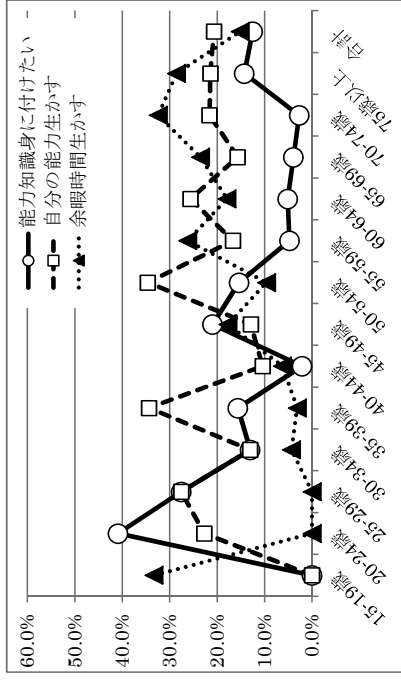
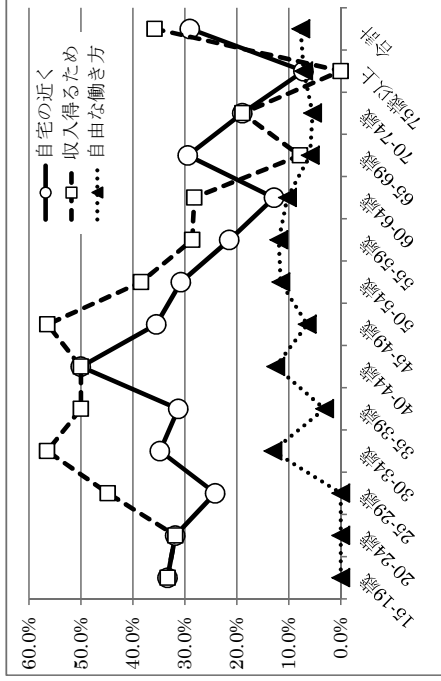
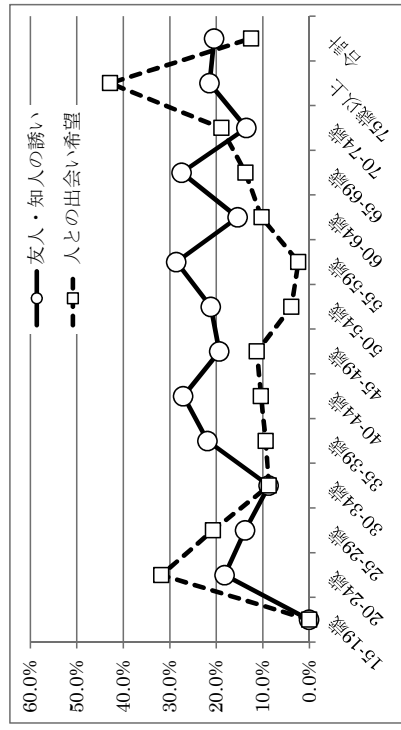
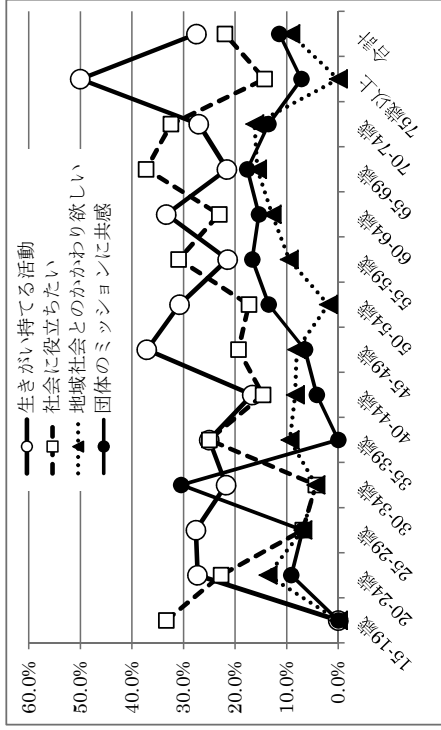


図 20 年齢別に見た NPO で活動を始めた理由 (3 つ以内選択)

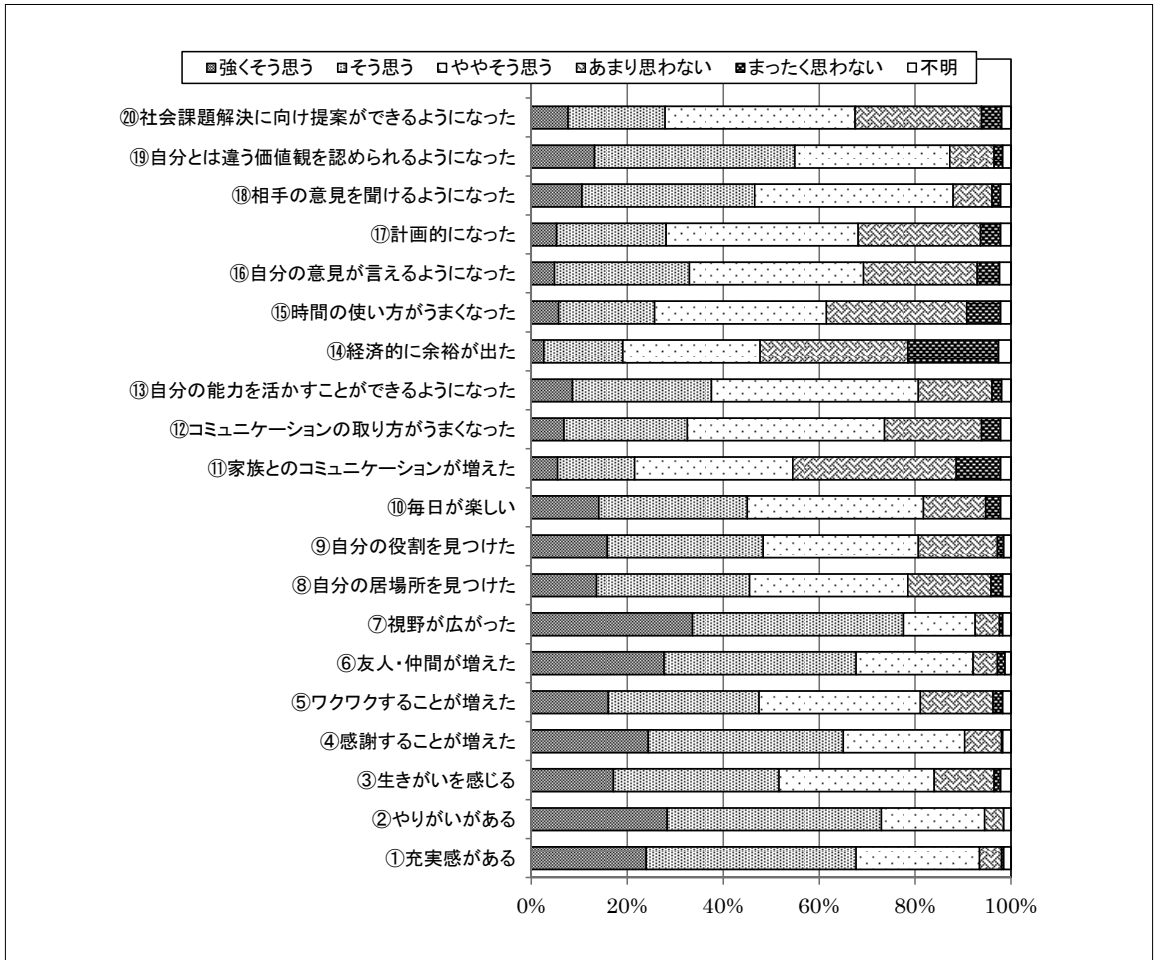


図 21 自己の生活や意識の変化

評価で問いかけた結果を図 21 に示す。また、「5. 強くそう思う」を 5 点、「4. そう思う」を 4 点、「3. ややそう思う」を 3 点、「2. あまり思わない」を 2 点、「1. まったく思わない」を 1 点として得点化した結果を図 22 に示す。

強くそう思うとの回答が多かった項目は、視野が広がった、友人・仲間が増えた、やりがいがあるなど、感謝することが増えた、充実感がある、といった、活動およびその結果の質に関わる項目である。自分とは違う価値観を認められるようになったとの回答も比較的多い。一方で、経済的に余

裕が出た、時間の使い方がうまくなった、家族とのコミュニケーションが増えた、と言った項目については、評価がかなり厳しくなっている。

前出のように、NPO で活動する理由としては収入を得るためが最も多く、給与の主な用途は、家計を支え、助けるということから明らかなように、経済的な余裕を求めて NPO で働き始めたことが少なくないと考えられるが、実際に NPO で活動することによって経済的な余裕はほとんど生まれていないことがわかる。しかし、一方で、社会との接点づくりや自己実現といっ

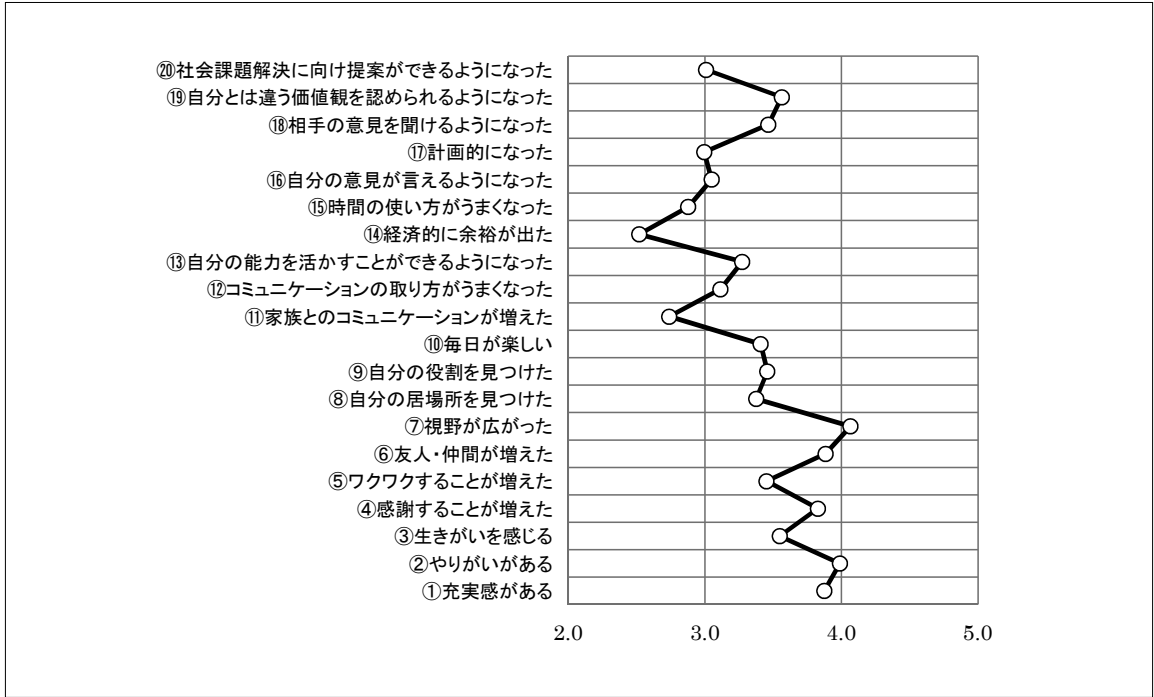


図 22 自己の生活や意識の変化(得点化)

た面では、高い評価を受けていることが大きな特徴である。

なお、この評価は、性別あるいは年齢別には顕著な差は認められない。

9. NPOで活動することの満足度およびその要因分析

図 23 に示すように、社会とのつながりや仲間との連帯感、活動内容の柔軟さについては、全体の9割近い人が満足・やや満足と評価している。一方、金銭的対価や手当・休暇制度については、全体の3割近い人が不満・やや不満と回答しており、低評価である。総合的な満足度は非常に高く、全体の約86%が肯定的に評価している。

図 23 には合わせて、満足またはやや満足と評価している割合から、やや不満もしくは不満と評価している割合を引いた結果を示している。社会とのつながり、活動の

内容については、満足側の評価が大きく上回っているが、手当・休暇制度や金銭的な対価については、満足側と不満側の評価の差がかなり小さくなっていることがわかる。

総合的な満足度の要因分析については、後段で分析結果を示す。

10. 今後の見通し

図 24 に示す通り、現在の活動をやめたいと思ったことがある人は全体の41.5%で

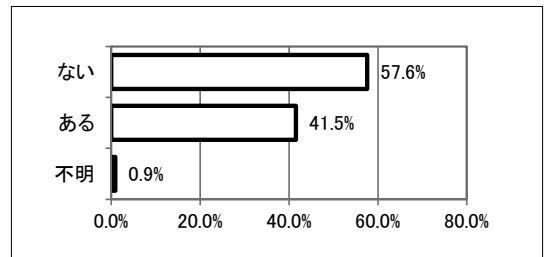


図 24 活動をやめたいと思ったか

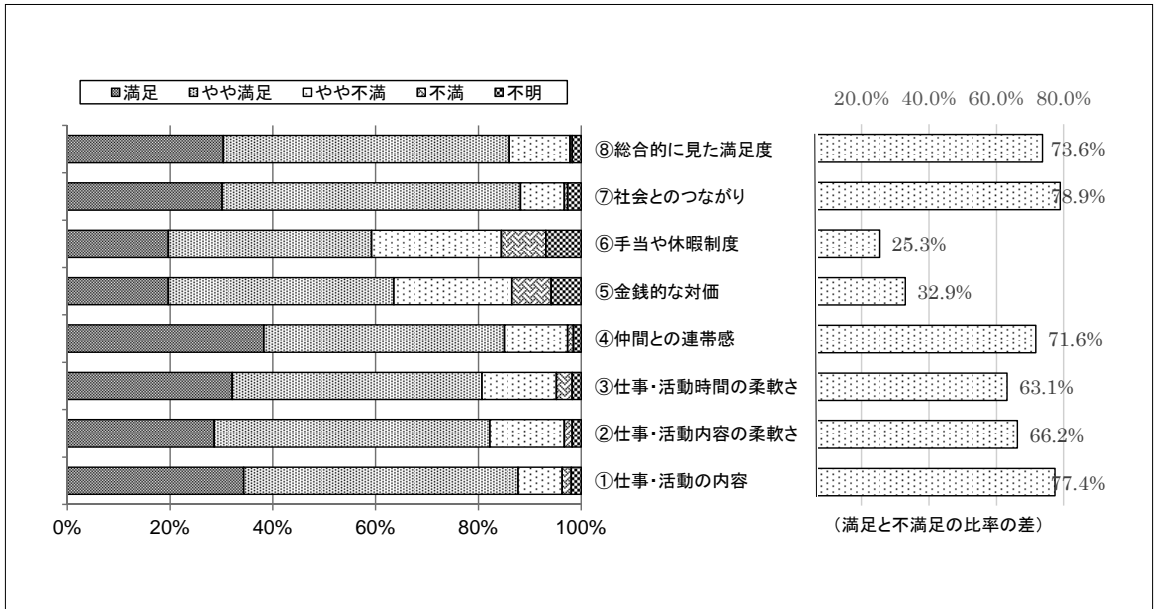


図 23 活動に対する満足度

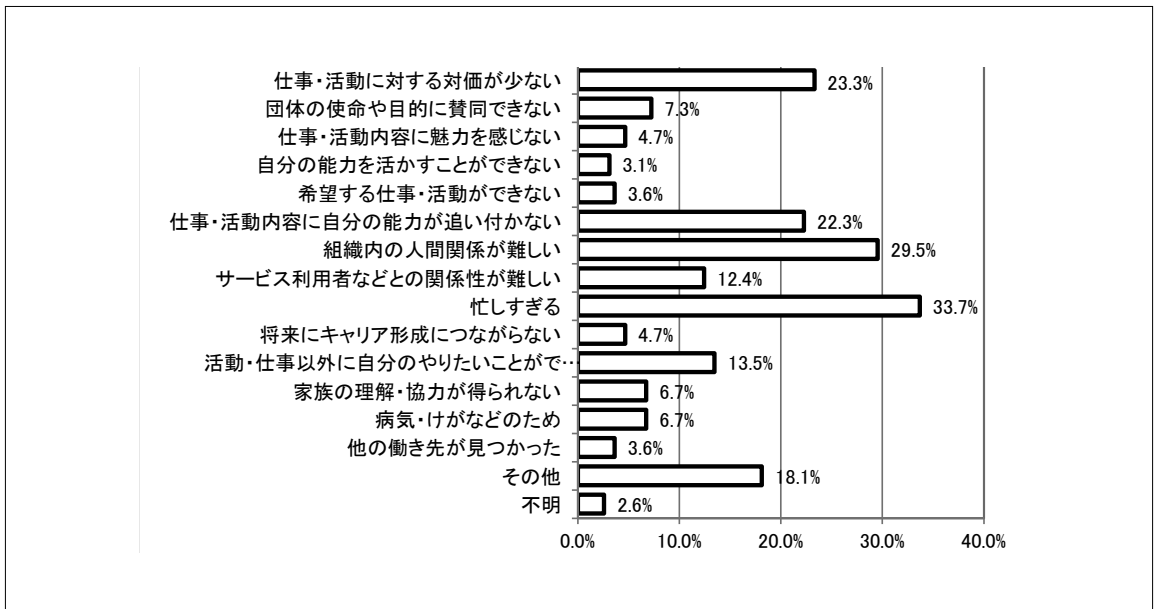


図 25 活動をやめたいと思った理由(3つ以内選択)

ある。

その理由(図 25)としては、全体の 33.7%が忙しすぎることを理由として挙げている。さらに、組織内の人間関係のむずかしさ(29.5%)、活動に対する対価の少

なさ(23.3%)、自分の能力が追い付かない(22.3%)などが次いでいる。

今後の継続意欲(図 26)に関わっては、全体の 62.0%の人が引き続き活動を続けたいと回答しており、継続意欲はかなり高い

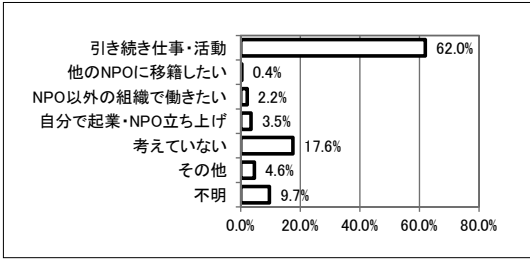


図 26 将来見通し

と判断できる。

11. NPOの社会的意義に対する評価

地域社会の中でNPOが果たしている役割について5段階で尋ねた結果を図27に示す。

6項目中5項目については、「強くそう思う」と「そう思う」を合計すると50%を超え、存在を高く評価していることがわかる。一方、地域社会の中での認知度については、強く肯定的な評価は少なく、逆に「あまり思わない」「まったく思わない」との否定的な評価が30%を超えている。

図28には、NPOの社会的認知度と関係

がありそうなくつかの項目との関係性を示す。ここでは、「強くそう思う」と「そう思う」の比率の合計から「あまり思わない」と「まったく思わない」の比率の合計を差し引いたものを示している。NPOの社会的認知度に肯定的な評価を与えている属性としては、男性、70歳以上、活動年数が7-10年、対価を受けない役員および有期常勤職員、以前からNPOで活動していたと考えていた層、現在の活動に総合的に満足している層などが挙げられる。一方、女性、55-59歳、活動年数が5-7年ないしは10年以上、単発有償ボランティア、現在の活動に総合的にやや不満な層は、NPOの社会的認知度に対する評価が低くなっている。

12. 現在の活動に対する満足度に寄与している要因

現在の活動に対する総合的な満足度の高低に影響を及ぼしている要因を探るため、いくつかの手法により分析を行った。

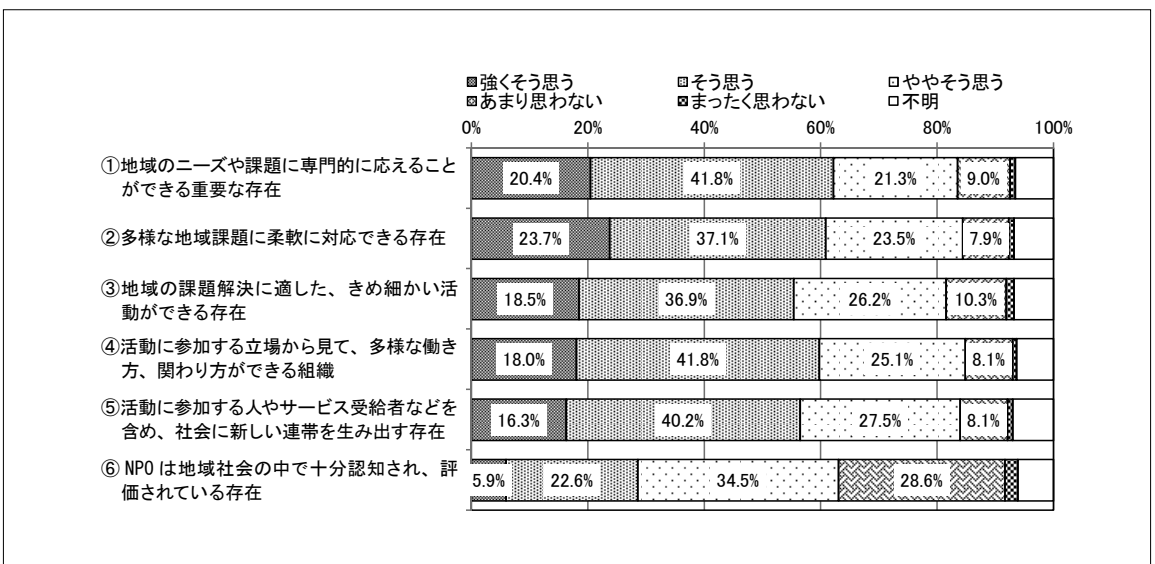


図 27 NPOの社会的意義

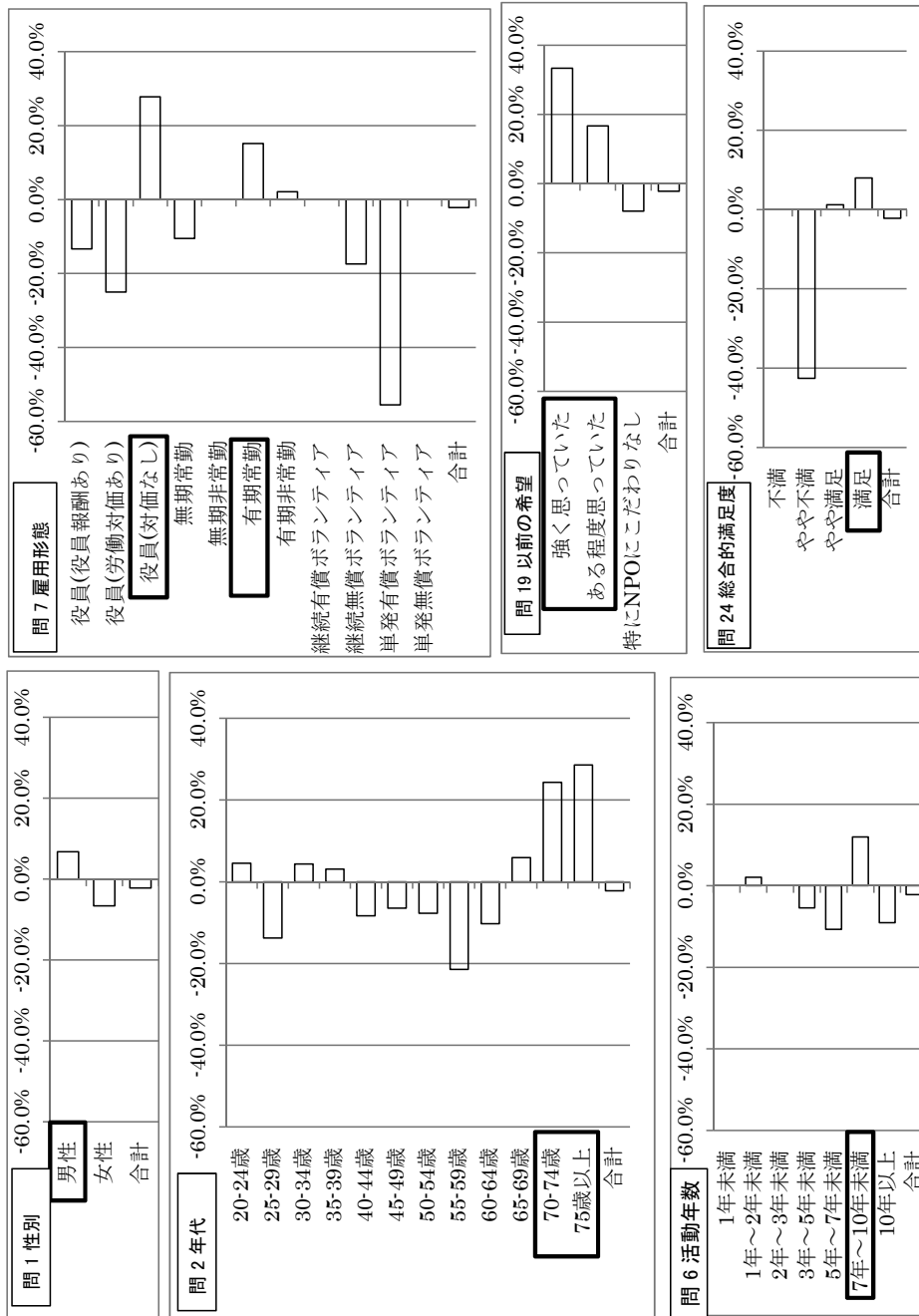


図 28 NPOの社会的認知度に関わりのある要因

まず、図 29 は、NPO の社会的な意義に対する各項目の評価と、現在の活動に対する総合的な満足度評価との関係性を示す。社会的な意義に関わる各項目に対する評価

が低いほど、活動への総合的な満足度は低下してくるが、特に、NPO は多様な働き方ができる組織であるという項目に対する評価が低いと、活動に対する総合的な満足

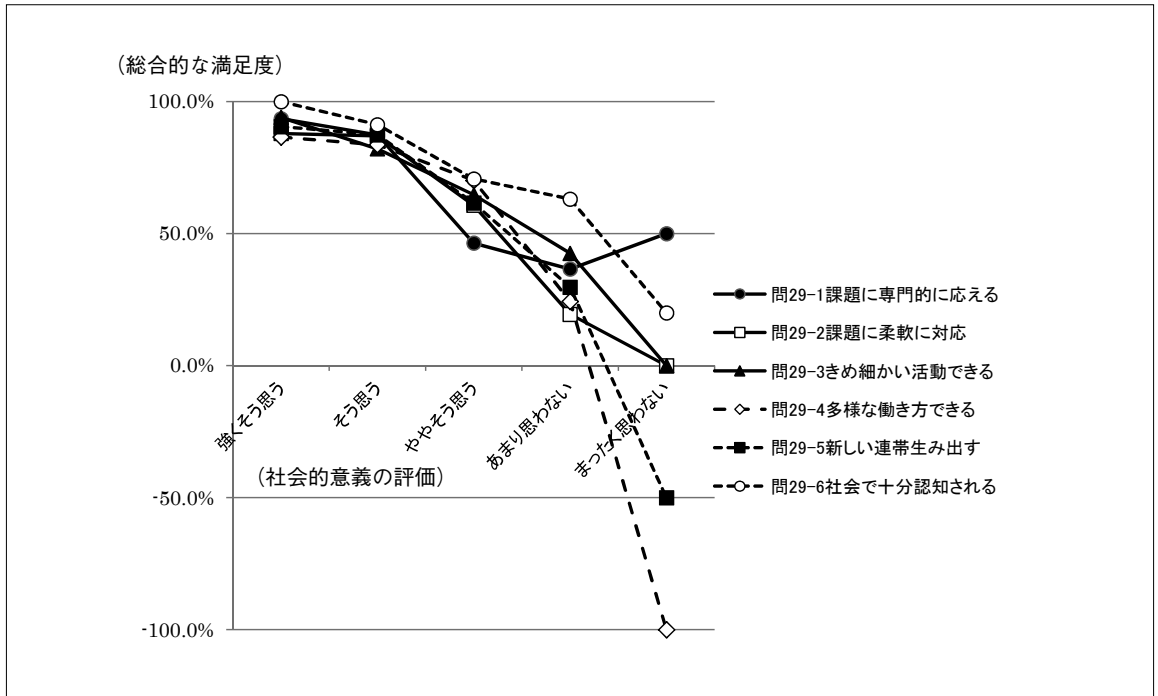


図 29 NPO 活動の総合的な満足度と社会的意義への評価

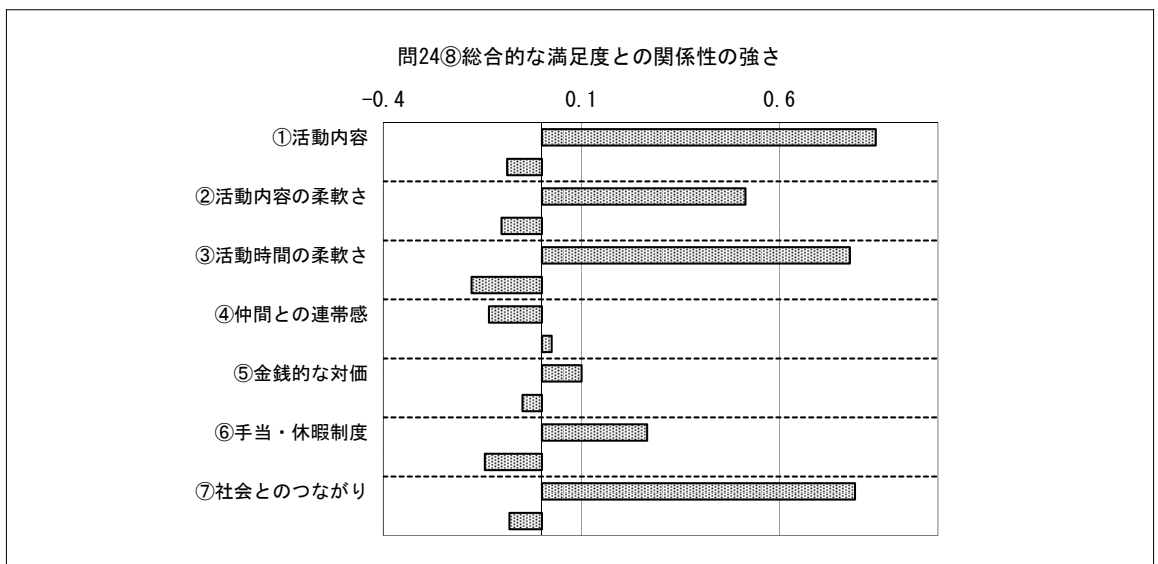


図 30 NPO 活動の総合的な満足度に及ぼす要因分析 (数量化Ⅱ類)

度も大きく低下してくることが明らかである。つまり、NPOは多様な働き方ができると評価しているか否かが総合的満足度に大きく影響していることがわかる。

次に、現在の活動状況に関する各項目への満足度と総合的な満足度との関係性の強さを、数量化Ⅱ類を用いて分析(図30)した。外的基準としては総合的な満足度、説明変数は各評価項目である。図30にその結果を示す。もっとも大きな影響を与えている要因は、①活動内容であり、③活動時間の柔軟さ、⑦社会とのつながりなども満足度に大きく影響を与えていることが明らかとなった。

さらに、数量化Ⅲ類を用いて、①～⑦の各項目に対する満足度評価が似ている項目を分析(図31)すると、⑤金銭的対価と⑥手当休暇、②活動内容の柔軟さと活動時間

の柔軟さが近似しており、④連帯感が独立的であることが明らかとなった。

13. NPOで働き、活動することの意識について—まとめ

以上の分析結果から、以下のようなことが明らかとなった。

- ① NPOが社会の中で活動・就労の場として社会的に認知されてきた。NPOが持つミッションに共鳴した強い思いを持ったスタッフだけではなく、学生の就職の場としての機能も一定高まってきた。
- ② NPOは地域の多様な課題に応えることができる存在であるとの意識は高いが、そのことが自分自身の仕事の満足感に結び付いているわけではない。
- ③ 同時に、スタッフの中で、NPOで働くということに対する強い思いは必ずしも

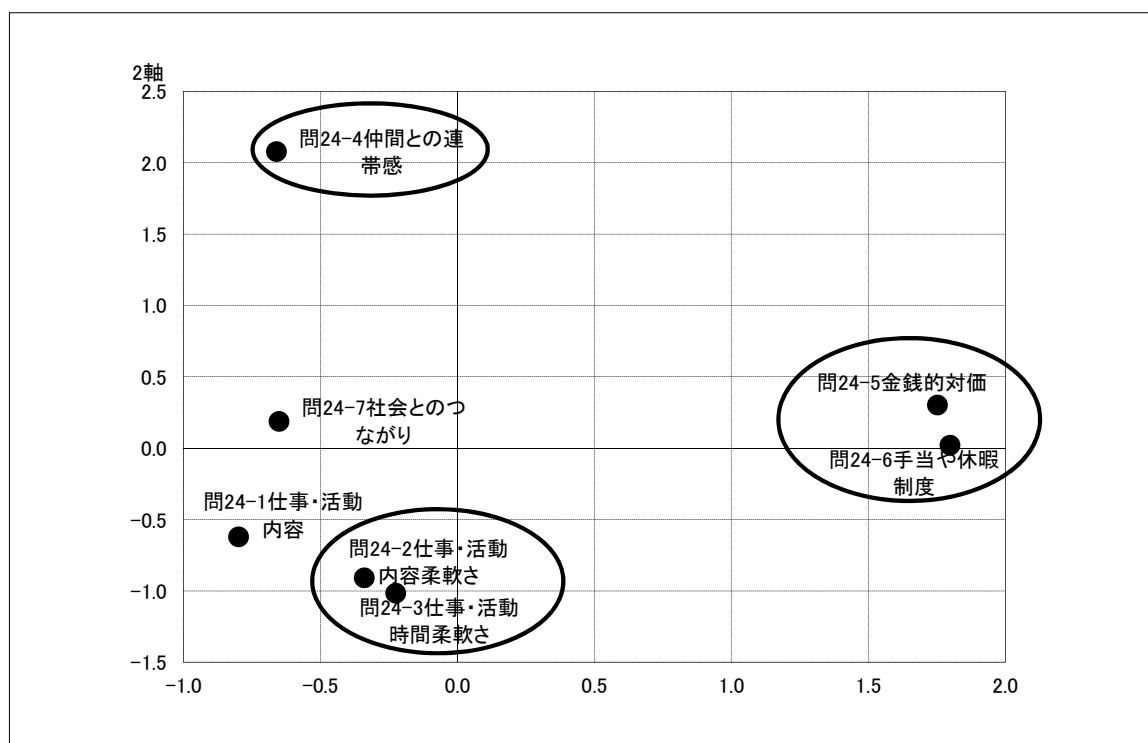


図31 NPO活動に関わる項目間の相関性分析(数量化Ⅲ類)

高くない。しかし、多様な働き方が可能であるということには高い評価がみられる。

- ④ NPOで活動することにより、社会的な視野が広がり、やりがいを強く感じるなど、他の活動・就労の場とは大きく異なる意味がある。一方で、多忙ゆえに、家族とのコミュニケーションの時間が犠牲になったり、経済的には依然として不十分な給与しか支払えていない状況もうかがえる。